**Новый порядок расследования и учета случаев профзаболеваний: что изменится с 1 марта 2023 года**

С 1 марта 2023 года мы ожидаем вступление в силу нового порядка расследования профессиональных профзаболеваний. Важность этого документа, наряду с новым порядком расследования несчастных случаев на производстве, требует внимательного изучения каждого положения в приказе Минтруда № 1206. В статье мы не только рассказали об изменениях в порядке учета и расследования профзаболеваний, но и объяснили, как организовать такое расследование шаг за шагом, в зависимости от его тяжести.

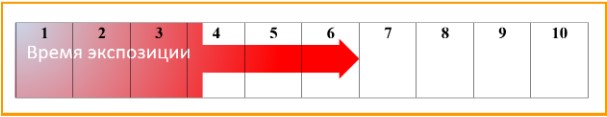
**Базовые принципы определения связи профессии с заболеванием**

В статье 209 Трудового кодекса указано, что вредный производственный фактор — это фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

Ключевым фактором для определения острого или хронического профзаболевания является время экспозиции – промежуток времени от начала воздействия вредного фактора на работника до установления диагноза профессионального заболевания в сочетании с факторами, нормализующими условия труда (применение СИЗ, защита временем, защита расстоянием, подготовка персонала по охране труда) и усугубляющими эти условия вредными факторами.

**Острое профзаболевание**. Это временная (больничный лист), стойкая (больничный лист, инвалидизация) и смерть, которые произошли в результате однократного (в течение одних суток) воздействия на работника вредных производственных факторов, установленных в ходе специальной оценки условий труда. Для заболевания достаточно время от «мгновенно» до «одни сутки».  
Связано это с тем, что на работника произошло одномоментное воздействие вредных веществ, превышающих компенсаторные возможности человеческого организма.

**Пример.**  
Причина профзаболевания: отравление таллием. Время воздействия вредного фактора — 6 секунд.



**Хроническое профзаболевание**. Это событие, при котором произошли временная (больничный лист), стойкая (больничный лист, инвалидизация) и смерть в результате длительного воздействия на работника вредных производственных факторов. Продолжительность времени экспозиции напрямую зависит от образа жизни заболевшего, компенсаторных возможностей организма – прежде всего, иммунной системой и органов выделения. До поры до времени организм может сам справляться с неполадками, но при отягчающих факторах (плохое питание, вода, условия труда, недостаточный сон, избыточный вес, бытовые проблемы, алкоголизм) может наступить отсчет для начала профзаболевания.

Причиной хронического заболевания является длительное по времени накопление в организме человека вредных веществ в количествах, превышающих компенсаторные возможности организма.

Пример  
Причина профзаболевания: длительное деформирующее воздействие на нижнюю конечность. Развитие артроза. Время воздействия вредного фактора, 29 лет.



Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27 апреля 2012 г. № 417н содержит список острых и хронических профессиональных заболеваний. Каждое профессиональное заболевание имеет свой код и характеристику. Если работник получил заболевание, не указанное в этом списке, медицинская организация не имеет право оформлять извещение.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Вид заболевания** | **Перечень заболеваний, связанных с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов** | **Наименование вредного и (или) опасного производственного фактора** | **Приблизительное время экспозиции** |
| Хроническое заболевание | Синдром запястного канала | Физические перегрузки и функциональное перенапряжение отдельных органов и систем соответствующей локализации | Зависит от состояния здоровья, может развиваться десятилетиями |
| Острое профессиональное заболевание | Острое отравление таллием и его соединениями (проявления: алопеция, токсическая полинейропатия, токсическая энцефалопатия, острый дерматит) | Таллий и его соединения | Не более суток |

Приказ Минздрава РФ от 28.05.2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации» утвердил формы документов для извещения и санитарно-гигиеническую характеристику:

* приложение № 1 — извещение об установлении предварительного диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления). Этот документ оформляет медицинское учреждение, впервые установившее диагноз профессионального заболевания.
* приложение № 2 — санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника при подозрении у него профессионального заболевания (отравления). Этот документ заполняет центр эпиднадзора после получения извещения о предварительном диагнозе;
* приложение № 3 — форму извещения об установлении заключительного диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления), его уточнении или отмене. Этот документ оформляет также медицинское учреждение, впервые установившее диагноз профессионального заболевания.

