

# 法律法规有关用人单位职业病防治 规定要求汇编

编者按：按照《甘肃省尘肺病防治攻坚行动实施方案》有关要求，甘肃省卫生健康委对职业病防治法律法规中关于用人单位主体责任等规定要求，进行了初步整理和汇编。各地可在此基础上进一步完善，将之作为对有关企业负责人开展法律法规警示宣传教育的基础资料。

职业病防治法律法规较多，现主要就其中涉及用人单位的规定要求作以整理，以便于用人单位负责人学习掌握，更好落实职业病防治主体责任、做好职业病防治工作。

## 第一篇 基础知识

### 一、法律法规

涉及的法律主要有职业病防治法、劳动法和劳动合同法。

职业病防治法 2001 年 10 月 27 日颁布，2002 年 5 月 1 日起施行。2011 年 12 月 31 日第一次修正，2016 年 7 月 2 日第二次修正。2017 年 11 月 4 日第三次修正，2018 年 12 月 29 日第四次修正。

此外，还有劳动法和劳动合同法也有部分内容。例如劳动合同法规定，用人单位不得单方面解除劳动合同的情形中，三类情形与职业病防治相关，一是从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，二是疑似职业病病人

在诊断或者医学观察期间的；三是在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的。

相关的法规包括：1. 《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》（国务院令[2002]第352号）；2. 《尘肺病防治条例》（1987年12月3日国务院发布）；3. 《危险化学品安全管理条例》（国务院令第591号）；4. 《女职工劳动保护特别规定》（国务院令第619号）。

与用人单位相关的规章，主要包括一规定五办法：1. 工作场所职业卫生监督管理规定（国家安监总局令第47号，2012年6月1日）；2. 职业病危害项目申报办法（安监总局令第48号，2012年6月1日）；3. 用人单位职业健康监护监督管理办法（安监总局令第49号，2012年6月1日）；4. 建设项目职业病防护设施“三同时”监督管理办法（安监总局令第90号，2017年5月1日）；5. 职业病诊断与鉴定管理办法（卫生部令第91号）；6. 职业健康检查管理办法（国家卫生健康委令第5号，2019年2月28日）等（部分在修订中，但仍然使用）。

此外，配合这些法律法规的实施，还要数量众多的国家标准、行业标准以及重要文件规定。作为企业负责人特别是主要负责人，重点是要熟悉法律法规的责任规定，以及违犯后的后果，从而主动做好职业病防治相关组织领导工作。鉴于此，后续的规定要求，限于篇幅，不作特别具体展开说明。

## 二、基本术语

**职业病：**按照职业病防治法，职业病，是指企业、事业单位和个体经济组织等用人单位的劳动者在职业活动中，因

接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病。但是下一款还有一个限定：职业病的分类和目录由国务院卫生行政部门会同国务院劳动保障行政部门制定、调整并公布。

按照国家卫生计生委等部门 2013 年发布的《职业病分类和目录》，职业病分 10 类 132 种（谐音“要杀尔”）。其中职业性尘肺病及其他呼吸系统疾病 19 种，如矽肺、煤工尘肺、水泥尘肺、电焊工尘肺等；职业性皮肤病 9 种；职业性眼病 3 种，如职业性白内障等；职业性耳鼻喉口腔疾病 4 种，如噪声聋、铬鼻病等；职业性化学中毒 60 种，如氯气中毒、氨中毒、一氧化碳中毒、二硫化碳中毒、硫化氢中毒、苯中毒、甲苯中毒、二甲苯中毒；物理因素所致职业病 7 种，如中暑等；职业性放射性疾病 11 种；职业性传染病 5 种，如艾滋病（限于医疗卫生人员及人民警察）；职业性肿瘤 11 种。

**职业病危害（因素）：**职业活动中影响劳动者健康的、存在于生产工艺过程以及劳动过程和生产环境中的各种危害因素的统称。与职业病相同，范围也有具体限制规定。国家卫生计生委等部门 2015 年发布的《职业病危害因素分类目录》，职业病危害因素分为六大类 459 种，其中粉尘 52 种、化学因素 375 种、物理因素 15 种、放射因素 8 种、生物因素 6 种、其他因素类 3 种（金属烟、井下不良作业条件、刮研作业）。其特点是与职业病对应！

**用人单位和劳动者：**按照《职业病防治法》第二条，企业、事业单位和个体经济组织统称用人单位。而劳动者是与之对应的关系，劳动者是用人单位“用”的那个“人”。也就是说，用人单位与劳动者是雇佣与被雇佣关系，理解这一

点，对于理解职业病防治法上有关权利义务等许多法律关系，有很大帮助。由于职业病防治中，几乎绝大多数发病和绝大多数工作都集中在企业，所以“用人单位”和“企业”都是几乎通用的。但也仅仅是“几乎”，正式文件、文书还是按照法律上提法“用人单位”。还有一个概念，“存在职业病危害的用人单位”和“接触职业病危害的劳动者”（通常简称为“接害劳动者”），这是更精准的称呼，但是使用不多。

