

---

## АНАЛИЗ ПРАВОВЫХ АСПЕКТОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ДИСПАНСЕРИЗАЦИИ РАБОТАЮЩИХ ГРАЖДАН НА ПРИМЕРЕ ИЗУЧЕНИЯ МНЕНИЯ РАБОДАТЕЛЕЙ

**И.В. Шастин**

Кафедра общественного здоровья и организации  
здравоохранения с курсом экономики  
Московская медицинская академия им. И.М. Сеченова  
ул. Б. Пироговская, 2-2, Москва, Россия, 119991  
тел. +79114636467, эл. почта: somvoz@live.ru

Работа посвящена анализу правовой регламентации дополнительной диспансеризации работающих граждан. Авторы представляют информацию на основании изучения мнения работодателей.

**Ключевые слова:** правовое регулирование, дополнительная диспансеризация, мнение работодателей.

Дополнительная диспансеризация работающих граждан является ключевым направлением Национального проекта в сфере здравоохранения. Возврат к диспансеризации с охватом большинства работающих граждан является по сути инновационным проектом с соответствующим правовым обеспечением, которое, как показывает практика, не учитывает отсутствия подготовленного общественного мнения о важности и значимости участия самих работающих и руководителей организаций в медицинских осмотрах.

Средства массовой информации, подчеркивая добровольный характер диспансеризации, не способствуют формированию в сознании населения ответственного отношения к собственному здоровью как «капиталу», который надо беречь.

Анализ трехлетнего опыта проведения дополнительной диспансеризации на базе городской поликлиники города Москвы позволил нам выявить проблемы на каждом этапе всей системы организации дополнительной диспансеризации.

Одной из основных проблем является отсутствие нормативно-правовых актов об обязательности прохождения работниками дополнительной диспансеризации. Постановления Правительства РФ регулируют только вопросы оплаты услуг медицинскими учреждениями, проводящими как дополнительную диспансеризацию, так и дополнительные медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (Постановления Правительства РФ от 31.12.2005 № 876, от 24.12.2007 № 925, от 31.12.2005 № 869 соответственно).

Учитывая, что в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право отстранить работника лишь в случае, если работник не прошел обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ). За отказ от дополнительной диспансеризации отстранить от работы, а тем более расторгнуть трудовой

договор, работодатель не может. Категории работников, подлежащих обязательному освидетельствованию, перечисляет статья 213 Трудового кодекса РФ. Кроме того, в соответствии со статьей 33 Основ законодательства об охране здоровья граждан пациент имеет право на отказ от медицинского вмешательства.

Проведение дополнительной диспансеризации в 2009 году регламентируются Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.12.2007 № 921 и Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.02.2009 № 67. Ни действовавший с начала года приказ Минздравсоцразвития РФ от 20.02.2008 № 80н, ни действующий в настоящее время Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.02.2009 № 67 не определяют ответственных за заключение договоров между поликлиникой и организацией на предмет прохождения дополнительной диспансеризации.

Годовые планы дополнительной диспансеризации для поликлиники, определяемые приказами Департамента здравоохранения города Москвы, обязательны к исполнению, однако для их исполнения усилий одних медиков недостаточно.

Сотрудники организации, приходящие на обследования в поликлинику, не всегда отличаются дисциплинированностью и желанием пройти всех специалистов, а также не всегда работодатель имеет возможность и желание неоднократно отпускать работника в поликлинику для прохождения дополнительной диспансеризации. Кроме того, администрация поликлиники сталкивается и со случаями отказов со стороны работодателей отправить своих сотрудников на диспансеризацию.

В ходе диспансеризации на имя руководителя организации, расположенной в зоне ответственности поликлиники, главным врачом направляется письмо — приглашение на диспансеризацию, содержащее всю необходимую информацию и контактные телефоны поликлиники, а также просьбу прислать отказное письмо в случае отказа. Информационное письмо для руководителя в 20 случаях было дополнено анкетой, содержащей ряд вопросов об информированности и отношении первых лиц организации к проведению дополнительной диспансеризации.

