Журнал "Кадровое дело" от 06.10.2016г.   
**Вопрос***Организацией проведен периодический медицинский осмотр в центре профпатологии и двое сотрудников исходя из электронного письма от медицинского учреждения нуждаются в дообследовании. Оригинал заключительного акта находится в данный момент на подписи в больнице. Подскажите, что делать с данными работниками, если заключительный акт еще не получен? И нужно ли будет их отстранять от работы до момента проведения дополнительного обследования после получения оригинала заключительного акта по результатам мед осмотра?*  
**Ответ на вопрос:**  
Рассмотрев ваш вопрос можно сказать, как только работодатель получит заключительный акт о прохождении медосмотра и необходимости дообследования работников, работодатель должен немедленно отстранить сотрудника от работы (абз. 5 ч. 1 ст. 76, абз. 12 ч. 2 ст. 212 ТК РФ). В этом случае согласие сотрудника на это не требуется. Это объясняется тем, что отстранение направлено на охрану здоровья работника и выступает одной из гарантий права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37, ст. 41 Конституции РФ). По общему правилу работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами (ч. 2 ст. 76 ТК РФ).  
На весь период такого мед. дообследования за работником следует сохранить средний заработок. (ст. 212, 213 ТК РФ)  
Недавно принят ПРИКАЗ МИНЗДРАВА РОССИИ ОТ 05.05.2016 № ПРИКАЗ МИНЗДРАВА РОССИИ ОТ 05.05.2016 № 282Н Об утверждении Порядка проведения экспертизы профессиональной пригодности и формы медицинского заключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ, который определяет правила проведения экспертизы профессиональной пригодности в целях определения соответствия состояния здоровья работника (лица, поступающего на работу) (далее - работник) возможности выполнения им отдельных видов работ.  
Экспертиза профессиональной пригодности проводится по результатам предварительных медицинских осмотров и периодических медицинских осмотров (далее - обязательный медицинский осмотр) в отношении работников, у которых при проведении обязательного медицинского осмотра выявлены медицинские противопоказания к осуществлению отдельных видов работ.  
Врачебная комиссия медицинской организации на основании результатов обязательного медицинского осмотра выносит одно из следующих решений о признании работника:  
пригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ; временно непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ; постоянно непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ. В случае вынесения решения о временной непригодности по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ указывается обоснование данного решения и сроки временной непригодности с рекомендациями о проведении дополнительных исследований (лабораторных, инструментальных исследований) и (или) соответствующего лечения.  
Если заключение о проф. НЕПРИГОДНОСТИ Вам предоставлено и срок противопоказаний более 4- х месяцев, то при отказе от предложенных вакансий или при отсутствии в организации подходящей работы сотрудника нужно уволить по пункту 8 части 1 статьи 77 ТК РФ.  
Работодателю нужно иметь документы, свидетельствующие о наличии соответствующих вакантных рабочих мест (должностей) либо их отсутствии. При увольнении по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка.  
Если работник увольняется по п. 8 части1 ст. 77 или по п. 5 части 1 ст. 83 Трудового Кодекса, то ему при увольнении работодатель выплачивает выходного пособие в размере двухнедельного среднего заработка.  
При наличии медицинских противопоказаний к выполнению прежней работы работник имеет право уволиться по собственному желанию. В заявлении работник может указать, что просит уволить его в дату, указанную в заявлении, т.к. по состоянию здоровья он не может продолжать выполнение прежней работы. В этом случае увольнение работника производится по его инициативе (п. 3 части1 ст. 77 Трудового Кодекса) без двухнедельного срока предупреждения и без выплаты выходного пособия.