**主体责任：**《职业病防治法》第四条规定，“用人单位应当为劳动者创造符合国家职业卫生标准和卫生要求的工作环境和条件，并采取措施保障劳动者获得职业卫生保护”。

《中华人民共和国尘肺病防治条例》规定，“企业、事业单位的负责人，对本单位的尘肺病防治工作负有直接责任，应采取有效措施使本单位的粉尘作业场所达到国家卫生标准”。

学习掌握《职业病防治法》及相关法律法规的规定要求，核心是用人单位的法定职责，即主体责任，或称为强制性义务。之所以说是强制性，因为罚则严厉，在《职业病防治法》共有 10 条，针对 40 种违法情形，明确金额的罚款最高达 50 万。其中对用人单位有明确处罚（警告、罚款、停止作业直至关闭）的 8 条，涉及 38 种违法情形，有 5 条 16 项可以直接并处罚款。因此，可以说这部法律是通篇贯穿着对用人单位落实主体责任的规定要求。

相对于劳动者，用人单位主要的优势在于资金优势、信息优势。相对应的，法律中用人单位的主体责任，为便于理解掌握，可以分为保护责任和告知责任。

## 第二篇 主体责任之保护责任篇

### 一、事前保护责任

#### 主体责任一：健全体系制度责任

1. 建立责任制：《职业病防治法》第五条、第六条规定，“用人单位应当建立、健全职业病防治责任制，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平，对本单位产生的职业病危害承担责任”。“用人单位的主要负责人对本单位的职业病防治工作全面负责”。

2. 设置管理机构人员：《职业病防治法》第二十条规定，“用人单位应当设置或者是指定一个内设机构或者组织，配备专职或兼职的职业卫生管理人员，负责本单位的职业病防治工作”。

3. 制定计划和实施方案：用人单位在职业病防治中必须制定出具体的职业病防治计划，以及落实职业病防治计划的具体方案。这也是检验用人单位职业病防治工作的依据之一。《职业病防治法》第二十条规定，“用人单位应当制定职业病防治计划和实施方案……”

4. 健全规章制度和操作规程。《职业病防治法》第二十条有规定。《工作场所职业卫生监督管理规定》第十一条细化了要求，用人单位必须制定：职业病危害防治责任制度；职业病危害警示与告知制度；职业病危害项目申报制度；职业病防治宣传教育培训制度；职业病防护设施维护检修制度；职业病防护用品管理制度；职业病危害监测及评价管理制度；建设项目职业卫生“三同时”管理制度；劳动者职业健康监护及其档案管理制度；职业病危害事故处置与报告制度；职

业病危害应急救援与管理制度；岗位职业卫生操作规程；法律、法规、规章规定的其他职业病防治制度等 13 项制度。每个制度都应包括职责、机构、目标、内容、保障措施、评价方法等要素。

5. 健全档案。包括职业卫生档案（管理档案）和劳动者健康监护档案。《职业病防治法》第二十条规定，用人单位应当“建立、健全职业卫生档案和劳动者健康监护档案”。

《中华人民共和国尘肺病防治条例》第十七规定，“从事粉尘作业的单位必须建立测尘资料档案”。

根据《职业卫生档案管理规范》（安监总厅安健〔2013〕171号），职业卫生档案主要包括：职业病防治责任制文件；职业卫生管理规章制度、操作规程；工作场所职业病危害因素种类清单、岗位分布以及作业人员接触情况等资料；职业病防护设施、应急救援设施基本信息，以及其配置、使用、维护、检修与更换等记录；工作场所职业病危害因素检测、评价报告与记录；职业病防护用品配备、发放、维护与更换等记录；主要负责人、职业卫生管理人员和职业病危害严重工作岗位的劳动者等相关人员职业卫生培训资料；职业病危害事故报告与应急处置记录；劳动者职业健康检查结果汇总资料，存在职业禁忌证、职业健康损害或者职业病的劳动者处理和安置情况记录；建设项目职业卫生“三同时”有关技术资料、备查报告，以及审核、验收等有关回执或者批复文件；职业病危害项目申报等有关回执或者批复文件；其他有关职业卫生管理的资料或者文件。

职业卫生档案是企业依法履行职业病防治义务的重要证据，也是卫生部门监督执法中重要检查内容。《职业卫生档案管理规范》规定细致明了，掌握要侧重三个要点：一是要全面，六大类档案，都有详