В санитарно-гигиенической характеристике специалисту ТО Роспотребнадзора нужно указать профессиональный маршрут.

**Профмаршрут** — это перечень приобретенных человеком профессий в хронологическом порядке, используемый при расследовании обстоятельств профзаболеваний, экспертизе нетрудоспособности. Устанавливается он по трудовой книжке, а если таких записей не было, но работник утверждает, что работал в соответствующих условиях, специалист ТО Роспотребнадзора укажет «со слов работающего».

Сведения для характеристики готовит работодатель, после этого их передают в центр эпиднадзора. После того, когда центр эпиднадзора подготовит характеристику в 5 экземплярах, один экземпляр под подпись вручается самому работнику или его доверенному лицу.

**Пример**  
При расследовании ПЗ комиссия установила, что водитель получил хроническое профзаболевание в период работы на большегрузном автомобиле ООО «Ураган», своего прежнего работодателя. Но и новый работодатель, ЗАО «Напрасные надежды», не озаботился санитарно-бытовыми условиями для водителей, что усугубило появление у него проблем с позвоночником и ногами. В итоге, комиссия установила «процент вклада» в профзаболевание для «Урагана» — 60%, для «Напрасных надежд» — 40%.

В этом случае пострадавший работник может обратиться в гражданский суд с заявлением на возмещение ущерба здоровью и морального вреда в обе организации, а руководство этих организаций привлекут к административной ответственности. Сразу скажем, штраф огромный по части 3 статьи 6.3. Если действия или бездействие привели к причинению вреда здоровья или к смерти работника, индивидуального предпринимателя или юрлицо оштрафуют до 1 миллиона рублей или приостановят деятельность до 90 суток.

Кроме того, должностные лица организации – руководитель, ответственный за организацию производственного контроля, специалист по охране труда, другие руководители могут быть привлечены к штрафу на должностных лиц — от 300 000 до 500 000 рублей, или дисквалификацию до 3 лет.

Но и это не предел. Привлечь могут как за действия, так и за бездействие. Помимо административной, может наступить и уголовная ответственность, если окажется, что пострадали несколько работников, или произошла смерть, при этом работодатель знал, или должен был знать в силу своих должностных обязанностях о рисках и возможном ущербе жизни и здоровью, но проявил преступное легкомыслие или небрежность. В этом случае в отношении должностного лица применяется уголовное наказание.

Для того, чтобы не остаться крайним в цепочке профмаршрута, работодатель должен обеспечить проведение предварительных медосмотров для вновь принимаемых сотрудников в хороших медицинских учреждениях.

Допустим, в ООО «Шестиугольник» хочет устроиться электрогазосварщик Иванов. Предварительный медосмотр ему проведен с высоким качеством, и определено, что у соискателя имеются серьезные медицинские противопоказания к труду. Медорганизация указывает это в медицинском заключении, и на основании этого документа ООО «Шестиугольник» отказывает в приеме Иванову на эту должность.

Вот так цепочка профмаршрута прервалась для ООО «Шестиугольник». Но через неделю электрогазосварщик Иванов, ранее получивший отказ в трудоустройстве, нашел другую работу по своей профессии, в ЗАО «Трактор». Там с ним медосмотр не провели, или провели его «на бумаге», к работе допустили, он там проработал некоторое время, а затем при диспансеризации у работника обнаружили профзаболевание. В итоге ЗАО «Трактор» стало крайним в цепочке профессионального маршрута заболевания.

**Обзор изменений в порядке расследования профзаболеваний**

С 1 марта 2023 года вступает в силу новый порядок расследования профессиональных заболеваний. Постановление Правительства РФ от 5 июля 2022 г. № 1206, регламентирующее порядок расследования и учета профессиональных заболеваний работников, будет действовать до 1 марта 2029 года. Документ отменит Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. № 967.

