

Правовой разбор: обязан ли кандидат на должность воспитателя возместить работодателю стоимость обязательного предварительного медосмотра и психиатрического освидетельствования при отказе от должности

1. Краткая постановка вопроса

Соискателя (далее — кандидат) направили от детского сада на обязательный предварительный медицинский осмотр и обязательное психиатрическое освидетельствование для последующего занятия должности воспитателя. Выяснилось, что график первой смены (начало работы в 07:00) не позволяет добираться до места работы, и кандидат рассматривает отказ от должности. Ключевой вопрос — может ли она отказаться от должности, не возмещая работодателю стоимость медосмотра и психиатрического освидетельствования. Фактически вопрос распадается на три самостоятельных правовых блока: (1) кто по закону несет расходы на эти обследования; (2) влияет ли на это последующий отказ кандидата от должности; (3) какие требования вообще могут быть предъявлены друг к другу сторонами — работодателем к кандидату и кандидатом к работодателю.

2. Правовая квалификация ситуации

2.1. Обязательность пройденных обследований

- Предварительный медицинский осмотр при заключении трудового договора для данной должности обязателен в силу **ст. 69 ТК РФ** (обязательному предварительному медосмотру подлежат лица, не достигшие 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами).
 - Работники детских учреждений (в том числе детских садов) проходят такие осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения
-

возникновения и распространения заболеваний — **ст. 213 ТК РФ** (в редакции, приведенной в предоставленных источниках, аналогичное регулирование содержится в **ст. 220 ТК РФ** — об источниках финансирования см. раздел 3). Порядок проведения осмотров установлен **приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н** (ранее — приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н).

- Обязанность педагогического работника проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры закреплена также в **ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»**.
- Обязательное психиатрическое освидетельствование для работников детских учреждений предусмотрено **ст. 213 ТК РФ** (в источниках — **ст. 220 ТК РФ**); порядок его прохождения, периодичность и перечень видов деятельности устанавливаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти — в настоящее время **приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н** (ранее — Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 и перечень видов деятельности, утвержденный Постановлением Совета Министров — Правительства РФ от 28.04.1993 № 377).
- Обязанность организовать проведение этих обследований лежит на работодателе как элемент его обязанностей в области охраны труда (**ст. 214 ТК РФ**; до 01.03.2022 — ст. 212 ТК РФ).

Вывод по п. 2.1: оба обследования для должности воспитателя детского сада являются не «доброй волей» работодателя и не «услугой» кандидату, а исполнением работодателем публично значимой обязанности, без которой трудоустройство невозможно.

2.2. Что юридически означает «отказ от должности» — три разные ситуации

Для целей вопроса о расходах на медосмотр эти ситуации дают одинаковый результат, но различаются процессуально:

- **Ситуация А.** Трудовой договор не заключен (не подписан). Кандидат просто сообщает работодателю, что не будет трудоустраиваться. Это реализация принципа свободы труда (**ст. 2, 4 ТК РФ; ст. 37 Конституции РФ**), никаких дополнительных процедур не требуется.
- **Ситуация Б.** Договор подписан, но работник не приступил к работе в день начала. Применима **ч. 4 ст. 61 ТК РФ**: работодатель вправе аннулировать трудовой договор; неблагоприятные последствия для работника законом не предусмотрены, кроме утраты самого договора.

- **Ситуация В.** Договор заключен, работник приступил к работе. Тогда речь идет об увольнении: по соглашению сторон (**ст. 78 ТК РФ**), по собственному желанию (**ст. 80 ТК РФ**, предупреждение за две недели), а если установлено испытание — по **ч. 4 ст. 71 ТК РФ** (предупреждение за три дня).

Практический вывод: отказ от должности — всегда законное право кандидата/работника; принуждение к труду запрещено (**ст. 4 ТК РФ**). Ни в одной из трех ситуаций ТК РФ не связывает отказ от должности с обязанностью возместить стоимость медосмотра.