细目录，缺了就可能管理存在问题；二是要闭环，培训档案要有计划、实施和总结三阶段的闭环，培训的实施资料中，要教程（讲义）、记录、试卷包括签到表一应俱全，再比如体检，查出问题要闭环：劳动者有体检查出可疑的阳性结果，可能与职业病危害有关，例如听力下降，体检机构建议复查，那么之后要有复查结果，复查如果确定是职业禁忌症，那就要调离岗位，那么后面还应跟上有单位调离岗位有关文件等，总之，要前辙可鉴，后可溯源；三要规范，齐全容易规范难，每类档案对应相关法律要求和规定标准，都要依法依规填写、整理和汇总归档，不能照抄照搬、张冠李戴；要真实管用、严防弄虚作假。有的企业培训签到或防护用品领用记录多人笔迹全部相同，甚至制度照抄别的企业或网上的，没有任何针对性和可操作性。兰州市西固区推出了档案管理“六个盒子”措施，安宁区推出了“电子档案”，一些地方也采用这个模式进行管理，取得很好效果，各地各企业在工作中可以学习借鉴。

违犯上述规定，《职业病防治法》第七十条规定了罚则，“由卫生行政部门给予警告，责令限期改正；逾期不改正的，处十万元以下的罚款”。

### **主体责任二：保障资金投入责任**

《职业病防治法》第二十一条规定，“用人单位应当保障职业病防治所需的资金投入，不得挤占、挪用。用人单位对因资金投入不足导致的后果承担责任”。第四十一条规定，“用人单位按照职业病防治要求，用于预防和治理职业病危害、工作场所卫生检测、健康监护和职业卫生培训等费用，按照国家有关规定，在生产成本中据实列支”。

《中华人民共和国尘肺病防治条例》第十条规定，“防

尘经费应当纳入基本建设和技术改造经费计划，专款专用，不得挪用”。

### **主体责任三：建设项目职业病防护设施“三同时”责任**

职业病防护设施，是指治理职业病危害的设备、采取的预防职业病发生的工程措施。《职业病防治法》第十七条、第十八条作出了规定。新建、扩建、改建建设项目和技术改造、技术引进项目（以下统称建设项目）的职业病防护设施所需费用应当纳入建设项目工程预算，并与主体工程同时设计，同时施工，同时投入生产和使用（简称“三同时”），这对于源头防控职业病危害具有重要作用。

1. 可行性论证阶段：可能产生职业病危害的建设单位，应当进行职业病危害预评价，组织对预评价报告进行评审，并按照评审意见对职业病危害预评价报告进行修改完善，最终形成书面报告备查。医疗机构建设项目可能产生放射性职业病危害的，应向卫生行政部门提交预评价报告进行审核，未提交或者预评价报告未经卫生行政部门审核同意的，不得开工建设。在建设项目的选址、生产规模、工艺或者职业病危害因素的种类、职业病防护设施等发生重大变更时，应对变更内容重新进行职业病危害预评价。

2. 设计阶段：职业病防护设施设计完成后，应当由建设单位主要负责人或其指定的负责人，组织对设施设计进行评审，并按照评审意见修改完善，最终形成书面报告备查。医疗机构放射性职业病危害严重的建设项目的防护设施设计，应当经卫生行政部门审查同意后，方可施工。建设项目发生重大变更时，要根据变更内容，重新进行职业病防护设施设计。

3. 试运行阶段：试运行时间应当不少于 30 日，最长不得超过 180 日，国家有关部门另有规定或者特殊要求的行业除外。

4. 竣工验收前：建设单位应当进行职业病危害控制效果评价，并组织对评价报告进行评审，按照评审意见对报告进行修改完善，最终形成书面报告备查。其中，医疗机构可能产生放射性职业病危害的建设项目向卫生行政部门申请验收；其他建设项目向卫生行政部门提前提交验收方案。

5. 竣工验收：医疗机构可能产生放射性职业病危害的建设项目竣工验收时，其放射性职业病防护设施经卫生行政部门验收合格后，方可投入使用；其他建设项目的职业病防护设施应当由建设单位负责依法组织验收，验收合格后，方可投入生产和使用，并将验收工作过程形成书面报告备查。

违犯以上规定的，《职业病防治法》第六十九条规定了罚则“由卫生行政部门给予警告，责令限期改正；逾期不改正的，处十万元以上五十万元以下的罚款；情节严重的，责令停止产生职业病危害的作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令停建、关闭”。

为落实除医疗机构建设项目外的其他建设项目防护设施“三同时”取消审批的变革，原安监总局以 90 号令发布了《建设项目职业病防护设施“三同时”监督管理办法》，甘肃省安监局制订了分级分类监管办法（甘安监安健〔2017〕248 号），目前因上位法规（安监总局 90 号令）没完成修改，仍然参照执行这个规范性文件（具体规定参阅省卫生健康委网站《关于印发甘肃省职业病危害专项治理工作方案的通知》方案正文）。主要工作要求是：1. 除医疗机构建设项目外的

