

Порядок расследования и учета профзаболеваний

Постановлением Правительства РФ от 05.07.2022 № 1206 утверждён новый Порядок расследования и учета профзаболеваний, который учитывает изменения в законодательстве и практику применения.

Повод для расследования профзаболевания

В Порядке расследования и учета профзаболеваний дополнены функциональные условия возникновения повода для расследования и учета случая профессионального заболевания (п. 2). Вызывающие такие заболевания факторы могут воздействовать на работника:

- при выполнении трудовых обязанностей или производственной деятельности по заданию работодателя (его представителя);
- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем.

В предыдущей версии – в Положении о профзаболеваниях – второй оговорки нет, первая трактуется более узко.

Порядок расследования профзаболевания

Порядок расследования профессиональных заболеваний теперь таков.

1. Медицинская организация ставит работнику предварительный диагноз.
2. Орган санэпиднадзора выясняет обстоятельства и причины возникновения заболевания – проводит экспертизы, лабораторно-инструментальные и другие гигиенические исследования, опрашивает пострадавшего, свидетелей и направляет запросы для получения необходимой информации от работодателя.
3. Медорганизация при необходимости оказывает работнику медпомощь.
4. Центр профессиональной патологии проводит экспертизу связи заболевания с профессией.
5. На основании результатов экспертизы центр профессиональной патологии устанавливает заключительный диагноз и составляет медицинское заключение о наличии или об отсутствии профзаболевания.
6. Комиссия проводит расследование – определяет обстоятельства и причины профзаболевания, выявляет лиц, допустивших нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил, иных нормативных актов, разрабатывает меры по устранению причин возникновения и предупреждению профзаболеваний.

7. По результатам расследования комиссия составляет акт о случае профзаболевания (новая форма акта есть в приложении к Порядку расследования и учета профзаболеваний).

8. В течение месяца после завершения расследования работодатель издаёт локальный акт о конкретных мерах по предупреждению профзаболеваний. А теперь обо всем подробнее.

Кто, когда, куда и кому направляет сведения

Согласно Порядку расследования и учета профзаболеваний работодатели будут получать информацию от медорганизаций не только о предварительном диагнозе острого заболевания работника (как делается сейчас), но и о предварительном диагнозе хронического профзаболевания (п. 8).

Скорректированы сроки направления различных сведений.

Действия работодателя

Установлено, что работодатель должен представить всю требующуюся информацию для составления санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника в орган государственного эпидемиологического санитарного контроля (надзора). Сроки направления информации зависят от характера предварительного диагноза. Если медорганизация в извещении определила предварительный диагноз «острое профзаболевание», то информация предоставляется в течение суток со дня, следующего за днем получения извещения (п. 4).

В случае, когда предварительный диагноз – «хроническое профзаболевание», времени на сбор и предоставление необходимых сведений больше – 7 рабочих дней со дня, следующего за получением извещения (п. 9).

Предварительный диагноз	Срок направления работодателем информации	Получатель информации
Острое профзаболевание	В течение суток со дня, следующего за днем получения извещения от медорганизации об установлении диагноза	Орган государственного санитарно-эпидемиологического контроля (надзора)
Хроническое профзаболевание	В течение 7 рабочих дней со дня получения извещения о диагнозе	

Действия медицинской организации

Согласно п. 4 Порядка расследования и учета профзаболеваний при установлении работнику предварительного диагноза «острое профзаболевание» медорганизация в течение суток направляет извещение об этом не только работодателю, но и в орган государственного санитарно-эпидемиологического контроля (надзора). При диагнозе «хроническое профзаболевание» действия те же, но срок извещения – 3 рабочих дня (п. 8).

После того, как Роспотребнадзор подготовит санитарно-гигиенические характеристики условий труда работника, медорганизация в течение недели обязана направить документы в центр профпатологии для проведения экспертизы связи заболевания с профессией, если профзаболевание острое (п. 5). При хроническом профзаболевании срок направления документов – 1 месяц (п. 10).

Необходимо учесть, что при подозрении на хроническое профзаболевание в центр профпатологии наряду с другими документами потребуется представить карту эпидемиологического обследования (в случае заражения инфекционным или паразитарным заболеванием при выполнении профессиональных обязанностей) и копии протоколов лабораторных испытаний, выполненных в ходе осуществления производственного контроля на рабочем месте работника (при наличии у работодателя) (п. 10).

При остром профзаболевании медицинская организация должна будет оказать работнику специализированную медпомощь, а затем сразу же выдать ему направление в центр профессиональной патологии для экспертизы связи острого заболевания с профессией (п. 5). До вступления в силу Порядка расследования и учета профзаболеваний работника направляют в центр профпатологии только при выявлении хронического заболевания, а при остром заболевании медорганизация самостоятельно ставит заключительный диагноз.

Медпомощь при хроническом профзаболевании тоже оговорена в Порядке расследования и учета профзаболеваний. Однако алгоритм ее оказания несколько иной. В месячный срок со дня получения санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника медицинская организация будет обязана направить работника в центр профпатологии, но не только для экспертизы связи заболевания с профессией, а также для получения (при наличии показаний) медпомощи. При этом вместе с направлением представляются определенные документы (п. 10).

Действия органа надзора

Если подозревается, что профзаболевание острое, то орган государственного санитарно-эпидемиологического надзора в течение суток

со дня получения извещения от медицинской организации должен приступить к выяснению обстоятельств и причин возникновения заболевания (п. 5). При хроническом заболевании данное условие отсутствует.

