**Расследование и учет профессиональных заболеваний**

С 1 марта 2023 года применяются новые Правила расследования и учета профессиональных заболеваний работников, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 05.07.2022 № 1206 (далее - Правила).

Согласно [Правилам](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100017) под острым профессиональным заболеванием (отравлением) понимается профессиональное заболевание (отравление), возникшее у работника в результате однократного (в течение не более одного рабочего дня, одной рабочей смены) воздействия на него вредного производственного фактора (факторов), повлекшего временную или стойкую утрату работником профессиональной трудоспособности и (или) его смерть.

Хроническое профессиональное заболевание - это профессиональное заболевание (отравление), возникшее у работника в результате длительного воздействия на него вредного производственного фактора (факторов), повлекшего временную или стойкую утрату работником профессиональной трудоспособности и (или) его смерть.

[Перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=129943&dst=100009) профессиональных заболеваний утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 № 417н.

Работодатель обязан вести расследование и учет профессиональных заболеваний лиц, подлежащих обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний ([ст. 214](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=439459#h5536) ТК РФ, ч. 1 ст. 5 Федерального закона [от 24.07.1998 № 125-ФЗ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=439674)).

**1. Постановка предварительного диагноза**

Предварительный диагноз «профессиональное заболевание» устанавливает любое лицензированное медицинское учреждение, куда работник обратится за помощью ([п. 4](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил).

Медицинская организация при подозрении на профессиональное заболевание направляет извещение об установлении предварительного диагноза в Территориальный отдел Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека в субъекте РФ (далее — [орган](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100021) госсанэпидконтроля, Роспотребнадзор) и сообщение работодателю:

- в течение суток — при остром профессиональном заболевании ([п. 4](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил);

- в течение трех дней — при хроническом заболевании ([п. 8](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил).

С даты отправки сообщений о предварительном диагнозе начинается сбор документов для проведения экспертизы работника в Центре профессиональной патологии — специализированном медицинском учреждении, у которого есть лицензия на экспертизу связи заболевания с профессией.

**2. Подготовка документов для экспертизы**

Основой для установления связи между заболеванием работника и его профессиональной деятельностью будет санитарно-гигиеническая характеристика его условий труда ([приложение 2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=191718#h305) к Приказу Минздрава России от 28.05.2001 № 176).

Документ составляется [орган](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100021)ом госсанэпидконтроля по информации от работодателя, в том числе:

- результатам специальной оценки условий труда (СОУТ);

- данным медосмотров работника;

- результатам производственного контроля ([СП 2.1.3678-20](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=385860#h67)).

На подготовку данных для [орган](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100021)а госсанэпидконтроля у работодателя есть сутки при остром профзаболевании и семь рабочих дней при хроническом профзаболевании ([п. 4 и 9](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил). Сроки считаются со следующего дня после получения сообщения от медучреждения.

[Орган](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100021) госсанэпидконтроля может организовать проведение лабораторных исследований на рабочем месте работника, опрашивать самого заболевшего и его коллег.

На подготовку санитарно-гигиенической характеристики отводится две недели ([п. 5 и 9](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил). Работник или работодатель могут не согласиться с ее содержанием. Их письменные возражения будут рассмотрены в индивидуальном порядке комиссией по расследованию профзаболевания.

Если [орган](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100021) госсанэпидконтроля установит, что работник трудился во вредных или опасных условиях на предыдущих местах работы, это отражается в санитарно-гигиенической характеристике ([п. 6](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил). От этого факта зависит, кто будет участвовать в расследовании профзаболевания.

Санитарно-гигиеническая характеристика направляется в медучреждение, поставившее предварительный диагноз, для подготовки окончательного комплекта документов для экспертизы.

**3. Экспертиза работника в Центре профпатологии**

Диагноз медучреждения должен быть подтвержден в специализированном экспертном центре. С 1 марта 2023 года экспертиза проводится и при остром профессиональном заболевании. Ранее это было обязательно только для хронической патологии.

При остром профзаболевании работнику выдается направление в Центр профпатологии сразу после оказания ему медицинской помощи в том медучреждении, куда он за ней обратился ([п. 5](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил).

При хроническом заболевании медучреждение выдает работнику направление на экспертизу и комплект документов в месячный срок со дня получения санитарно-гигиенической характеристики ([п. 10](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил).

Центр профпатологии изучает клинические данные о здоровье заболевшего, анализирует по представленным данным связь заболевания с профессией. Он подтверждает или не подтверждает диагноз «острое или хроническое профессиональное заболевание».

Решение Центра профпатологии оформляется медицинским заключением в четырех экземплярах:

- для работника;

- для медицинской организации, поставившей предварительный диагноз;

-для страховщика (Социального фонда);

- собственный экземпляр Центра профпатологии.

Работник, работодатель или медицинская организация могут оспорить проведенную экспертизу. Для этого им надо подать в Центр письменное заявление в свободной форме.

Диагноз может быть изменен или отменен при дополнительных исследованиях и повторной экспертизе ([п. 13](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил).

Центр профпатологии направляет извещение о заключительном диагнозе в течение трех рабочих дней после составления медзаключения в четыре адреса: в Роспотребнадзор, работодателю, в Социальный фонд России и в медицинскую организацию ([п. 11](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил, [приложение 3](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=191718#h413) к Приказу № 176). С даты получения документа начинают считать сроки для организации и проведения расследования профзаболевания.