其他建设项目，建设单位在开展预评价、专项设计和竣工验收都是全程自主进行并组织评审，但需形成书面报告备查，并按规定格式内容对外公布；2. 施行分级监管，主要在县级卫生部门，省、市负责管辖跨地域项目。3. 分类开展监督核查。验收前20日建设单位将验收方案向管辖部门书面报告；项目危害程度属于“严重”类别行业的，建设单位验收后还要报验收工作报告。“严重”类别的，接到建设单位报送的验收方案和验收工作报告，管辖部门要对验收活动全部进行事中监督或事后核查；属于“较重”、“一般”类别的，接到建设单位报送的验收方案后按照“双随机”方式实施抽查。4. 不得以监督为名，介入甚至干扰建设单位评审（验收），监督检查主要是程序合规性检查，重点监督检查事项按90号令第31、32、33条规定。

关于《建设项目职业病危害风险分类管理目录》（安监总安健〔2012〕73号），涉及采矿业、制造业、电力热力燃气及水生产与供应业交通运输仓储业和科研技术服务业、水利环境和公共设施管理业等六大行业。主要把握两点：1. 虽然标题是建设项目的风险分类，适用于建成后的工作场所；其中未涉及的，应该参照执行；2. 危害风险分类是由行业决定的，与检测结果、现场体感无关，矿山（除了露天盐场等极少数几类外）都是属于严重危害风险，哪怕企业整治得一尘不染，都不能改变“严重危害”这一分类，这一点务必要掌握。当然，确实有极个别行业企业，原材料或工艺发生了突破性变化，危害的风险程度，与其在《目录》中所列行业的危害风险程度有明显区别的，建设单位和职业卫生技术服务机构可以通过职业病危害预评价作出综合判断，但应该严格控制。

#### **主体责任四：提供合格环境责任**

《职业病防治法》第十五条规定了工作场所应当符合职

业卫生要求：（一）职业病危害因素的强度或者浓度符合国家职业卫生标准；（二）有与职业病危害防护相适应的设施；（三）生产布局合理，符合有害与无害作业分开的原则；（四）有配套的更衣间、洗浴间、孕妇休息间等卫生设施；（五）设备、工具、用具等设施符合保护劳动者生理、心理健康的要求；（六）法律、行政法规和国务院卫生行政部门关于保护劳动者健康的其他要求。第二十五条规定“对可能发生急性职业损伤的有毒、有害工作场所，用人单位应当设置报警装置，配置现场急救用品、冲洗设备、应急撤离通道和必要的泄险区。对放射工作场所和放射性同位素的运输、贮存，用人单位必须配置防护设备和报警装置，保证接触放射线的工作人员佩戴个人剂量计。对职业病防护设备、应急救援设施和个人使用的职业病防护用品，用人单位应当进行经常性的维护、检修，定期检测其性能和效果，确保其处于正常状态，不得擅自拆除或者停止使用”。

《职业病防治法》在第七十二条规定了违犯后的罚则：

“用人单位违反本法规定，有下列行为之一的，由卫生行政部门给予警告，责令限期改正，逾期不改正的，处五万元以上二十万元以下的罚款；情节严重的，责令停止产生职业病危害的作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭：（一）工作场所职业病危害因素的强度或者浓度超过国家职业卫生标准的；（二）未提供职业病防护设施和个人使用的职业病防护用品，或者提供的职业病防护设施和个人使用的职业病防护用品不符合国家职业卫生标准和卫生要求的；……（五）工作场所职业病危害因素经治理仍然

达不到国家职业卫生标准和卫生要求时，未停止存在职业病危害因素的作业的……”。《工作场所职业卫生监督管理规定》第四十八条作了补充规定“用人单位有下列情形之一的，给予警告，责令限期改正，可以并处5000元以上2万元以下的罚款：（一）未按照规定实行有害作业与无害作业分开、工作场所与生活场所分开的……”。

## 二、事中（劳动过程中）保护责任

### 主体责任五：对危害日常监测、检测和评价责任

《职业病防治法》在第二十六条、《工作场所职业卫生监督管理规定》在第四十八条作了规定，具体要求是：

1. 用人单位应当实施由专人负责职业病危害因素日常监测，并确保监测系统处于正常运转状态。

2. 存在职业病危害的用人单位，应当委托具有相应资质的职业卫生技术服务机构，每年至少进行一次职业病危害因素检测。职业病危害严重的用人单位每三年至少进行一次职业病危害现状评价。

3. 应当落实职业病危害检测、现状评价报告中提出的建议和措施，并将检测、评价报告及整改情况存入用人单位的职业卫生档案，定期向所在地卫生健康行政部门报告并向劳动者公布。

4. 用人单位在日常的职业病危害监测或者定期检测、评价过程中，发现工作场所职业病危害因素不符合国家职业卫生标准和卫生要求时，应当立即采取相应治理措施，确保其符合职业卫生环境和条件的要求；仍然达不到的，必须停止作业，经治理后符合方可重新作业。

