



Офіціоз

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Андрій ОЛІЙНИК,
завідувач відділу правової роботи та соціального захисту, старший викладач кафедри організації і управління охороною здоров'я ЛНМУ ім. Д.Галицького, координатор Львівського юридичного медичного клубу.

Вступили в дію нові зміни в антикорупційному законодавстві.

З 4 червня 2014 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у сфері державної антикорупційної політики у зв'язку з виконанням Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України» від 13 травня 2014 року № 1261-VII

Даним законом внесено ряд суттєвих змін у інші закони у сфері антикорупційної політики. Зокрема:

Стаття 172-6 Кодексу України про адміністративні правопорушення доповнено частиною третьою, якою встановлено відповідальність за подання завідомо недостовірних відомостей у декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру, передбаченої Законом України "Про засади запобігання і протидії корупції". Вчинення такого правопорушення тягне за собою накладення штрафу від ста п'ятдесяти до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Слід звернути особливу увагу, що у новій редакції викладено основні статті Кримінального кодексу України, які передбачають відповідальність за злочини, пов'язані із отриманням неправомірної вигоди: 368 (Прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою), 368-3 (Підкуп службової особи, юридичної особи приватного права незалежно від організаційно-правової форми), 368-4 (Підкуп особи, яка надає публічні послуги), 369 (Пропозиція, обіцянка або надання неправомірної вигоди службовій особі), 354 (Підкуп працівника підприємства, установи чи організації).

Так, відтепер суб'єктом злочину, передбаченого ст. 354 КК України (підкуп працівника підприємства, установи чи організації) є працівник, який не є службовою особою, будь-якого підприємства, установи чи організації незалежно від форми власності. Неправомірною вигодою є вигода, яка перевищує 1,5 неоподаткованих мінімуми, тобто 914грн.

Згідно змін, внесених до Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», з 1 січня 2015 року вводиться механізм перевірки декларацій. Зокрема, для здійснення перевірки достовірності зазначених у декларації відомостей державний орган, орган влади Автономної Республіки Крим, орган місцевого самоврядування, інша юридична особа публічного права протягом десяти днів з дня одержання декларації від суб'єкта декларування надсилає її копію центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику.

Кожна юридична особа, зокрема і заклади охорони здоров'я, повинні забезпечити розроблення та вжиття заходів із запобігання корупції, які є необхідними та обґрунтованими для запобігання корупції у діяльності юридичної особи та заохочення її працівників діяти відповідно до закону, нормативно-правових

актів та встановлених підприємством правил та процедур щодо виявлення та запобігання корупції у діяльності юридичної особи.

З'явилася нова підстава звільнення посадових осіб.

З 1 червня 2014 набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 № 1255-VII (далі – Закон). Відтепер до звичного переліку підстав звільнення з ініціативи роботодавця додано нову підставу – припинення повноважень посадових осіб (п. 5 ст. 41 КЗпП).

Законом внесено зміни до Кодексу законів про працю України (КЗпП), стаття 41 якого доповнена новою додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов – припинення повноважень посадових осіб, забезпечивши можливість розірвання трудового договору без наведення у розпорядчих документах власника або уповноваженого ним органу та трудовій книжці працівника причин, що безпосередньо зумовили припинення повноважень посадової особи. Розмір вихідної допомоги у такому випадку становитиме не менше ніж шестимісячний середній заробіток (відповідні зміни внесені до ст. 44 КЗпП).

Відповідні зміни внесені до статті 99 Цивільного кодексу України, відтепер повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень.

Змін зазнав й інститут матеріальної відповідальності посадових осіб. Відтепер для посадових осіб передбачено встановлення матеріальної відповідальності не «у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку», на посадову особу може бути покладено відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток (зміни внесені до статей 130, 132, 133 КЗпП).

