



# НАБЕРЕЖНО-ЧЕЛНИНСКАЯ ГОРОДСКАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

## ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ №2 (февраль 2019 г.)

### Оформление сотруднику дней освобождения от работы для диспансеризации

С 2019 года все сотрудники имеют право использовать оплачиваемые дни, чтобы пройти диспансеризацию. Количество дней, которые работодатель должен предоставить, зависит от категории сотрудников. Так, работающие пенсионеры и сотрудники предпенсионного возраста могут использовать на диспансеризацию два дня один раз в год. Все остальные сотрудники могут взять один день раз в три года. Такие правила установлены в статье 185.1 ТК РФ.

Сотрудники предпенсионного возраста вправе каждый год использовать по два дня, чтобы пройти диспансеризацию. При этом работник считается сотрудником предпенсионного возраста в течение пяти лет до даты выхода на пенсию, в том числе досрочную. Поэтому определить статус предпенсионера работодателя может по году рождения сотрудника.

Периодические медосмотры и диспансеризацию регулируют разные нормы закона, они имеют разные цели и не могут быть взаимозаменяемы. Поэтому, если сотрудник прошел очередной обязательный медосмотр, он имеет право использо-

вать дополнительные дни отдыха для диспансеризации в общем порядке.

Порядок использования дополнительных выходных дней для диспансеризации рекомендуется прописать в локальном акте организации, например в Положении о диспансеризации. Такой документ не является обязательным, но поможет избежать разногласий и споров с сотрудниками по поводу использования дней на диспансеризацию.

На основании заявления издать приказ о предоставлении дополнительного выходного дня для диспансеризации в произвольной форме. В приказе указать, что дополнительный выходной подлежит оплате. С приказом ознакомить сотрудника под роспись.

Специальных буквенных и цифровых кодов, чтобы отразить в таблице учета рабочего времени дни диспансеризации, нет. Время прохождения диспансеризации обозначьте буквенным кодом «ОВ» или цифровым «27» (постановление Госкомстата от 05.01.2004 № 1).

При этом сотрудник имеет право на диспансеризацию, только если он рожден в определенные годы или относится к льготным категориям сотрудников (п. 4 Порядка, утв. при-

казом от 26.10.2017 № 869н). Поэтому если сотрудник не подходит по возрасту и не относится к льготным категориям, то предоставлять ему выходные дни для диспансеризации в текущем году работодатель не обязан. При этом закон не обязывает работодателя письменно оформлять такой отказ (ст. 185.1 ТК РФ). Однако работодатель вправе проинформировать сотрудника об отказе. Для этого можно написать резолюцию на самом заявлении сотрудника или оформить отдельное уведомление сотруднику в произвольной форме.

При этом закон не предусматривает перерасчет дней в часы. Поэтому независимо от режима работы сотрудника – неполный рабочий день, сокращенное рабочее время или совместительство – предоставляются сотруднику полные календарные дни для диспансеризации в общем порядке.

При этом предоставление сотруднику выходных дней для диспансеризации на продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не влияет (ст. 115 ТК РФ). Такие дни предоставляют независимо от продолжительности отпуска и оплачивают по среднему заработку. Поэтому

дополнительные дни для диспансеризации в графике отпусков отражать не нужно.

Если нетрудоспособность сотрудника наступила в период освобождения от работы с сохранением заработной платы, то за день диспансеризации больничное пособие ему не выплачивается (ч. 1 ст. 9 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ).

За дополнительные выходные дни для диспансеризации выплачивается сотруднику средний заработок (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ, ст. 139 ТК РФ). Средний заработок считать по положению, утвержденному постановлением Правительства от 24.12.2007 № 922.

Если не предоставить сотруднику дополнительные выходные дни для диспансеризации, работодателя привлекут к административной ответственности (ст. 5.27 КоАП РФ). Так же работодатель не выплатит средний заработок за дни диспансеризации или выплатит его не вовремя, то его привлекут к ответственности за задержку зарплаты.