3. Кто оплачивает обязательный предварительный медосмотр и психиатрическое освидетельствование

3.1. Основная (императивная) позиция: платит работодатель

Ст. 213 ТК РФ (в новой редакции, отраженной в предоставленных источниках, — **ст. 220 ТК РФ**) прямо устанавливает: предусмотренные этой статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются **за счет средств работодателя** (в редакции ст. 220 ТК РФ добавлена оговорка «если иное не установлено законодательством Российской Федерации»). Аналогичное правило для несовершеннолетних — **ст. 266 ТК РФ**.

Применительно к воспитателю детского сада никакого «иного» законодательство не устанавливает: ни ТК РФ, ни приказ Минздрава России № 29н, ни приказ Минздрава России № 342н не возлагают расходы на поступающего на работу. Обязанность работодателя оплатить медосмотры за свой счет вытекает и из его обязанностей в области охраны труда (**ст. 214 ТК РФ**).

Норма сформулирована императивно и **не поставлена в зависимость от того, будет ли в итоге заключен трудовой договор**. Это логически неизбежно: предварительный осмотр по определению проводится до заключения договора, то есть в момент, когда трудовых отношений между сторонами еще нет (**ст. 69 ТК РФ**).

3.2. Конкурирующая позиция: обязанность оплаты сохраняется, но объем может зависеть от обстоятельств направления

В практике встречается более узкое прочтение: работодатель обязан нести расходы только в той мере, в какой осмотр был **обусловлен его**

направлением и предполагаемым трудоустройством. Если лицо прошло осмотр по собственной инициативе, без направления работодателя, вне связи с конкретным рабочим местом, — оснований для отнесения расходов на работодателя может не быть.

Практический вывод: в рассматриваемой ситуации кандидат направлен самим детским садом — следовательно, применяется именно базовая позиция (п. 3.1), и никаких оснований для переложения оплаты на кандидата нет, независимо от последующего отказа.

3.3. Влияет ли отказ кандидата от должности на обязанность оплаты

Нет. Обязанность работодателя оплатить предварительный медосмотр и психиатрическое освидетельствование возникает в момент направления на них и не зависит от исхода трудоустройства. Обратная логика означала бы, что расходы работодателя на подбор персонала перекладываются на соискателя, что противоречит и норме, и смыслу конструкции предварительного осмотра. В предпринимательском обороте такой риск традиционно относится на самого работодателя (п. 1 ст. 2, п. 1 ст. 2 ГК РФ — предпринимательская деятельность осуществляется на свой риск).

Практический вывод: отказ от должности не порождает у кандидата обязанности компенсировать что-либо.

4. Может ли работодатель взыскать с кандидата стоимость медосмотра и психиатрического освидетельствования

Здесь существуют две позиции; ниже они разграничены по условиям применения.

4.1. Позиция А (доминирующая): работодатель не вправе взыскивать эти расходы

Основания:

1. **Нет нормы, предусматривающей такую обязанность.** ТК РФ не содержит правила о возмещении кандидатом стоимости предварительного медосмотра или психиатрического освидетельствования. Перечень случаев материальной ответственности работника закрыт и не подлежит расширительному толкованию (ст. 238 ТК РФ; удержания из выплат —

только в случаях, прямо установленных **ст. 137 ТК РФ**, что к кандидату вообще неприменимо, поскольку выплат он от работодателя не получает).