З частини четвертої статті 89 Господарського кодексу України, яка раніше передбачала, що посадові особи за шкоду, заподіяну ними господарському товариству відповідають у межах і порядку, визначених законом та установчими документами, вилучено «та установчими документами товариства», а це означатиме, що відповідальність посадових осіб визначається виключно законом і полягає в обов'язку відшкодувати завдану шкоду, що унеможливить уникнення чи зменшення відповідальності посадових осіб через включення відповідних положень до установчих документів, внутрішніх положень чи договорів.

При звільненні за новою підставою – «припинення повноважень посадових осіб (п. 5 ст. 41 КЗпП)» запис у трудовій книжці не міститиме конкретизації, чим саме обумовлена потреба у розірванні трудового договору з працівником (на відміну від таких підстав, як звільнення за втрату довір'я, за вчинення аморального проступку тощо). При цьому, в якості компенсації для захисту інтересів посадових осіб, законодавчо встановлено мінімальний розмір вихідної допомоги при розірванні трудового договору у зв'язку із припиненням повноважень посадової особи в розмірі середньої заробітної плати за шість місяців (ст. 44 КЗпП).

P.S. В цей же час даний закон є доволі суперечливий та неоднозначний. Закон виглядає вразливим у теоретичному та практичному плані, оскільки в ньому подекуди простежується спроба врегулювати, з одного боку, суспільні відносини, що складають предмет цивільного права, нормами трудового права, а з іншого, суспільні відносини, що складають предмет трудового права, - нормами цивільного права.

Зокрема, формулювання додаткової підстави п.5 ст.41 КЗпП України «припинення повноваження посадових осіб» характеризується юридичною невизначеністю, за змістом якого важко встановити коло «посадових осіб», припинення повноважень яких має слугувати підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника. Про перелік таких посадових осіб опосередковано можна здогадуватися.

Так, невідомо чи ця підстава може застосовуватися до посадових осіб державних та комунальних закладів охорони здоров'я та до яких саме посадових осіб.

ВСУ висловив правову позицію щодо вирішення трудових спорів при звільненні за п.1 ч.1 ст.41 КЗпП

У зв'язку із великою кількістю трудових спорів, які розглядають суди, пов'язаних із звільненням керівників підприємств, установ, організацій всіх форм власності за одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником, ВСУ при розгляді справи про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу висловив у постанові від 21.05.2014 № 6-33цс14 правову позицію щодо порядку вирішення такої категорії спорів. Про це повідомляє Гаряча лінія кадровика (<http://www.kadrovik01.com.ua>)

Згідно з пунктом 1 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України (КЗпП) трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний, зокрема, у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу).

Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд повинен виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, та істотності наслідків порушення трудових обов'язків. При цьому суд повинен установити не тільки факт невиконання працівником обов'язку, який входить до кола його трудових обов'язків, а й можливість виконання ним зазначеного обов'язку за встановлених судом фактичних обставинах справи, тобто встановити вину працівника та наявність причинного зв'язку між невиконанням працівником трудових обов'язків і негативними наслідками, які настали внаслідок такого порушення.

Факт тимчасової непрацездатності працівника унеможливає виконання ним своїх трудових обов'язків з поважних причин і на законних підставах звільняє його від їх виконання та відповідальності за їх невиконання.

Відповідно до частини третьої статті 40 КЗпП не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці.

Таким чином, трудове законодавство не тільки зазначає перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, але й встановлює юридичні гарантії забезпечення прав працівника від незаконного звільнення, однією з яких є передбачена частиною третьою статті 40, частиною другою статті 41 КЗпП заборона звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності.

Отже, звільнення працівника з підстав, не передбачених законом, або з порушенням встановленого законом порядку свідчить про незаконність такого звільнення та тягне за собою поновлення порушених прав працівника.