《职业病防治法》在第七十一条第二款、第七十二条第四款对违犯上述规定的，明确了罚则。《工作场所职业卫生监督管理规定》第五十条、第五十一条有相同规定。

### **主体责任六： 配备合格防护责任**

防护包括了职业病防护设施和个人使用的个体防护用品。《职业病防治法》第二十二规定，“用人单位必须采用有效的职业病防护设施，并为劳动者提供个人使用的职业病防护用品。用人单位为劳动者个人提供的职业病防护用品必须符合防治职业病的要求；不符合要求的，不得使用”。第二十五条规定，“对职业病防护设备、应急救援设施和个人使用的职业病防护用品，用人单位应当进行经常性的维护、检修，定期检测其性能和效果，确保其处于正常状态，不得擅自拆除或者停止使用”。基本要求是：

1、设施有效。确保职业病防护设施确实有效。产生粉尘、毒物的生产过程和设备，应尽量机械化和自动化，在所有产生粉尘、毒物的岗位及设备，安装通风排毒除尘装置。放散粉尘的生产过程尽量采用湿式作业。

2、维护到位。职业病危害防护设施、设备应建立相应的维修保养制度保证责任到位，及时维护、检修、定期检测其性能和效果，并保证正常运行。不得擅自拆除、停止使用职业病防护设备或应急救援设施。

3、防护合格。应为劳动者配备适宜的个人职业病防护用品，并督促、指导劳动者按照使用规则正确佩戴使用。实践当中，有些用人单位不给劳动者配备防护用品或者配备的防护用品难以起到防护作用的情况较多，如对接触粉尘作业

的劳动者，只配发普通的纱布口罩，不起防护作用，由此造成对劳动者的危害。此外，三类情况应注意：不得以货币发放取代防护用品的发放；个人防护用品的发放记录必须详细记录种类、型号和数量；发放记录必须经过劳动者本人签字确认，不得代签。

4. 严禁无防护进行危害作业。不得将产生职业病危害的作业转移给没有职业病防护条件的单位和个人，不得违章指挥和强令劳动者进行没有职业病防护措施的作业。

《职业病防治法》在第七十二条第二、第三款，第七十五条第五款、第八款对违犯上述规定的，明确了罚则。

#### **主体责任七：组织开展职业卫生培训**

《职业病防治法》第三十四条规定，“用人单位的主要负责人和职业卫生管理人员应当接受职业卫生培训，遵守职业病防治法律、法规，依法组织本单位的职业病防治工作。用人单位应当对劳动者进行上岗前的职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生培训，普及职业卫生知识，督促劳动者遵守职业病防治法律、法规、规章和操作规程，指导劳动者正确使用职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品。劳动者应当学习和掌握相关的职业卫生知识，增强职业病防范意识，遵守职业病防治法律、法规、规章和操作规程，正确使用、维护职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品，发现职业病危害事故隐患应当及时报告。劳动者不履行前款规定义务的，用人单位应当对其进行教育”。具体要求是：

1、用人单位的主要负责人和职业卫生管理人员应当接受职业卫生培训，即参加相关培训且培训内容、学时符合规

定，取得相应培训合格证明备查。

2、用人单位应当对劳动者进行职业卫生培训，对劳动者个人职业病防护采取指导、督促和教育措施。

《职业病防治法》在第七十条第四款对“未按照规定组织劳动者进行职业卫生培训，或者未对劳动者个人职业病防护采取指导、督促措施的”，明确了罚则。《工作场所职业卫生监督管理规定》第四十八条对“用人单位的主要负责人、职业卫生管理人员未接受职业卫生培训的”，明确了罚则。

关于主要负责人和职业卫生管理人员的具体规定，目前执行的是《国家安全监管总局办公厅关于加强用人单位职业卫生培训工作的通知》（安监总厅安健〔2015〕121号）和省卫生健康委《关于印发甘肃省职业病危害专项治理工作方案的通知》正文中有关暂行规定：

1. 企业是主体，监督部门查的是培训证明（不是培训合格证）。
2. 培训组织单位（社会培训机构或自行组织培训的用人单位）应在培训结束前一周，向培训举办地的县区卫生健康局申请派员到场监督考核，并报送教案及三套备选试卷电子版，由职业健康主管股（室）抽题组卷或抽卷形式出题、监考、判卷后书面出具载有培训内容、学时的考核合格证明。
3. 用人单位主要负责人主要培训内容：国家职业病防治法律、行政法规和规章，职业病危害防治基础知识，结合行业特点的职业卫生管理要求和措施等。初次培训不得少于16学时，继续教育不得少于8学时。
4. 职业卫生管理人员主要培训内容：国家职业病防治法律、行政法规、规章以及标准，职业病危害防治知识，主要职业病危害因素及防控措施，职业病防护设施的维护与管理，职业卫生管理要求和措施等。初次培训不得少于16学时，继续教育不得少于8学时。
5. 接触职业病危害的劳动者主要培训内容：国家职业病防治法规基本知识，本单位职业卫生管理制度和岗位操作规程，所从事岗位的主要职业病危害因素和防范措施，个人劳动防护用品的使用和维护，劳动者的职业卫生保护权利与义务等。初次培训时间不得少于8学时，继续教育不得少于4课时。