2. **Ст. 249 ТК РФ (возмещение затрат на обучение) не применяется** ни прямо, ни по аналогии, поскольку: (а) требуется трудовой договор или соглашение об обучении, которых в ситуации А нет; (б) норма касается обучения, а не медицинского осмотра; (в) медосмотр — это исполнение работодателем собственной законодательной обязанности, а не «благо», предоставляемое работнику за счет работодателя.
3. **Ст. 207 ТК РФ (ученический договор)** также неприменима — ученический договор с кандидатом не заключался, а его распространение на медосмотр по аналогии недопустимо (устанавливает дополнительные обязанности работника, ухудшая его положение).
4. **Нет неосновательного обогащения (гл. 60 ГК РФ)**. Кандидат не приобрел и не сберег имущество за счет работодателя (**ст. 1102 ГК РФ**): медицинская услуга оказана лично ему и носит личностный (медицинский) характер, а платеж направлен на исполнение собственной обязанности работодателя.
5. **Свобода труда**. Условие, ставящее отказ от трудоустройства в зависимость от денежной выплаты в пользу работодателя, фактически ограничивает конституционное право на свободное распоряжение своими способностями к труду (**ст. 37 Конституции РФ, ст. 2, 4, 64 ТК РФ**). Условие трудового договора, ухудшающее положение работника по сравнению с ТК РФ, **не подлежит применению (ст. 8, 9 ТК РФ)**.

Практический вывод по позиции А: требования работодателя об оплате медосмотра и психиатрического освидетельствования при отказе от должности неправомерны. Оплачивать, подписывать соглашения о возмещении, переводить деньги не следует. Если работодатель настаивает — жалоба в государственную инспекцию труда (**ст. 356, 357, 360 ТК РФ**), в прокуратуру (**ст. 10 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1**), а при возбуждении иска — возражения со ссылкой на ст. 213 (220), 9, 137, 238, 249 ТК РФ и ст. 1102 ГК РФ.

4.2. Позиция Б (реалистична только при подписанном отдельном соглашении): риск взыскания существует

Если работодатель оформил с кандидатом **отдельное письменное соглашение** (не в составе трудового договора), по которому кандидат обязуется возместить стоимость медосмотра и психиатрического освидетельствования при отказе от трудоустройства, часть судов может подойти к такому соглашению как к гражданско-правовому, заключенному до

возникновения трудовых отношений, и признать его действительным со ссылкой на **ст. 421 ГК РФ** (свобода договора), **ст. 8, 15, 309, 310 ГК РФ**.

Иная и, вероятно, более сильная линия — признание такого соглашения недействительным (ничтожным) как противоречащего существу законодательного регулирования и ограничивающего право на труд: **ст. 168 ГК РФ, ст. 2, 3, 4, 9, 64 ТК РФ, ст. 37 Конституции РФ**; спецнорма **ст. 213 (220) ТК РФ** о финансировании обследований за счет работодателя является императивной.

Условия, при которых позиция Б практически значима: - соглашение подписано в письменной форме до отказа; - в нем прямо названы виды обследований и их стоимость; - соглашение не «встроено» в трудовой договор (в последнем случае действует ст. 9 ТК РФ).

Если условие о возмещении включено в **трудовой договор**, оно не подлежит применению в силу **ст. 9 ТК РФ**, а при отказе от трудоустройства — тем более, поскольку договор не вступил в силу.

Практический вывод по позиции Б: единственная реальная угроза — собственноручно подписанное отдельное соглашение о возмещении. Такого документа подписывать не следует; если он уже подписан — оспаривать его по ст. 168 ГК РФ и ст. 9 ТК РФ, ссылаясь на императивность ст. 213 (220) ТК РФ.

5. Обратная ситуация: кандидат оплатил медосмотр сам — может ли он взыскать расходы с работодателя

5.1. Позиция «может»

Если кандидат сам оплатил обязательные предварительный медосмотр и (или) психиатрическое освидетельствование, понесенные расходы подлежат возмещению работодателем:

- **ст. 213 ТК РФ** (в источниках — **ст. 220 ТК РФ**): обследования осуществляются за счет средств работодателя;
- **ст. 1102 ГК РФ**: работодатель сберег свое имущество за счет кандидата, исполнив собственную обязанность чужими средствами;
- **ст. 15 ГК РФ** (убытки);
- предмет трудового права прямо включает отношения **по трудоустройству у данного работодателя (ч. 2 ст. 1 ТК РФ)**, а к отношениям, связанным с отказом в заключении договора, применяется и **ст. 64 ТК РФ**, — то есть преддоговорная стадия не выведена из сферы трудового регулирования.