Если учесть, что профессиональные заболевания (далее – ПЗ) расследовались более двадцати одного года по Постановлению № 967, нам предстоит переходить на новые правила расследования, и для этого нужно определить, какие принципиальные отличия в расследовании определены в новом НПА.

**Изменение 1. Прописан механизм замены членов комиссии по объективным обстоятельствам.** Сроки завершения расследования ПЗ остались прежними – не более 30 рабочих дней с момента создания комиссии.

При этом отмечаем отсутствие системности в установлении контрольных сроков в целом. Это влечет за собой трудности в понимании документа и возможные ошибки при расследовании. Так, некоторые временные интервалы указаны в календарных днях, а некоторые – в рабочих. Более того, в документе допускается указание таких терминов, как «неделя» или «месячный» срок. К примеру, такого недостатка лишен порядок расследования несчастных случаев, который применяет временную шкалу исключительно в рабочих днях.

**Изменение 2. Ввели словосочетание «процент вклада» работодателей в возникновение ПЗ**. Это не выдерживает критики, можно было написать «степень вины», «доля участия».  Это нужно для того, чтобы привлечь к ответственности по части 3 статьи 6.3 КоАП организации и должностных лиц, допустивших нарушения государственных санитарно-эпидемиологических норм, которые стали причиной произошедшего по всей цепочки расследования всего профессионального маршрута заболевшего или умершего работника.

**Изменение 3. Извещение при хроническом профзаболевании**. Медицинская организация, установившая предварительный диагноз профессионального заболевания, должна направить извещение работодателю теперь не только при остром профзаболевании, как это указано в Постановлении № 967, но и при хроническом. Это – новшество в порядке расследования.

**Изменение 4. Новый порядок направления сведений в центр эпиднадзора для подготовки санитарно-гигиенической характеристики условий труда**. Теперь сроки такие:

* в течение суток со дня, следующего за днем получения из медорганизации извещения об установлении работнику предварительного диагноза острого профзаболевания;
* в течение 7 рабочих дней со дня, следующего за днем получения извещения об установлении работнику предварительного диагноза хронического профзаболевания.

Медорганизация, направившая извещение в органы государственного санитарно-эпидемиологического контроля (надзора) и работодателю об установлении работнику предварительного диагноза – острое профзаболевание, в течение недели со дня получения санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника должна будет направить документы в центр профпатологии для проведения экспертизы связи заболевания с профессией.

**Изменение 5. Новый срок направление работника в центр профпатологии.** Установлено, что для экспертизы связи острого профзаболевания с профессией работник будет направляться в центр профпатологии непосредственно после оказания ему медпомощи. Раньше было указано – в течение месяца.

**Изменение 6. Продолжительность работы в другой компании.** Если при выяснении обстоятельств и причин возникновения заболевания будет установлен факт осуществления работником работы во вредных и опасных условиях труда на предыдущих местах работы, продолжительность такой работы, обусловившей развитие профессионального заболевания должно быть в обязательном порядке отражено в санитарно-гигиенической характеристике условий труда. Методика оценки вклада периодов работы во вредных и опасных условиях труда на предыдущих местах работы должна быть установлена Минздравом России.

Если у работника установлен предварительный диагноз – хроническое профессиональное заболевание, медицинская организация в месячный срок направить в центр профпатологии 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).

**Изменение 7. Расширен состав комиссии для расследования профзаболевания**. Теперь в нее должны входить представитель ФСС, центра профпатологии, представители работодателя по профессиональному маршруту заболевания, подтвержденному результатами специальной оценки условий труда.