### **主体责任八：职业健康监护责任**

用人单位有义务负起对劳动者职业健康的监护责任。在实际工作中，常存在把职业健康监护与职业健康检查混淆或

割裂开来两种错误认识。职业健康检查（即所谓“职业健康体检”），是职业健康监护的一部分。职业健康监护是更广泛的企业行为的统称，主要包括，组织职业健康检查（岗前、岗中周期体检、离岗前体检、应急体检，应急体检指出现紧急情况，例如泄露接触、可疑症状甚至群体共同症状采取的紧急体检措施），体检档案管理（也包括分析、汇总），此外，还包括相关的处置（职业禁忌的劳动者换岗，复查、医学观察等），孕期、哺乳期女职工相关权益保护等。工作主要的依据是《职业健康监护技术规范》（GBZ 188-2014）。

《职业病防治法》第三十五条规定，“对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作业；不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业；对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置；对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同”。

《职业病防治法》第三十六条规定，“用人单位应当为劳动者建立职业健康监护档案，并按照规定期限妥善保存。

职业健康监护档案应当包括劳动者的职业史、职业病危害接触史、职业健康检查结果和职业病诊疗等有关个人健康资料。

劳动者离开用人单位时，有权索取本人职业健康监护档

案复印件，用人单位应当如实、无偿提供，并在所提供的复印件上签章”。

《职业病防治法》第三十八条规定，“用人单位不得安排未成年工从事接触职业病危害的作业；不得安排孕期、哺乳期的女职工从事对本人和胎儿、婴儿有危害的作业”。

《职业病防治法》第六十条第二款规定，“用人单位在发生分立、合并、解散、破产等情形时，应当对从事接触职业病危害的作业的劳动者进行健康检查，并按照国家有关规定妥善安置职业病病人”。

《职业病防治法》第七十一条第四款、第五款对“未按照规定组织职业健康检查、建立职业健康监护档案的”“未依照本法规定在劳动者离开用人单位时提供职业健康监护档案复印件的”，第七十五条第七款对“安排未经职业健康检查的劳动者、有职业禁忌的劳动者、未成年工或者孕期、哺乳期女职工从事接触职业病危害的作业或者禁忌作业的”，规定了罚则，**均可以并处罚款**。其中后者的罚则更为严厉，

“由卫生行政部门责令限期治理，并处五万元以上三十万元以下的罚款；情节严重的，责令停止产生职业病危害的作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭”。

职业健康监护方面，用人单位负责人应掌握以下基本常识：首先，职业健康监护很重要，所有的罚则都可以警告并处罚款。

第二，职业健康体检并不是与普通体检相对立的。所谓的以普通

体检代替职业健康体检，是指只进行普通项目检查，没有根据接触危害种类追加特定的检查项目。作为非专业人员，可以把职业健康体检理解成，普通体检四大常规检查（血常规、尿常规、心电图、肝功能）基础上加特定项目（接触多类危害因素的，相应进行追加），最后由职业健康检查主检医师作专业分析，提出职业健康检查结论或疑似职业病、职业禁忌的诊断。

第三，职业健康体检需要做的特定项目种类并不难掌握的。常用的，粉尘类检查在四大常规外增加两项：高千伏胸片（或DR胸片，也就是数字化胸片）和肺功能检测；噪声类（千万不能说成“噪音”，这是业内术语），要增加纯音听阈测试（电测听）。二氧化硫、氨、甲醛、焦炉逸散物加胸片、肺功能，甲醛还要加嗜酸细胞计数（血常规都有该项目），接触苯增加肝脾B超，等等。

第四，职业健康监护绝不是用人单位交钱、组织人去体检就了事的。用人单位要事前审查机构提供的项目是否满足，并提供接触史、职业病危害第三方检测结果等资料（用来辅助诊断，有的危害如噪声确定体检周期）。此外，未经上岗前检查的劳动者不得上岗，有职业禁忌的劳动者要调离，未成年工或者孕期、哺乳期女职工从事接触职业病危害的作业或者禁忌作业属于违法行为（直接并处五万元以上三十万元以下的罚款）。最关键的，可能和职业病危害相关的阳性结果，一定要有复查、有闭环资料。常见两种情况：1. 阳性结果不看也不管，认为有检查就算数，一些体检机构医生和企业都存在这个问题；2. 自说自话解释阳性结果，有的以劳动者不会配合（电测听、呼吸功能

检测)为由,有的甚至以状态不佳为名,把结果搁置不复查,这点在体检医生和企业也都存在。这些问题,企业负责人要非常清醒和清楚,留存的阳性结果没有闭环资料,法律上处于极度不利地位。

第五,离岗不体检时解除合同,法律上(《职业病防治法》和《劳动合同法》)都不认可,属于无效解除。这点对劳资双方都非常重要。离岗前90天内的在岗期间职业健康体检结果可视同为离岗体检。