Відповідно до частини першої статті 235 КЗпП у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення

на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Закон не наділяє орган, який розглядає трудовий спір повноваженнями на обрання іншого способу захисту трудових прав, ніж зазначені в частині першій статті 235 та статті 240 КЗпП, а відтак встановивши, що звільнення позивача відбулось із порушенням встановленого законом порядку, суд зобов'язаний поновити працівника на попередній роботі.

Розроблена концепція формування нової системи охорони здоров'я

Проект розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції нової системи охорони здоров'я» оприлюднений для обговорення на офіційному веб-сайті Міністерства охорони здоров'я України. Про це повідомив Урядовий портал.

Таким чином, МОЗ України пропонує публічно обговорити Концепцію нової системи охорони здоров'я і кожен бажаючий може подати свої пропозиції та зауваження до документу.

Їх можна надсилати до Міністерства охорони здоров'я України протягом місяця з дня опублікування у письмовому або електронному вигляді за адресою: вул. Грушевського, 7, м. Київ, 01601 чи на e-mail: pka1@moz.gov.ua, pmd@moz.gov.ua.

Серед ключових положень Концепції є запровадження державного загальнообов'язкового соціального медичного страхування та створення системи професійного медичного самоврядування.

Роз'яснення щодо необхідності повідомлення про обробку персональних даних

Уповноважений ВРУ з прав людини у своєму листі від 03.03.2014 № 2/9-227067.14-1/НД-129 надав окремі роз'яснення з питань обробки персональних даних у зв'язку із змінами до Закону України «Про захист персональних даних», що вступили в дію з 01.01.2014 р.

Так стосовно вчинення з 01.01.2014 р. дій з базами персональних даних, зареєстрованими до вказаної дати, зазначено, що наразі з 01.01.2014 р. процедури реєстрації баз персональних даних відповідно до вимог чинної редакції Закону немає. При цьому вимога щодо повідомлення Уповноваженого про обробку персональних даних, яка становить особливий ризик для прав і свобод суб'єктів персональних даних, поширюється на всіх володільців, які здійснюють таку обробку персональних даних, незалежно від того, була ними зареєстрована в попередній період відповідна база персональних даних чи ні.

В листі також дано роз'яснення щодо: механізму контролю судами за додержанням законодавства про захист персональних даних у межах повноважень, передбачених законом;

необхідності отримувати згоду на обробку персональних даних;

визначення «особливого ризику для прав і свобод суб'єктів персональних даних»;

здійснення захисту персональних даних, про обробку яких повідомляти Уповноваженого не потрібно;

вчинення з 01.01.2014 р. дій з базами персональних даних, зареєстрованими до вказаної дати;

реєстрації баз персональних даних, утворених до 01.01.2014 р.;

можливості Уповноваженого накладати штрафи за порушення, допущені до 01.01.2014р.

P.S. Нагадаємо, що до групи особливого ризику відноситься, зокрема, інформація про стан здоров'я, а відтак заклади охорони здоров'я повинні за встановленими формами повідомляти про обробку таких даних Уповноваженого ВРУ з прав людини.

Детальніше про це читайте на інтернет-сторінці Клубу в рубриці «Захист персональних даних»

Зміни у сфері надання інформації та доступу до публічної інформації

19 квітня 2014 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про інформацію» (у новій редакції) та Закону України «Про доступ до публічної інформації».

Цим Законом, зокрема, передбачається право громадян на: доступ до протоколів сесії ради, а також висновків і рекомендацій постійної комісії ради, протоколів їх засідань, які оприлюднюються та надаються на запит;

до матеріалів генерального плану населеного пункту (що визначає питання розвитку, планування, забудови та іншого використання відповідної території);

безоплатне отримання статистичної інформації, навіть тієї, яка зібрана не за рахунок коштів Державного бюджету;

доступ до засідань Верховної Ради.

Закон зобов'язує органи міліції, прокуратури, Службу безпеки України, Вищу раду юстиції, Антимонопольний комітет України, Центральну виборчу комісію оприлюднювати, а також надавати за запитами інформацію про свою діяльність і прийняті рішення.