Порядок действий: письменная претензия работодателю с приложением направления, чеков (квитанций) об оплате, копий договоров с медорганизацией; при отказе — жалоба в ГИТ (**ст. 356, 357 ТК РФ**) и/или иск (**ст. 381, 391 ТК РФ**; лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, — ч. 1 ст. 381 ТК РФ).

5.2. Позиция «может не во всех случаях»

Возмещение не полагается, если: - осмотр пройден по инициативе кандидата, без направления работодателя и вне связи с конкретным рабочим местом; - оплачены исследования/специалисты, не предусмотренные для данной должности; - работодатель уже оплатил осмотр напрямую медицинской организации (тогда у кандидата расходов не возникло); - по результатам осмотра выявлены противопоказания и в заключении договора отказано по медицинским основаниям (это не отменяет обязанности оплатить осмотр, но существенно повышает вероятность спора).

Практический вывод: при самостоятельной оплате — заявлять требование письменно и **в пределах трех месяцев** со дня, когда стало известно о нарушении (**ч. 1 ст. 392 ТК РФ**); если требование будет квалифицировано как гражданско-правовое (неосновательное обогащение), действует общий трехлетний срок (**ст. 196, 200 ГК РФ**). Подавать лучше раньше — по трехмесячному сроку. По иску, вытекающему из трудовых отношений, истец освобожден от госпошлины (**п. 1 ст. 333.36 НК РФ**); подсудность — по выбору истца, в том числе по месту жительства (**ч. 6 ст. 29 ГПК РФ**).

6. Сводка позиций и что делать в конкретной ситуации

Вопрос	Позиция 1	Позиция 2	Что применять
Кто платит за медосмотр и психоосвидетельствование	Всегда работодатель (ст. 213/220 ТК РФ)	Работодатель — если осмотр был по его направлению и связан с трудоустройством (п. 3.2)	В данной ситуации — позиция 1
Влияет ли отказ от должности	Не влияет	—	Оплата кандидатом не требуется

Вопрос	Позиция 1	Позиция 2	Что применять
Взыскание с кандидата	Невозможно (нет нормы, ст. 1102 ГК РФ, ст. 2, 4, 9, 64, 137, 238, 249 ТК РФ)	Возможно при отдельном подписанном соглашении (ст. 421 ГК РФ)	Соглашение не подписывать; если есть — оспаривать (ст. 168 ГК РФ, ст. 9 ТК РФ)
Взыскание кандидатом с работодателя	Возможно (ст. 213/220 ТК РФ, ст. 1102, 15 ГК РФ)	Невозможно, если не было направления / работодатель уже оплатил	Заявлять претензию в 3-месячный срок (ст. 392 ТК РФ)

6.1. Пошаговый алгоритм для кандидата

- 1. Определить стадию** (раздел 2.2): договор не заключен / подписан, но не приступила / приступила к работе.
- 2. Письменно уведомить работодателя об отказе от трудоустройства** (СМС/электронная почта как подтверждение тоже подойдут).
Формулировка: «Уведомляю об отказе от заключения трудового договора по должности воспитателя в связи с несоответствием предлагаемого режима рабочего времени моим возможностям. Медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование были пройдены по вашему направлению; расходы на них в силу ст. 213 (220) ТК РФ отнесены на работодателя и возмещению с моей стороны не подлежат».
- 3. Не подписывать** никаких соглашений, расписок, заявлений о добровольном возмещении; не производить платежей.
- 4. Сохранить доказательства:** направление, документы медорганизации, чеки, переписку, дату и содержание устных требований.
- 5. Если угрожают удержанием или иском** — письменно сослаться на ст. 213 (220), 9, 137, 238, 249 ТК РФ, ст. 1102 ГК РФ; обратиться в ГИТ (ст. 356, 357, 360 ТК РФ).
- 6. Параллельно рассмотреть альтернативу** отказу: режим рабочего времени определяется трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка (**ст. 57, 100, 189 ТК РФ**), изменение возможно по соглашению сторон (**ст. 72 ТК РФ**). В детских садах, как правило, есть вторая смена; можно прямо спросить о переводе на вторую смену или об ином графике — тогда конфликт вообще снимается.

