**Последствия приема на работу лица, не прошедшего обязательный предварительный медицинский осмотр**

Трудовой договор с лицами, в отношении которых ТК РФ или иным федеральным законом установлена обязанность по прохождению предварительного медицинского осмотра, может быть заключен только после такого осмотра при отсутствии у работника противопоказаний. Когда соискатель отказывается проходить обязательный предварительный медицинский осмотр либо по результатам такого осмотра у него выявлены противопоказания к выполнению той работы, на которую он претендует, работодатель должен отказать такому лицу в заключении трудового договора.

Следует иметь в виду, что в соответствии с частью первой ст. 84 ТК РФ трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы. В частности, трудовой договор подлежит прекращению в случае его заключения на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

Согласно части второй ст. 84 ТК РФ в этом случае трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Кроме того, в соответствии с частью первой ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором. При этом по общему правилу период отстранения работника от работы не оплачивается, однако в случаях отстранения от работы работника, который не прошел обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (часть третья ст. 76 ТК РФ).

Таким образом, если работник был принят на работу, несмотря на наличие противопоказаний, выявленных в результате предварительного медицинского осмотра, необходимо отстранить его от работы (без оплаты) и предложить перевод (при наличии вакансий). Если другой работы, которую работник согласен выполнять, не оказалось, оформляется прекращение трудового договора по п. 11 части первой ст. 77 ТК РФ. В таком случае работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (часть третья ст. 84 ТК РФ).

Если же работодатель до заключения трудового договора с работником не обеспечил прохождение им предварительного медицинского осмотра, такого работника необходимо отстранить от работы (с оплатой) и направить на медицинский осмотр. Если в ходе такого осмотра препятствий для продолжения работы выявлено не будет, работодателю необходимо допустить работника до работы. При обнаружении противопоказаний осуществляется перевод либо увольнение в указанном выше порядке.

За допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра или при наличии медицинских противопоказаний частью 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность в виде штрафа в размере от 15 до 25 тысяч рублей - для должностных лиц и предпринимателей, от 110 до 130 тысяч рублей - для юридических лиц.