**Как работодателю вести расследование и учет профзаболеваний в 2023 году**

2 марта 2023

С 1 марта 2023 года работодатели должны расследовать случаи профессиональных заболеваний по новым правилам, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 05.07.2022 № 1206. Порядок изменился. Например, для проведения экспертизы работника в Центре профпатологии понадобятся копии протоколов лабораторных испытаний при осуществлении производственного контроля на рабочем месте, а работу комиссии на предприятии нужно будет завершить в течение 30 рабочих дней. Рассмотрим в статье алгоритм расследования профзаболевания с 1 марта 2023 года.

Содержание

* [Шаг 1. Постановка предварительного диагноза](https://www.kontur-extern.ru/info/38026-rassledovanie_i_uchet_profzabolevaniy?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info#header_38026_1)
* [Шаг 2. Подготовка документов для экспертизы](https://www.kontur-extern.ru/info/38026-rassledovanie_i_uchet_profzabolevaniy?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info#header_38026_2)
* [Шаг 3. Экспертиза работника в Центре профпатологии](https://www.kontur-extern.ru/info/38026-rassledovanie_i_uchet_profzabolevaniy?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info#header_38026_3)
* [Шаг 4. Организация расследования](https://www.kontur-extern.ru/info/38026-rassledovanie_i_uchet_profzabolevaniy?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info#header_38026_4)
* [Шаг 5. Расследование профзаболевания и оформление акта](https://www.kontur-extern.ru/info/38026-rassledovanie_i_uchet_profzabolevaniy?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info#header_38026_5)
* [Шаг 6. Предупредительные меры по случаю профзаболевания](https://www.kontur-extern.ru/info/38026-rassledovanie_i_uchet_profzabolevaniy?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info#header_38026_6)
* [Ответственность](https://www.kontur-extern.ru/info/38026-rassledovanie_i_uchet_profzabolevaniy?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info#header_38026_7)

**Шаг 1. Постановка предварительного диагноза**

В результате воздействия вредных факторов в процессе работы у сотрудника может возникнуть нарушение здоровья с временной или стойкой потерей трудоспособности. Оно классифицируется как профессиональное заболевание (ПЗ) при соблюдении нескольких условий:

* связано с выполнением трудовой функции или какой-то работы по поручению работодателя;
* повлекло временную или стойкую утрату работоспособности;
* входит в официальный перечень профессиональных заболеваний (приложение к Приказу Минздравсоцразвития РФ [от 27.04.2012 № 417н](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=199871#h7));
* официально диагностировано и расследовано.

Профзаболевания делятся на острые, то есть возникшие внезапно, в течение одного рабочего дня или смены, и хронические — вызванные длительным воздействием вредных факторов.

В официальном списке ПЗ более 100 позиций, которые разделены по 4 основным группам:

* острые и хронические отравления из-за химических факторов;
* ПЗ из-за воздействия физических факторов — излучения, ЭМП, шума и др.;
* заболевания, вызываемые биологическими факторами;
* связанные с физическими нагрузками и функциональным перенапряжением.

Перечень по Приказу [№ 417н](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=199871#h7) используется для установления диагноза работнику.

Работодатель обязан вести расследование и учет профессиональных заболеваний лиц, подлежащих обязательному страхованию от «травматизма» ([ст. 214](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=439459#h5536) ТК РФ, ч. 1 ст. 5 Федерального закона [от 24.07.98 № 125-ФЗ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=439674)). В первую очередь, это касается работников по трудовому договору, включая «дистанционщиков», и сотрудников, временно направленных из другой организации. ПЗ лиц по договору ГПХ расследуются только в том случае, если договором с ними установлено условие об уплате за них взносов на «травматизм».

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, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 05.07.2022 № 1206). До 1 марта 2023 года это могли сделать только поликлиники по месту жительства или прикрепления гражданина.