**Важно**! Существенным недостатком нового порядка расследования являются неточности в описании процесса принятие управленческих решений работодателя после проведенного расследования. В пункте 28 нового порядка расследования ПЗ указано, что работодатель обязан издать приказ о конкретных мерах по предупреждению ПЗ в месячный срок со дня составления комиссией акта. Но составление текста акта работодателем и его дальнейшее утверждение председателем комиссии, которым является руководитель или заместитель начальника территориального органа Роспотребнадзора – это разные процедуры. Юридически правильным было бы указать, что приказ о конкретных мерах по предупреждению профессиональных заболеваний нужно издать в месячный срок со дня утверждения акта председателем.

**Алгоритм извещения, расследования и учета профессиональных заболеваний**

**Острое профзаболевание**

Шаг 1. Работник обращается в медицинскую организацию. В ней устанавливают предварительный диагноз «Острое профессиональное заболевание». В течение суток медорганизация направляет извещение об установлении предварительного диагноза в центр эпиднадзора по месту работы заболевшего, а также работодателю. Форма извещения – приложение № 1 к приказу Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176.

Шаг 2. Работодатель, получив извещение, готовит сведения для санитарно-гигиенической характеристики (СГХ) по форме в приложении № 2 Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176 и направляет ее в центр эпиднадзора в течение суток со дня, следующего за днем получения извещения.

Шаг 3. Центр эпиднадзора в течение суток после получения извещения, приступает к выяснению связи заболевания с профессией. Составляет санитарно-гигиеническую характеристику и в двухнедельный срок со дня получения извещения направляет ее в медицинскую организацию. На этом этапе нужно не забыть ознакомить работника с текстом характеристики под подпись.

Шаг 4. Медицинская организация в течение недели со дня получения СГХ направляет в центр профпатологии выписку из медкарты, СГХ, копию трудовой книжки, карту эпидемиологического обследования.

Шаг 5. После оказания работнику специализированной медицинской помощи в медицинской организации ему выдают направление в центр профпатологии для экспертизы связи заболевания с профессией.

Шаг 6. Центр профпатологии обследует работника, и по результатам оформляет в 4 экземплярах заключение о наличии острого профзаболевания – работодателю, работнику, в ФСС и в медорганизацию, и в течение 3 рабочих дней со дня составления заключения составляет извещение о заключительном диагнозе по форме в приложении № 3 к приказу Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176.

Шаг 7. Центр профпатологии в течение 3 рабочих дней со дня составления заключения выдает его под расписку работнику, ФСС, и в медорганизацию. Четвертый экземпляр хранится в центре профпатологии.

Шаг 8. После того, когда работодатель получит свой экземпляр извещения о заключительном диагнозе, в течение 10 рабочих дней издает приказ о создании комиссии по расследованию обстоятельств и причин профзаболевания. Возглавлять комиссию будет руководитель или заместитель руководителя центра эпиднадзора. Также в комиссию будут входить представители работодателя, ФСС, представительного органа работников, специалист по охране труда, представитель центра профпатологии. Срок расследования – 30 рабочих дней. Его можно продлить не более чем на 30 рабочих дней,

Шаг 9. Для принятия решения по результатам расследования комиссия изучает документы, указанные в пункте 23 нового порядка расследования, в том числе – в виде электронных файлов.

Шаг 10. Представительный орган работников должен установить наличие факта грубой неосторожности работника. Если такой факт был, представительный орган указывает это в своем протоколе (заключении). Но если представительный орган посчитает, что вины работника нет, то и процент вины будет «нулевым». Этот протокол изучается комиссией, сведения о нем вносятся в Акт расследования, а сам документ прилагается к материалам расследования.

Шаг 11. Акт в пяти экземплярах подписывается всеми членами комиссии в течение 3 рабочих дней по истечении срока расследования и утверждается руководителем или заместителем руководителя органа центра эпиднадзора, и выдается работнику, работодателю, в ФСС, в центры профпатологии, эпиднадзора.  
Шаг 12. Работодатель в месячный срок разрабатывает план мероприятий по предупреждению профзаболеваний и сообщает в центр эпиднадзора о выполнении решений комиссии по расследованию. Акт расследования хранится 75 лет (пункт 419, Приказ Росархива от 20.12.2019 N 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов».