第六,劳动者参加职健体检视为正常出勤。这点在《用人单位职业健康监护监督管理办法》第8条有明确要求。

第七,体检结果告知程序很重要。必须经过劳动者本人签字确认。

第八,劳动者离岗时有权索取本人职业健康监护档案复印件,用人单位如果不能如实、无偿提供,属于违法。

### **三、事后保护责任**

#### **主体责任九:职业病诊断鉴定责任**

包括安排诊断、如实提供诊断鉴定所需资料(包括不得拒绝、阻挠卫生行政部门为诊断进行的现场调查)和承担所需费用等三方面义务。

1.《职业病防治法》第五十五条规定,“用人单位应当及时安排对疑似职业病病人进行诊断;在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间,不得解除或者终止与其订立的劳动合同”。

2.《职业病防治法》第四十七条规定,“用人单位应当如实提供职业病诊断、鉴定所需的劳动者职业史和职业病危害接触史、工作场所职业病危害因素检测结果等资料;卫生

行政部门应当监督检查和督促用人单位提供上述资料；劳动者和有关机构也应当提供与职业病诊断、鉴定有关的资料。

职业病诊断、鉴定机构需要了解工作场所职业病危害因素情况时，可以对工作场所进行现场调查，也可以向卫生行政部门提出，卫生行政部门应当在十日内组织现场调查。用人单位不得拒绝、阻挠”。

《职业病防治法》第四十九条规定，“职业病诊断、鉴定过程中，在确认劳动者职业史、职业病危害接触史时，当事人对劳动关系、工种、工作岗位或者在岗时间有争议的，可以向当地的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁；接到申请的劳动人事争议仲裁委员会应当受理，并在三十日内作出裁决。当事人在仲裁过程中对自己提出的主张，有责任提供证据。劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁主张有关的证据的，仲裁庭应当要求用人单位在指定期限内提供；用人单位在指定期限内不提供的，应当承担不利后果”。

3. 《职业病防治法》第五十三条第三款规定“职业病诊断、鉴定费用由用人单位承担”。

《职业病防治法》第七十二条第六、第十、第十一款对“未按照规定安排职业病病人、疑似职业病病人进行诊治的”“隐瞒、伪造、篡改、毁损职业健康监护档案、工作场所职业病危害因素检测评价结果等相关资料，或者拒不提供职业病诊断、鉴定所需资料的”和“未按照规定承担职业病诊断、鉴定费用和职业病病人的医疗、生活保障费用的”等三类情形，规定了罚则。

### **主体责任十：购买工伤保险责任**

为劳动者购买工伤保险是用人单位的义务，既保护劳动者，也保护用人单位，企业不参保最终害人害己。劳动者诊断职业病后，用人单位没有为其购买工伤保险，必须承担其医疗和生活保障费用。

《职业病防治法》第七条规定“用人单位必须依法参加工伤保险”，第五十九条规定“劳动者被诊断患有职业病，但用人单位没有依法参加工伤保险的，其医疗和生活保障由该用人单位承担”。

### **主体责任十一：保障职业病病人待遇责任**

《职业病防治法》第五十五条规定，“疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用，由用人单位承担”。

《职业病防治法》第五十六条规定，“用人单位应当保障职业病病人依法享受国家规定的职业病待遇。用人单位应当按照国家有关规定，安排职业病病人进行治疗、康复和定期检查。用人单位对不适宜继续从事原工作的职业病病人，应当调离原岗位，并妥善安置。用人单位对从事接触职业病危害的作业的劳动者，应当给予适当岗位津贴”。

《职业病防治法》第六十条规定，“职业病病人变动工作单位，其依法享有的待遇不变”。

《职业病防治法》第七十二条第十一款对“未按照规定承担职业病诊断、鉴定费用和职业病病人的医疗、生活保障费用的”等三类情形，规定了罚则。

### **主体责任十二：事故应急处置责任**

发生或者可能发生急性职业病危害事故时，用人单位要采取现场应急处置措施、报告卫生行政部门、对涉及劳动者

进行救治诊疗等三方面。《职业病防治法》第三十七条规定，“发生或者可能发生急性职业病危害事故时，用人单位应当立即采取应急救援和控制措施，并及时报告所在地卫生行政部门和有关部门。对遭受或者可能遭受急性职业病危害的劳动者，用人单位应当及时组织救治、进行健康检查和医学观察，所需费用由用人单位承担”。

《职业病防治法》第七十二条第七款对“发生或者可能发生急性职业病危害事故时，未立即采取应急救援和控制措施或者未按照规定及时报告的”，规定了罚则。

### **第三篇主体责任之告知责任篇**

#### **一、事前告知责任**

事前告知，包括向劳动者合同告知危害情况，向监管部门申报（通过申报系统进行职业病危害项目申报）；竣工前告知监督部门（提交验收方案）等。共同点：一是这三个义务都有可直接并处罚款的规定，属于最严格的要求。二是三个义务都强调要求如实、及时，也就是说不是说说而已，危害相关各种情况要全面告知劳动者，申报信息要完整准确，特别要提到的是，劳动者接触危害类别有变化甚至浓度强度有明显变化（例如巡检岗调到固定岗，再如工艺改变危害因素浓度强度可能明显增高），申报内容发生变化时（新进行检测、人员数量变化），都需要补充告知或更新申报，没有做到的话，卫生行政部门可按未真实告知和未及时、如实申报进行处罚。