**4. Организация расследования**

В случае если работодатель к моменту расследования ликвидирован (прекратил деятельность), организацию расследования осуществляет орган госсанэпидконтроля ([п. 20](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил).

В остальных случаях комиссию создает работодатель, у которого работник контактировал с вредным фактором. Это относится и к ситуации, когда заболевший гражданин уже не работает или трудится в безопасных условиях — здесь расследование будет проводиться по прежнему месту работы.

Работодатель обязан издать приказ о создании комиссии в течение 10 рабочих дней с даты получения извещения о заключительном диагнозе ([п. 15](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил). В ее состав включают:

- руководителя или заместителя руководителя [орган](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100021)а госсанэпидконтроля в качестве председателя комиссии;

- представителя работодателя — обычно это главный инженер, директор по персоналу или заместитель директора, ответственный за охрану труда;

- работника Центра профпатологии, проводившего экспертизу;

- профсоюзного работника, если он есть в организации;

- специалиста охраны труда или лицо, выполняющее его функции;

- представителя Социального фонда — по согласованию;

- работников от бывших работодателей (при согласии), условия труда у которых «помогли» развитию профзаболевания;

- других специалистов при необходимости.

Важно, чтобы количество членов комиссии было нечетным. Это требуется для принятия решения при разногласиях.

Членов комиссии можно заменять в процессе расследования, если они уклоняются от участия в нем, уволены, либо не могут выполнять свои обязанности из-за болезни или смерти ([п. 16](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил).

**5. Расследование профзаболевания и оформление акта**

Комиссия устанавливает причины и обстоятельства профзаболевания, в том числе определяет степень вины работника. Например, заболевший мог не использовать выданные ему СИЗ или уклонялся от прохождения медосмотров. Степень вины работника учитывается при определении размера ежемесячных страховых выплат ([ст. 14](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=439674#h505) Закона № 125-ФЗ).

Для выяснения причин профзаболевания комиссия имеет право:

- опрашивать свидетелей;

- получать от работодателя документы по условиям труда, в том числе архивные;

- изучать медицинские заключения и результаты медосмотров;

- назначать необходимые экспертизы и лабораторные исследования.

Документы, которые требуются для работы комиссии, указаны в [п. 23](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил. Они относятся к материалам расследования и хранятся вместе с актом в Роспотребнадзоре и у работодателя. Разрешается оформлять их в электронном виде.

Расследование проводится полностью за счет средств работодателя. Основные затраты могут приходиться на лабораторно-гигиенические исследования условий труда и привлечение независимых экспертов.

Комиссия должна завершить расследование в течение 30 рабочих дней с даты издания приказа о ее создании ([п. 17](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил). Если за этот срок нельзя изучить архивные документы или закончить лабораторные исследования, то его можно продлить, но не более чем на 30 рабочих дней.

По результатам расследования комиссия оформляет Акт о случае профессионального заболевания ([приложение](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804#h132) к Правилам). Этот документ подтверждает, что работник заболел именно из-за своей профессиональной деятельности.

Акт составляется в течение 3 рабочих дней после завершения расследования. Он подписывается всеми членами комиссии, утверждается руководителем [орган](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100021)а госсанэпидконтроля и заверяется печатью ведомства.

Акт оформляется в пяти экземплярах:

- для работника;

- для работодателя;

- Роспотребнадзора;

- Социального фонда России;

- Центра профпатологии.

Если комиссия придет к выводу, что заболевание работника не связано с его трудовой деятельностью, вместо акта составляется протокол ([п. 26](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804#h79) Правил). Его копии направляются всем участникам расследования.

**6. Предупредительные меры по случаю профзаболевания**

Роспотребнадзор ведет учет всех случаев профзаболеваний. Обязанность работодателя — разработать и реализовать предупредительные меры по предупреждению профзаболеваний у работников.

Какие действия, например, можно предпринять:

- провести повторную СОУТ, если источником заболевания послужили не выявленные ранее вредные факторы;

- провести работникам внеплановый инструктаж по охране труда;

- пересмотреть нормы выдачи СИЗ, провести обучение по применению средств индивидуальной защиты;

- пересмотреть инструкцию по охране труда для должности пострадавшего работника или соответствующего вида, направления деятельности;

- модернизировать средства коллективной защиты.

Конкретные мероприятия планируются на основании решений комиссии в акте. Они должны исключать причины профзаболевания, чтобы не было повторных случаев.

Приказ с мероприятиями надо издать в течение месяца с момента составления акта.

Работодатель обязан письменно сообщить в Роспотребнадзор, как исполнены решения комиссии по расследованию ([п. 28](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804#h79) Правил).

**7. Ответственность**

Если при расследовании профзаболевания у работника комиссия выявит нарушения требований охраны труда в организации, то работодателю грозит предупреждение или штраф ([ст. 5.27.1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=442894#h13338) КоАП РФ).

Так, за необеспечение работников СИЗ индивидуальный предприниматель привлекается к административному наказанию в виде штрафа от 20 000 до 30 000 рублей; юридическое лицо — от 130 000 до 150 000 рублей.

Если работодатель не проводит производственный контроль на рабочих местах, то его привлекут к ответственности за нарушение санитарных правил ([ст. 6.3](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=442894#h2821) КоАП РФ).

За сокрытие наступления страхового случая работодатель может быть привлечен к ответственности по ст. 15.34 КоАП РФ.