**Хроническое профзаболевание**

Шаг 1. Работник обращается в медицинскую организацию (МО). МО устанавливает предварительный диагноз «Хроническое профессиональное заболевание». В течение 3 рабочих дней МО направляет извещение об установлении предварительного диагноза в центр эпиднадзора (ЦЭ) по месту работы заболевшего, а также работодателю. Форма извещения – приложение № 1 к приказу Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176.

Шаг 2. Работодатель, получив извещение, готовит сведения для санитарно-гигиенической характеристики (СГХ) по форме в приложении № 2 Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176 и направляет ее в центр эпиднадзора (ЦЭ) в течение 7 рабочих дней со дня, следующего за днем получения извещения.

Шаг 3. Центр эпиднадзора в течение 2-недельного срока после получения извещения, приступает к выяснению связи заболевания с профессией. Составляет санитарно-гигиеническую характеристику и в двухнедельный срок со дня получения извещения направляет ее в медицинскую организацию.

Шаг 4. Медицинская организация в течение месяца дня получения СГХ направляет работника в центр профпатологии (ЦП) вместе со следующими документами: выписки из медкарты, СГХ, копии трудовой книжки, карты эпидемиологического обследования, заключения по медосмотрам, копии протоколов лабораторных исследований в рамках производственного контроля.

Шаг 5. Центр профпатологии проводит экспертизу связи заболевания с профессией, и в течение 3 рабочих дней со дня составления заключения составляет извещение о заключительном диагнозе по форме в приложении № 3 к приказу Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176.

Шаг 6. Центр профпатологии в течение 3 рабочих дней со дня составления заключения о диагнозе хронического заболевания выдает его под расписку работнику, ФСС, и в медорганизацию.. Четвертый экземпляр хранится в центре профпатологии.

Шаг 7. После того, когда работодатель получит свой экземпляр извещения о заключительном диагнозе, в течение 10 рабочих дней издает приказ о создании комиссии по расследованию обстоятельств и причин хронического профзаболевания. Возглавлять комиссию будет руководитель или заместитель руководителя центра эпиднадзора. Также в комиссию будут входить представители работодателя, ФСС, представительного органа работников, специалист по охране труда, представитель центра профпатологии. Срок расследования – 30 рабочих дней. Его можно продлить не более чем на 30 рабочих дней,

Шаг 8. Для принятия решения по результатам расследования комиссия изучает документы, указанные в пункте 23 нового порядка расследования, в том числе – в виде электронных файлов.

Шаг 9. Представительный орган работников должен установить наличие факта грубой неосторожности работника. Если такой факт был, представительный орган указывает это в своем протоколе (заключении). Но если представительный орган посчитает, что вины работника нет, то и процент вины будет «нулевым». Этот протокол изучается комиссией, сведения о нем вносятся в Акт расследования, а сам документ прилагается к материалам расследования.

Шаг 10. Акт в пяти экземплярах подписывается всеми членами комиссии в течение 3 рабочих дней по истечении срока расследования и утверждается руководителем или заместителем руководителя органа центра эпиднадзора, и выдается работнику, работодателю, в ФСС, в центры профпатологии, эпиднадзора.

Шаг 11. Работодатель в месячный срок разрабатывает план мероприятий по предупреждению профзаболеваний и сообщает в центр эпиднадзора о выполнении решений комиссии по расследованию. Акт расследования хранится 75 лет (пункт 419, Приказ Росархива от 20.12.2019 № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов».

**Как правильно определить степень вины работника при установлении факта грубой неосторожности: практический кейс**

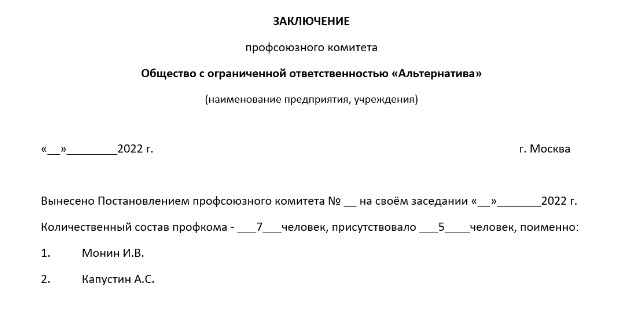
По результатам расследования профессионального заболевания, комиссия может принять решение о том, что ответственность за случай профзаболевания возлагается не только на работодателя, но и на самого работника.