Цим законом була викладена в новій реакції стаття 212-3 Кодексу України про адміністративні правопорушення, яка передбачає відповідальність за порушення права на інформацію.

Зокрема, серед іншого запроваджено штрафи для посадових осіб за:

неоприлюднення інформації, обов'язкове оприлюднення якої передбачено законами України «Про доступ до публічної інформації» та «Про засади запобігання і протидії корупції»;

обмеження доступу до інформації або віднесення інформації до інформації з обмеженим доступом.

Крім того, Законом надається один рік для перегляду органами влади документів з грифами «Для службового користування» з тим, щоб їх підтвердити або скасувати. В разі, якщо ці документи не були переглянуті за цей час, вони підлягають розкриттю та надаються на запит.

Нагадаємо, що державні та комунальні заклади охорони здоров'я є розпорядниками публічної інформації стосовно використання бюджетних коштів та виконання функцій з медичного обслуговування.

ЗАПИТУЙТЕ-ВІДПОВІДАЄМО

Шановні працівники закладів охорони здоров'я. В даному випуску інформаційного бюлетеня ми продовжуємо рубрику «Запитуйте-відповідаємо», де публікуються актуальні питання, що надходять на адресу Львівського юридичного медичного клубу та відповіді на них.

Нагадаємо, що питання можна надіслати на електронну адресу клубу: pravomedprof@gmail.com. У зв'язку з цим висловлюємо прохання у листах-запитах називати свої координати (прізвище, ім'я, посада, назва установи) з метою кращої обробки питання. Окремі питання будуть також висвітлюватися на інтернет-сторінці клубу pravomedprof.blogspot.com

Запитання:

Якими вимогами потрібно керуватись, розробляючи Положення про медичний центр? Ким і як таке Положення затверджується? Мова йде про комунальний медичний заклад Львівської обласної ради.

Комунальний заклад, м.Львів

Відповідь:

Якщо мова йде про медичний центр, як окрему юридичну особу, то такий заклад діє на підставі статуту, що затверджується власником або уповноваженим органом, тобто в нашому випадку – управлінням майном спільної власності Львівської обласної ради. Статут (може бути і у формі положення) є установчим документом, що визначає правові засади функціонування закладу охорони здоров'я. Інші документи, наприклад, положення не є обов'язковим з точки зору цивільного та господарського законодавства, якщо існує статут.

В цей же час, в окремих випадках, наприклад при здійсненні акредитації закладу, вимагається такий документ як положення. В даному випадку йдеться про додатковий документ, яким визначаються основні питання діяльності закладу, більш розширено і конкретизовано порівняно із статутом. Так, в положенні можуть бути чітко розписані питання структури закладу та порядок взаємодії між структурними підрозділами. Якщо не існує типового положення про відповідний центр (на рівні нормативно-правового документа), то за основу структури самого положення пропонуємо брати структуру статуту, і доповнювати його іншими новими необхідними розділами (наприклад, структура закладу та взаємозв'язки між підрозділами тощо).

Якщо іншого не встановлено статутними документами чи рішеннями власника (уповноваженого органу), таке положення може бути затверджено керівником закладу охорони здоров'я. Але, звичайно поважніше і краще, якщо таке положення буде затверджене вищестоящим органом.

Якщо мова йде про медичний центр, як структурний підрозділ, то положення про нього затверджується керівником закладу охорони здоров'я.

Запитання:

Будь ласка, надайте інформацію щодо проходження медичних оглядів працівниками медичних установ. Особливо цікавлять наступні питання:

- сучасна нормативна база стосовно питання проходження профоглядів для працівників медичних закладів;
- чи для всіх працівників медичного закладу є обов'язковим проходження медоглядів;
- яка періодичність проходження медоглядів для працівників, робота яких пов'язана з шкідливими умовами праці;
- чи можна проходити (за наявності необхідних медичних спеціалістів) профілактичний медогляд в установі за місцем роботи.

