**Ответственность работника за непрохождение или несвоевременное прохождение медосмотра**

Согласно п.3 ч.2 ст. 46 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» **периодический медицинский осмотр** – медосмотр, проводимый с установленной периодичностью в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

Согласно статье 214 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить:

– в случаях, предусмотренных трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=206C52D040A5171C5C9190A2FC45A4DE9C1E8ABDA104B00666182DF194EE2B09BFC3AC693C6D9568AE49B64ABDC60BAA3A5ADC05CDC15445gCjFK) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров**, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями **с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров**, обязательных психиатрических освидетельствований.

Статьёй 215 Трудового кодекса предусмотрена обязанность работника проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Если работник не прошел обязательный периодический медосмотр в установленном порядке, работодатель согласно абзацу 4 части 1 статьи 76 Трудового кодекса обязан отстранить его от работы.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами (ч.2 ст. 76 ТК).

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ч.3 ст. 76 ТК).

Отказ или уклонение от обязательного периодического медосмотра без уважительных причин является дисциплинарным проступком, за который работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности

В соответствии со статьёй 192 Трудового кодекса за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 Трудового кодекса.

В соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Ключевыми моментами являются:

– к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено;

–неоднократность неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей, то есть такое неисполнение трудовых обязанностей, которое было допущено им после наложения на него ранее дисциплинарного взыскания.

Следовательно, если дисциплинарное наказание снято или погашено, уволить по п.5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса будет противозаконно.

Вывод:

Работник обязан в назначенный срок пройти обязательный периодический медицинский осмотр.

В случае непрохождения периодического медосмотра работодатель обязан отстранить работника от работы до момента прохождения им медосмотра. Если работник не прошел медосмотр по неуважительным причинам, то заработная плата в период отстранения не начисляется. Если работник не прошел медосмотр не по своей вине, то заработная плата за период отстранения выплачивается как за простой.

За неисполнение трудовых обязанностей работодатель может привлечь работника к дисциплинарной ответственности, объявив ему выговор. Работнику назначается новый срок для прохождения медосмотра.

В случае непрохождения работником вновь медосмотра, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по п.5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса.