**Психиатрическое освидетельствование при приеме на работу**

Для некоторых категорий работников прием на работу требует обязательного психиатрического освидетельствования. Узнайте, что делать, если подходящий специалист отказывается от этой процедуры.

**Из этой статьи Вы узнаете:**

* что собой представляет психиатрическое освидетельствование;
* кто обязан проходить психиатрическое освидетельствование при приеме на работу;
* что делать, если работник отказывается проходить освидетельствование.

**Н2 – Что собой представляет психиатрическое освидетельствование**

Обязательное психиатрическое освидетельствование при приеме на работу – это особый вид медицинской процедуры. Она позволяет определить пригодность сотрудника к выполнению особо опасных работ с точки зрения его психического здоровья. Порядок ее проведения определяется положениями [постановления Правительства РФ от 23 сентября 2002 года N 695](https://vip.1kadry.ru/#/document/99/901827804/).

В целях обеспечения объективной оценки состояния психического здоровья работников процедура освидетельствования проводится специальной комиссией. Она проводит личное обследование работника и на его основании выносит решение о его способности выполнять те или иные виды работ. В случае необходимости получения дополнительных сведений по этому вопросу комиссия вправе запросить нужную информацию в медицинских учреждениях, где сотрудник наблюдался или проходил лечение.

Процесс обследования должен соответствовать требованиям [Закона РФ от 02.07.1992 N 3185-I](https://vip.1kadry.ru/#/document/99/9003321/) в части соблюдения прав работника. Обязательным условием его организации является [наличие добровольного согласия гражданина](https://www.kdelo.ru/art/384388-psihiatricheskoe-osvidetelstvovanie-rabotnikov-17-m10) на участие в освидетельствовании.

**Н3 – Обязанности работодателя при проведении освидетельствования**

В случаях, когда в соответствии с действующим трудовым законодательством проведение психиатрического обследования при приеме на работу является обязательным, работодатель должен обеспечить его проведение и проследить за результатами. Он может сделать это одним из двух способов.

* Обязать работника предоставить справку о пройденном освидетельствовании в медицинском учреждении, имеющем соответствующую лицензию.
* Направить работника для прохождения освидетельствования в подходящую медицинскую организацию.

В обоих ситуациях исследование проводится за счет средств работодателя. Он также обязан проследить за тем, чтобы результат проверки свидетельствовал о возможности допуска работника к обязанностям, для выполнения которых его принимают на работу. Если результат освидетельствования окажется отрицательным, работодатель не вправе допускать сотрудника к выполнению таких работ. Также незаконным является допуск к работе без получения результатов обследования, если для данной позиции оно является обязательным.

**Н3 – Как проходит освидетельствование**

Для прохождения освидетельствования работник обращается в медицинскую комиссию, предъявляя паспорт и направление, выданное работодателем. В нем должны быть указаны виды деятельности, к выполнению которых планируется привлечь конкретного работника. Процедура обследования проводится не позднее, чем в течение 20 дней с момента обращения.

**Скачайте полезные документы**

[**Направление на обязательный предварительный медосмотр**](https://kdelo.ru/doc?doc=/files/download/file/napravlenie-na-obyazatelnyj-predvaritelnyj-medosmotr-26455_kdelo_ru.doc.doc?from=documents_kd)

В процессе проведения осмотра и других необходимых процедур работник имеет право задавать вопросы, связанные с обследованием, и получать на них ответы. По результатам проведенной проверки комиссия принимает решение простым большинством голосов. Если для вынесения окончательного вердикта потребовались дополнительные сведения, срок принятия решения может быть сдвинут максимум на 10 дней. В течение трех дней с момента его принятия работник должен получить письменный документ, который содержит результат проведения освидетельствования. В этот же срок информация о датах принятия решения и информирования работника доводится до работодателя.

**Обратите внимание! Если работник не согласен с выводами комиссии, он имеет право обжаловать их посредством обращения в суд.**

**Н2 – Кто обязан проходить психиатрическое освидетельствование при приеме на работу**

Согласно постановлению № 695 выделяются [несколько категорий сотрудников](https://www.kdelo.ru/qa/145463-qqkss8-kak-provesti-psihiatricheskoe-osvidetelstvovanie), для которых прохождение проверки психического здоровья при приеме на работу является обязательным.

* Работники, чья трудовая деятельность предполагает регулярный контакт с источниками повышенного риска, например, такими как опасные вещества, негативные факторы производства и проч. Перечень таких источников, а также психиатрических противопоказаний к работе с ними, приводится в соответствующем приложении к [постановлению Совета министров – Правительства РФ от 28 апреля 1993 года N 377](https://vip.1kadry.ru/#/document/99/9004157/).
* Работники, которые постоянно трудятся в условиях повышенного риска для психического здоровья. Список видов деятельности, которые предполагают высокий уровень опасности, приведен в приложении к постановлению № 377. В нем также указываются психиатрические противопоказания для выполнения таких работ и виды дополнительных исследования, необходимых для их идентификации.

Для профессий и специальностей, которые требуют прохождения психиатрического обследования, такая процедура организуется регулярно. Сначала обследование проводится при поступлении специалиста на работу, а затем - не реже раза в пять лет. В некоторых ситуациях этот срок может быть сокращен. Например, водители городского электрического транспорта, которым диагностирована умственная отсталость, должны проходить проверку каждые три года.

**Н2 – Что делать, если работник отказывается проходить освидетельствование**

В соответствии с постановлением № 695 работник проходит процедуру психиатрического обследования только с его добровольного согласия. Это означает, что если работник отказывается от прохождения процедуры, работодатель не вправе заставить его сделать это. При этом в соответствии с действующим порядком направление на психиатрическое освидетельствование происходит уже после того, как со специалистом подписан трудовой договор. А отказ от прохождения процедуры сам по себе не является достаточным основанием для его немедленного расторжения.

Однако работодатель обязан [отстранить специалиста от работы](https://vip.1kadry.ru/#/document/161/75920/) до прохождения освидетельствования, причем заработная плата за этот период за ним не сохраняется. Кроме того, стоит напомнить работнику о положениях ст. 214 ТК РФ, которая указывает, что сотрудник обязан соблюдать требования в области охраны труда, к которым относится и это условие. Невыполнение данного требования расценивается как дисциплинарный проступок, за который может быть применено [одно из взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК РФ](https://vip.1kadry.ru/#/document/161/77572/). На практике, как правило, наиболее строгое взыскание в виде увольнения в этом случае применяется редко. Но если в срок, отведенный для прохождения обследования, работник так и не выполнил это требование, у работодателя появляется основание для увольнения сотрудника с применением п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ.

**Вывод**

Организация психиатрического освидетельствования для категорий работников, перечисленных в постановлении № 695, является обязанностью работодателя. Именно он понесет ответственность, если допустит к работе сотрудника, не прошедшего эту процедуру.