Принцип обязательного социального страхования следующий – чем больше вина работника, тем меньше вина работодателя. При этом % вины работника необходим только для установления размера ежемесячной выплаты, и не влияет на дополнительные выплаты, в том числе – единовременную.

Как установить в процентах степень вины самого работника в том, что он заболел сам? Механизм определения этого показателя в новом порядке расследования не прописан. Как минимум, законодатели должны были сделать ссылку на часть 1 статьи 14 в Федеральном законе № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании». В этой норме права указано, что степень вины самого работника в произошедшем остром или хроническом заболевании устанавливает комиссия, но не более чем на 25 %, если будет доказан факт грубой неосторожности работником.

Решение о том, была или не была грубая неосторожность работника, принимает не работодатель, и не центр эпиднадзора, а исключительно профсоюзная организация вашего предприятия, или другой представительный орган работников, оформляется в виде Заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работника представительного органа о степени вины работника при установлении факта грубой неосторожности.

Это заключение комиссия использует для заполнения пункта 19 Акта расследования и прилагается к материалам расследования. Любимый довод всех работодателей – «А у нас нет профсоюза!» в этом случае обернется против работодателя. Нет профсоюза, значит нет и факта грубой неосторожности работника, которая привела к профзаболеванию. Значит вся вина возлагается на работодателя.



**Практикум: Какие выплаты положены при профзаболевании**

Пострадавшему от профзаболевания работнику положены социальные выплаты, которые призваны компенсировать заболевшему ухудшение качества его жизни (ст. 8 закона № 125-ФЗ).

Механизм выплат следующий: работодатель передает сведения для оплаты больничного листа по временной нетрудоспособности в Фонд социального страхования.

Фонд напрямую перечисляет пострадавшему работнику. через работодателя работник оформляет только пособие по временной нетрудоспособности. Причем с 2021 года работодатель не выплачивает деньги, а только передает необходимые для оплаты больничного данные и документы в ФСС. И уже фонд перечисляет пособие работнику напрямую. Все остальные выплаты: ежемесячную, единовременную, работник оформляет в ФСС или с помощью Единого портала gosuslugi.ru.

Объем выплат напрямую зависит от степени тяжести полученного вреда и утраты дальнейшей трудоспособности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Вид компенсации** | **Нормативно-правовое обоснование** | **Как рассчитывается** | **Предельный размер в 2022 году, руб.** |
| На оплату больничного листа по временной нетрудоспособности | ст. 9 закона № 125-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 27.01.2022 N 57 «Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2022 году» | 100% среднемесячного заработка пострадавшего, выплачивается до его выздоровления или установления степени утраты трудоспособности | 4 × 88 346,07 = 353 384,28 |
| Единовременная выплата при получении профзаболевания | ст. 11 закона № 125-ФЗ, постановление Правительства от 28.01.2021 № 73 | Устанавливается ежегодно федеральным законом о бюджете фонда социального страхования. | 114 899,35 |
| Ежемесячная компенсация работникам, утратившим трудоспособность | ст. 12 закона № 125-ФЗ | Среднемесячный заработок застрахованного определяется как результат деления общей суммы его заработка (включая премии расчетного периода) за 12 месяцев, предшествующих месяцу возникновения страхового случая, на 12. Районные коэффициенты и надбавки учитываются в расчете. Далее среднемесячный заработок следует умножить на процент утраты трудоспособности. | 88 346,07 |

Помимо больничного листа, единовременной выплаты и ежемесячной компенсации, работнику могут быть положены и другие компенсации, которые устанавливают в различных локальных нормативных актах работодателя или в отраслевых соглашениях.