Головний лікар комунального закладу, м.Львів

Відповідь:

Нормативно-правова база стосовно обов'язкових медичних профілактичних оглядів

- Кодекс законів про працю України від 10.12.71 р.
- Закон України «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення» від 24.02.94 р. № 4004-XII.
- Закон України «Про захист населення від інфекційних захворювань» від 06.04.2000 р. № 1645-III.
- Закон України «Про охорону праці» від 14.10.92 р. № 2694
- Постанова КМУ «Про затвердження переліку професій, виробництв і організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особових медичних книжок» від 23.05.2001 р. № 559
- Наказ МОЗ України «Щодо організації проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів працівників окремих професій, виробництв і організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення й може привести до поширення інфекційних хвороб» від 23.07.2002 р. № 280.
- Перелік робіт, де є необхідність професійного добору, затверджений наказом МОЗ України, Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 23.09.94 р. № 263/121.
- Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 р. № 246.
- Наказ МОЗ України «Про затвердження Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» від 27.12.2001 р. № 528.

* Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.84 р. № 8073-X

Таким чином, необхідність проведення обов'язкових медичних оглядів обумовлено:

- 1) санітарно-епідеміологічним законодавством, якщо робота працівників пов'язана з обслуговуванням населення;
- 2) трудовим законодавством та законодавством у сфері охорони праці.

Медичні огляди згідно санітарно-епідеміологічного законодавства.

Стаття 21 Закону України «Про захист населення від інфекційних захворювань» від 06.04.2000 р. № 1645-III установлює обов'язковість медоглядів працівників окремих професій, виробництв і організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення та може привести до розповсюдження інфекційних хвороб.

Порядок проведення медогляду та категорії працівників, які підлягають такому огляду, визначені постановою КМУ від 23.05.2001 р. № 559, якою затверджені:

– Перелік професій, виробництв і організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам;

– Порядок проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів і видачі особових медичних книжок.

У вказаному Переліку № 559 містяться, зокрема, розділи:

12. Оздоровчі заклади для дітей з цілорічним та сезонним перебуванням:

Адміністративно-господарський персонал

Педагогічний персонал

Медичний персонал

Працівники харчоблоків

Обслуговуючий персонал

13. Лікувально-профілактичні заклади для дорослих (санаторії, будинки відпочинку, пансіонати, будинки-інтернати) Адміністрація

Вихователі, помічники вихователів

Медичний персонал (лікарі, середній та молодший медичний персонал)

Технічний персонал, у тому числі прибиральники приміщень

Працівники харчоблоків, їдалень та роздавальних пунктів

Працівники дитячих молочних кухонь

14. Пологові будинки (відділення), дитячі лікарні (відділення), відділення патології новонароджених, недоношених

Адміністрація

Медичні працівники (лікарі, середній та молодший медичний персонал)

Працівники харчоблоків, їдалень та роздавальних пунктів

Технічний персонал, у тому числі прибиральники приміщень

Періодичність та правила проведення обов'язкових медичних оглядів, а також перелік необхідних обстежень, лікарів-спеціалістів, видів клінічних, лабораторних та інших досліджень затверджено наказом МОЗ України від 23.07.2002 р. № 280 «Щодо організації проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів працівників окремих професій, виробництв і організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення й може привести до поширення інфекційних хвороб».

Медогляди згідно вимог з охорони праці.

Проходження даних медоглядів обумовлено нормами статей 169 та 191 КЗпП, а також статтею 17 Закону «Про охорону праці».

Медичний огляд проходять:

1) працівники, зайняті на важких роботах;

2) працівники, зайняті на роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці;

3) працівники, зайняті на роботах, де існує потреба в професійному доборі;

4) особи віком до 21 року.

Проведення та організація медичних оглядів відбуваються відповідно до Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом МОЗ України від 21.05.2007 р. № 246.