Дано 2 недели на расследование профессионального заболевания работника (как острого, так и хронического) и составление санитарно-гигиенической характеристики его условий труда (п. 5, 9). Обратите внимание: при остром профзаболевании срок исчисляется тоже со дня получения извещения из медорганизации. При составлении санитарно-гигиенической характеристики учитываются результаты специальной оценки условий труда, производственного контроля, а также данные медосмотров работников (п. 6). По завершении расследования итоговая информация направляется в медицинскую организацию, приславшую извещение.

Действия центра профессиональной патологии

Центр профессиональной патологии проводит экспертизу связи заболевания с профессией. Сроки экспертизы Порядком расследования и учета профзаболеваний не установлены.

После того, как центр профпатологии установит заключительный диагноз, он оформляет медицинское заключение о наличии или об отсутствии профессионального заболевания. В течение 3 рабочих дней со момента составления этого заключения центр должен направить:

- извещение об установлении заключительного диагноза в орган государственного санитарно-эпидемиологического контроля (надзора), работодателю, в медорганизацию и в Фонд пенсионного и социального страхования согласно Федеральному закону от 14.07.2022 № 236-ФЗ;
- медицинское заключение – работнику, страховщику и в медорганизацию. Здесь важно, что работник должен получить заключение лично – под подпись, то есть нужно не направлять ему документ, а вручить (п. 11, 12)

До вступления в силу Порядка расследования и учета профзаболеваний медицинская организация самостоятельно устанавливает связь заболевания с профессией работника. Делегирование данной функции центру профпатологии – еще одно новшество.



* В скобках указаны сроки при хронических профзаболеваниях, без скобок – при острых профзаболеваниях.

** Санитарно-гигиеническая характеристика условий труда.

Если вредные условия были на предыдущих местах работы

Не всегда имеющийся в данный момент работодатель виноват в возникновении профзаболевания: вредные и опасные условия труда могли быть на предыдущих местах работы. В Положении о профзаболеваниях этот факт учтен вскользь – он оговаривается в п. 22. Новые правила более глубоко раскрывают эту тему.

Так, если при составлении санитарно-гигиенической характеристики условий труда выявится, что вредные и опасные условия труда были на предыдущем месте работы человека, влияние данных периодов на возникновение профзаболевания будет отражено в этой характеристике. Методика оценки такого влияния на предыдущих местах работы в ближайшее время будет разработана Минздравом.

Вклад профессиональной деятельности во вредных и опасных условиях труда по предыдущим местам работы (при его наличии) в возникновение профзаболевания работника также должен быть отражен (в процентах) в акте комиссии работодателя, созданной для расследования обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания (п. 31).

Отмена диагноза

Если работник или работодатель не согласны с установленным диагнозом, то они смогут обратиться в центр профпатологии с заявлением о проведении экспертизы связи заболевания с профессией, чтобы либо изменить, либо отменить диагноз (п. 13). Форма заявления свободная. К заявлению потребуется приложить документы, список которых есть в п. 5 и 10 Порядка расследования и учета профзаболеваний. Также потребуется согласие работника на запрос документации, необходимой для проведения экспертизы.

Комиссия по расследованию

Работодатель должен в течение 10 рабочих дней со дня получения извещения о заключительном диагнозе образовать комиссию, возглавляемую руководителем (заместителем руководителя) органа государственного санитарно-эпидемиологического контроля (надзора). Данное требование сохранилось (п. 15).

Изменения в составе

Состав комиссии для расследования профзаболевания изменился, но незначительно.

С 01.03.2023 в нее должны входить представители центра профпатологии, установившие заключительный диагноз, а также представитель страховщика, по согласованию (п. 15).

Если вредные и опасные условия труда были на прежних местах работы и их «вклад» в возникновение профзаболевания отражен в санитарно-гигиенической характеристике условий труда, то в комиссию могут быть включены представители прежних работодателей – с их согласия, разумеется.

В расследовании могут принимать участие и другие специалисты. Главное, чтобы число членов комиссии было нечетным.

В правилах прописаны случаи замены члена комиссии и правила оформления такой замены.

Изменения в порядке проведения заседаний

В целях выработки единого решения проводятся заседания комиссии.

Со дня вступления в силу Порядка расследования и учета профзаболеваний комиссия сможет проводить заседания как в очной форме, так и с применением средств дистанционного взаимодействия (п. 26).

По итогам заседания будет оформляться протокол. Подписанный председателем комиссии, этот документ приобщается к материалам расследования (п. 26).

А результаты расследования комиссии отражаются в акте, который подписывается всеми членами комиссии и утверждается ее председателем.

Если разногласия между членами комиссии

Регламентирована процедура урегулирования разногласий, которые могут возникнуть между членами комиссии, и прописано, как действовать в случаях отказа члена комиссии от подписания или утверждения документов, необходимых для расследования (п. 26).

Неосторожность работника

Бывает, что вред здоровью возникает по вине самого работника при проявлении им грубой неосторожности. Такая ситуация предусмотрена в Положении о профзаболеваниях.

В Порядке расследования и учета профзаболеваний добавлено, что в случае установления факта грубой неосторожности работника, содействовавшей возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, к акту комиссии необходимо будет прилагать копию заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа о степени вины работника (п. 31).