Медицинская организация при подозрении на профессиональное заболевание направляет извещение об установлении предварительного диагноза в территориальное управление Роспотребнадзора (далее — центр госсанэпиднадзора) и сообщение работодателю:

* в течение суток — при остром ПЗ ([п. 4](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил № 1206);
* в течение трёх дней — при хроническом заболевании ([п. 8](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил № 1206).

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

**Шаг 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 готовится центром госсанэпиднадзора 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 санэпиднадзора у работодателя есть сутки при остром ПЗ и семь рабочих дней при хроническом ПЗ ([п. 4 и 9](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил № 1206). Сроки считаются со следующего дня после получения сообщения от медучреждения.

Центр госсанэпиднадзора может организовать проведение лабораторных исследований на рабочем месте работника, опрашивать самого заболевшего и его коллег. Руководитель компании должен быть к этому готов.

На подготовку санитарно-гигиенической характеристики отводится две недели ([п. 5 и 9](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил № 1206). Работник или работодатель могут не согласиться с ее содержанием. Их письменные возражения будут рассмотрены в индивидуальном порядке комиссией по расследованию профзаболевания.

Если санэпиднадзор установит, что работник трудился во вредных или опасных условиях на предыдущих местах работы, он отразит это в санитарно-гигиенической характеристике ([п. 6](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил № 1206). От этого факта зависит, кто будет участвовать в расследовании ПЗ.

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

**Шаг 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 ПЗ 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 № 1206). Санитарно-гигиеническая характеристика условий труда от санэпиднадзора и другие документы «подъедут» на экспертизу в течение недели после их получения от санэпиднадзора.

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 № 1206).

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 для архива.

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 № 1206).

Центр профпатологии направляет извещение о заключительном диагнозе в течение трех рабочих дней после составления медзаключения в четыре адреса: в Роспотребнадзор (санэпиднадзор), работодателю, в Социальный фонд и в медицинскую организацию ([п. 11](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил № 1206, [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 ПЗ.

**Шаг 4. Организация расследования**

В Правилах № 1206 появилось дополнение по случаю, когда профзаболевание вызвано воздействием вредного фактора в организации, которая уже ликвидирована. В такой ситуации расследование будет проводить Роспотребнадзор ([п. 20](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=426804) Правил № 1206).

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 № 1206). В ее состав включают:

* руководителя или заместителя руководителя центра госсанэпиднадзора 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 на предприятии;
* 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.

Новое в Правилах № 1206 по сравнению со старым порядком — 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)).

**Шаг 5. Расследование профзаболевания и оформление акта**

Комиссия устанавливает причины и обстоятельства ПЗ, 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 № 1206. 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 № 1206). 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 № 1206). Этот документ подтверждает, что работник заболел именно из-за своей профессиональной деятельности.

Акт составляется в течение трех рабочих дней после завершения расследования. Он подписывается всеми членами комиссии, утверждается руководителем центра госсанэпиднадзора и заверяется печатью ведомства.

Акт оформляется в пяти экземплярах:

* для работника;
* для работодателя;
* Роспотребнадзора;
* Социального фонда;
* 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 № 1206). Его копии направляются всем участникам расследования.

**Шаг 6. Предупредительные меры по случаю профзаболевания**

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

Какие действия, например, можно предпринять:

* сделать 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 № 1206).

**Ответственность**

Если при расследовании профзаболевания у работника комиссия выявит нарушения требований охраны труда в компании, то работодателю грозит предупреждение или штраф ([ст. 5.27.1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=442894#h13338) КоАП РФ). Размер санкций зависит от конкретного проступка. Например, за невыдачу СИЗ работнику ИП оштрафуют от 20 000 до 30 000 рублей; компанию — 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). ИП или юрлицо могут даже получить административную приостановку деятельности до 90 суток.

Непроведение расследования профзаболеваний расценивается как сокрытие страхового случая. Компания получит штраф от 5 000 до 10 000 рублей ([ст. 15.34](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=442894#h7745) КоАП РФ).