Результаты анкетирования 20 руководителей различных организаций показали в 75% случаев их информированность о проводимом национальном проекте «Здоровье» частичную — в 15%, отсутствие информированности — в 10% случаев. Источником информации в 5 случаях (25%) явились средства массовой информации, в 6 (30%) — руководство, в 9 (45%) — о дополнительной диспансеризации работодатели узнали из информационного письма главного врача. Считали необходимым познакомиться с основными нормативными документами 11 респондентов (55%), 9 — не считали это нужным (45%).

О необходимости направления сотрудников на дополнительную диспансеризацию в поликлинику заявило 11 респондентов (55%), 9 (45%) — ответило отрицательно. При ответе на вопрос о целесообразности усиления влияния на сотрудников для успешной реализации дополнительной диспансеризации работодатели в 70% случаев считают достаточными разъяснение и убеждение, материально поощряли бы сотрудников при наличии такой возможности 20%, издание приказов

осуществили 2 руководителя (10%). Только 11 из 20 опрошенных руководителей (55%) считают необходимым для себя лично проходить дополнительную диспансеризацию, 9 (45%) — ответили отрицательно. На вопрос о необходимости усиления нормативно-правовой базы утвердительно ответили 4 (20%), причем 2 руководителя считали обязательным внести поправки в Трудовой кодекс, 80% ответили отрицательно.

На вопрос: «Устраивает ли руководителя время, затраченное его сотрудником для прохождения дополнительной диспансеризации, и как оно было оплачено», — ответы респондентов распределились следующим образом: 54,5% — 6 руководителей организаций из 11, прошедших дополнительную диспансеризацию, ответили утвердительно, 3 (27,3%) — отрицательно, 2 руководителя (18,2%) затруднились ответить. Все 11 руководителей (100%) ответили, что участие их сотрудников в дополнительной диспансеризации никак не повлияло на оплату их труда.

Заинтересованы в получении информации о результатах дополнительной диспансеризации сотрудников 50% из 20 опрошенных руководителей организаций, считают значимыми результаты диспансеризации сотрудников для себя как руководителей 55%.

Таким образом, анкетирование показало: недостаточную информированность руководящего состава организаций о национальном проекте «Здоровье» в плане дополнительной диспансеризации, недопонимание значимости ее результатов, несоблюдение налогового законодательства в части оплаты рабочего времени сотрудников при их отсутствии на рабочем месте.

Успешная реализация приоритетного национального проекта «Здоровье» в целях раннего выявления заболеваний, в том числе социально значимых, возможна лишь при детальной разработке нормативно-правовой регламентации проекта и взаимодействии всех звеньев, участвующих в решении задач по сохранению здоровья нации, в том числе самого гражданина, работодателя и лечебно-профилактического учреждения.

## ЛИТЕРАТУРА

- [1] Трудовой кодекс 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в ред. Федерального закона от 17.07.2009 № 167-ФЗ).
- [2] Постановление Правительства РФ от 31.12.2005 № 869.
- [3] Постановление Правительства РФ от 31.12.2005 № 876.
- [4] Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 925.
- [5] Постановлением Правительства РФ от 29.12.2007 № 921.
- [6] Приказ Минздравсоцразвития РФ от 20.02.2008 № 80н.
- [7] Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.02.2009 № 67.
- [8] Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан (в ред. Федеральных законов от 18.10.2007 № 230-ФЗ).
- [9] *Александрова О.Ю., Лебинец О.В., Рябинина О.В.* Гражданско-правовая ответственность за причинение вреда пациенту // Экономика здравоохранения. — 2006. — № 1. — С. 30—34.

**THE ANALYSIS OF LEGAL REGULATION  
OF THE ADDITIONAL HEALTH CENTRE SYSTEM  
OF WORKING CITIZENS ON AN EXAMPLE  
OF EMPLOYERS OPINION**

**I.V. Shastin**

Department of public health  
and the medical care with an economy course  
Moscow Setchenov Medical Academy  
*B. Pyrogovskaya str., 2-2, Moscow, Russia, 119991*  
*tel. +79114636467, email: somvoz@live.ru*

The article provides the analysis of legal regulation of the additional health centre system of working citizens. The author shares useful information on this matter and reviews the opinion of the employers.

**Key words:** additional health system, legal regulation, employers opinion.