Уперше медогляд працівника проводиться перед прийомом на роботу (попередній огляд). В подальшому стосовно осіб, які не досягли 21 року, медогляд проводиться щорічно, а для інших категорій працівників періодичність визначена в Порядку № 246 (не менше одного разу на два роки).

На підставі підпункту 3.1 пункту 3 Порядку № 246 роботодавець має організувати лабораторні дослідження умов праці з визначенням шкідливих і небезпечних факторів виробничого

середовища та трудового процесу на конкретних робочих місцях працівників. При цьому керуватися потрібно гігієнічною класифікацією праці.

У результаті такого дослідження роботодавець визначає категорії працівників, що підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду, і подає ці дані відповідній санітарно-епідеміологічній станції.

Класифікація небезпечних факторів досить велика – це хімічні, біологічні та інші фактори. Виходячи з отриманих показників визначається ступінь шкідливості, небезпечності чи допустимості умов праці.

Що ж стосується медогляду працівників, що потрапляють до «шкідливих» категорій, слід керуватися додатками 4 та 5 до Порядку № 246:

– Перелік шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища та трудового процесу, при роботі з якими є обов'язковим попередній (періодичні) медичний огляд працівників;

– Перелік робіт, для виконання яких є обов'язковим попередній (періодичні) медичний огляд працівників.

Що стосується робіт, які вимагають професійного добору, то щодо них застосовується Перелік робіт, де є необхідність професійного добору, затверджений наказом МОЗ України, Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 23.09.94 р. № 263/121. Проте, в даному Переліку працівники закладів охорони здоров'я не передбачені.

Таким чином є два види медичних оглядів для працівників – відповідно до Закону України «Про охорону праці» та відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб».

Що стосується медичних оглядів згідно вимог санітарно-епідеміологічного законодавства, то відповідно до пункту 5 Правил №280, медичні огляди проводяться закладами охорони здоров'я, які мають ліцензію на медичну практику та акредитаційний сертифікат. Перелік закладів охорони здоров'я, які за заявницьким принципом мають право проводити обов'язкові профілактичні медичні огляди, затверджується відповідно наказом Міністерства охорони здоров'я Автономної Республіки Крим, структурних підрозділів з питань охорони здоров'я обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій.

Що стосується медичних оглядів в рамках законодавства про охорону праці (шкідливі та небезпечні умови), то відповідно до п. 2.1. Порядку №246, попередній (періодичні) медичний огляд працівників проводиться закладами охорони здоров'я, що віднесені до другої, першої, вищої акредитаційної категорії за результатами державної акредитації відповідно до Порядку державної акредитації закладу охорони здоров'я, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.07.97 № 765, а також спеціалізованими закладами охорони здоров'я, які мають право встановлювати остаточний діагноз щодо професійних захворювань, перелік яких затверджено наказом МОЗ України від 25.03.2003 № 133, вищими медичними навчальними закладами III - IV рівнів акредитації, які мають кафедри та курси професійних захворювань та проводять лабораторні, функціональні та інші дослідження і надають медико-санітарну допомогу за спеціальностями, що передбачені додатками 4 та 5 до пункту 2.6 цього Порядку. Проте, такі медогляди проводяться спеціальною комісією. Крім того законодавством більш чіткіше і вимогливіше визначений порядок проведення таких оглядів та встановлення їх результатів, на відміну від медичних оглядів в рамках запобігання поширення інфекційних хвороб.

У зв'язку з цим щодо питання можливого проходження працівниками установи медичного огляду (з точки зору санітарно-епідеміологічного законодавства) безпосередньо в установі, де вони працюють, при наявності відповідних спеціалістів та дотримання встановлених правил, рекомендуємо звернутися до департаменту охорони здоров'я.

Категоричної заборони для цього з точки зору дійсності результатів таких оглядів, на нашу думку, немає.