7. Если оплата уже произведена лично — претензия работодателю, затем ГИТ/суд в трехмесячный срок (раздел 5).

6.2. Чего делать не следует

- Отказываться от оплаты, но «на словах» соглашаться на рассрочку или частичный платеж — это может быть расценено как признание долга.
- Подписывать «заявление об удержании из заработной платы» на будущее — при отсутствии трудовых отношений удержание невозможно, а подпись создаст лишнюю доказательственную базу для работодателя.
- Игнорировать судебный приказ или иск: при заочном решении и последующем исполнительном производстве риски для гражданина существенно возрастают, даже если позиция работодателя юридически слаба.

7. Оговорки о редакции и практике

- В предоставленных источниках фигурируют **две параллельные нумерации**: ст. 213 ТК РФ и ст. 220 ТК РФ с совпадающим по сути регулированием, включая правило об оплате обследований за счет средств работодателя, а также Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ, которым соответствующие статьи приведены в новой редакции. Перед подготовкой претензии или возражений **необходимо сверить номер и редакцию статьи на дату события** — само правило (платит работодатель) не меняется.
- Практика по взысканию с кандидатов стоимости предварительного медосмотра неоднородна и на уровне Верховного Суда РФ не обобщена; нижестоящие суды в основном отказывают работодателям, но единичные решения в пользу работодателя возможны при наличии отдельного письменного соглашения. Позиция о необоснованном отказе в заключении трудового договора и о распределении бремени доказывания — **п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2**. Конкретные судебные акты по данной категории дел следует проверять по СПС («КонсультантПлюс», «Гарант») и ГАС «Правосудие» применительно к региону и дате.

Итоговый ответ на вопрос пользователя: да, от должности можно отказаться без какой-либо компенсации — ни медицинской комиссии, ни психиатрического освидетельствования. Расходы на эти обследования по закону несет работодатель (ст. 213/220 ТК РФ), отказ кандидата от трудоустройства на эту обязанность не влияет, а правовых оснований для

взыскания с кандидата не существует (ст. 137, 238, 249 ТК РФ, ст. 1102 ГК РФ). Единственный практический риск — ранее подписанное отдельное соглашение о возмещении; такое соглашение оспаривается по ст. 168 ГК РФ и ст. 9 ТК РФ.

Список использованных нормативных источников

1. Конституция Российской Федерации — ст. 37.
2. Трудовой кодекс РФ — ст. 1 (ч. 2), 2, 3, 4, 8, 9, 57, 61 (ч. 4), 64, 69, 71 (ч. 4), 72, 78, 80, 100, 137, 185, 189, 207, 213, 214, 220, 238, 249, 266, 356, 357, 360, 381, 391, 392.
3. Гражданский кодекс РФ — ст. 2 (п. 1), 8, 15, 168, 196, 200, 309, 310, 421, 432, 1102, 1109 (гл. 60).
4. Гражданский процессуальный кодекс РФ — ст. 24, 29 (ч. 6), 56.
5. Налоговый кодекс РФ — п. 1 ст. 333.36.
6. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» — ст. 46, 48.
7. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 10.
8. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (внесение изменений в ТК РФ; редакция ст. 69, 185, 213/220, 266 ТК РФ).
9. Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров...».
10. Приказ Минздрава России от 20.05.2022 № 342н (порядок прохождения обязательного психиатрического освидетельствования и перечень видов деятельности).
11. Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 «Об утверждении Правил прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками...» (применялось до введения в действие приказа № 342н).
12. Постановление Совета Министров — Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 «О реализации Закона Российской Федерации „О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании“» (перечень видов деятельности, в том числе работа в детских учреждениях).
13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 10.