**Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр.**

Минтруд России в Письме от 16.11.2020 N 14-2/ООГ-16938 напомнил, как отстранить от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (абз. 3 ч. 1 ст. 76 ТК РФ). Отстранение от работы действует на весь период времени до прохождения медосмотра (ч. 2 ст. 76 ТК РФ).

При этом ведомство отмечает, что порядок оформления отстранения от работы трудовым законодательством РФ не регламентирован.

**На заметку:** во время эпидемии коронавируса Минтруд России считает целесообразным временно приостановить проведение обязательных медицинских осмотров работников за исключением отдельных категорий работников, деятельность которых связана, в частности, с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды (Письмо Минтруда России от 10.04.2020 N 15-2/10/В-2842). Допуск таких работников к исполнению им трудовых обязанностей в указанный период без прохождения обязательных медицинских осмотров не является административным правонарушением

**Вопрос:** По личным обстоятельствам работник не успел пройти обязательный медицинский осмотр в срок, из-за чего приказом был отстранен от работы на два месяца. В конце второго месяца отстранения он заболел и оформил больничный лист, срок которого выходил за период отстранения. В связи с этим работодатель продлил на месяц срок отстранения от работы. Сразу после закрытия больничного листа работник завершил медицинское обследование и получил заключение о профпригодности. Обязан ли работодатель отменить дальнейшее отстранение от работы и восстановить его в должности?

**Ответ:**

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 16 ноября 2020 г. N 14-2/ООГ-16938

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение от 30.10.2020 по вопросам применения норм трудового законодательства и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

На основании статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) отстранение от работы - временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей.

Согласно части 1 вышеуказанной статьи работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных Кодексом, а также иными федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Помимо прочих оснований, работодатель обязан отстранить от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Порядок оформления отстранения от работы трудовым законодательством Российской Федерации не регламентирован.

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 Кодексом, другими федеральными законами.

Заместитель директора Департамента

оплаты труда, трудовых отношений

и социального партнерства

Т.В.МАЛЕНКО

16.11.2020