#### **主体责任十三：劳动者合同告知危害情况责任**

《职业病防治法》第三十三条规定，“用人单位与劳动者订立劳动合同（含聘用合同，下同）时，应当将工作过程

中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。劳动者在已订立劳动合同期间因工作岗位或者工作内容变更，从事与所订立劳动合同中未告知的存在职业病危害的作业时，用人单位应当依照前款规定，向劳动者履行如实告知的义务，并协商变更原劳动合同相关条款。用人单位违反前两款规定的，劳动者有权拒绝从事存在职业病危害的作业，用人单位不得因此解除与劳动者所订立的劳动合同”。

《职业病防治法》第七十一条第三款对“订立或者变更劳动合同时，未告知劳动者职业病危害真实情况的”，规定了严厉罚则“由卫生行政部门责令限期改正，给予警告，可以并处五万元以上十万元以下的罚款”。

#### **主体责任十四：职业病危害项目申报责任**

《职业病防治法》第十六条规定，“国家建立职业病危害项目申报制度。用人单位工作场所存在职业病目录所列职业病的危害因素的，应当及时、如实向所在地卫生行政部门申报危害项目，接受监督”。

《职业病危害项目申报办法》规定，“进行新建、改建、扩建、技术改造或者技术引进建设项目的，自建设项目竣工验收之日起 30 日内进行申报”“因技术、工艺、设备或者材料等发生变化导致原申报的职业病危害因素及其相关内容发生重大变化的，自发生变化之日起 15 日内进行申报”

“用人单位工作场所、名称、法定代表人或者主要负责人发生变化的，自发生变化之日起 15 日内进行申报”“经过职业病危害因素检测、评价，发现原申报内容发生变化的，自

收到有关检测、评价结果之日起 15 日内进行申报”。

违犯以上规定的，《职业病防治法》第七十一条规定了罚则“用人单位违反本法规定，有下列行为之一的，由卫生行政部门责令限期改正，给予警告，可以并处五万元以上十万元以下的罚款”。

### **主体责任十五：建设项目竣工报告责任**

《建设项目职业病防护设施“三同时”监督管理办法》第二十五条第二款规定，“建设单位应当在职业病防护设施验收前 20 日将验收方案向管辖该建设项目的安全生产监督管理部门进行书面报告”。

《建设项目职业病防护设施“三同时”监督管理办法》第二十六条第三款规定，“建设单位应当将职业病危害控制效果评价和职业病防护设施验收工作过程形成书面报告备查，其中职业病危害严重的建设项目应当在验收完成之日起 20 日内向管辖该建设项目的安全生产监督管理部门提交书面报告”。

《建设项目职业病防护设施“三同时”监督管理办法》第四十二条对“建设单位未按照规定及时、如实报告建设项目职业病防护设施验收方案，或者职业病危害严重建设项目未提交职业病危害控制效果评价与职业病防护设施验收的书面报告的”，规定了罚则“责令限期改正，给予警告，可以并处 5000 元以上 3 万元以下的罚款”。

## **二、事中告知责任**

### **主体责任十六：职业病危害情况告知与警示责任**

危害告知包括四类：公告栏告知、岗位警示标识，有危

害设备的警示标识及中文警示说明、有危害产品（材料）的警示标识及中文警示说明。

《职业病防治法》第二十四规定，“产生职业病危害的用人单位，应当在醒目位置设置公告栏，公布有关职业病防治的规章制度、操作规程、职业病危害事故应急救援措施和工作场所职业病危害因素检测结果。对产生严重职业病危害的作业岗位，应当在其醒目位置，设置警示标识和中文警示说明。警示说明应当载明产生职业病危害的种类、后果、预防以及应急救治措施等内容”。第二十六条规定“用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定，定期对工作场所进行职业病危害因素检测、评价。检测、评价结果存入用人单位职业卫生档案，定期向所在地卫生行政部门报告并向劳动者公布”。

《职业病防治法》第二十八条规定“向用人单位提供可能产生职业病危害的设备的，应当提供中文说明书，并在设备的醒目位置设置警示标识和中文警示说明。警示说明应当载明设备性能、可能产生的职业病危害、安全操作和维护注意事项、职业病防护以及应急救治措施等内容”。第二十九条“向用人单位提供可能产生职业病危害的化学品、放射性同位素和含有放射性物质的材料的，应当提供中文说明书。说明书应当载明产品特性、主要成份、存在的有害因素、可能产生的危害后果、安全使用注意事项、职业病防护以及应急救治措施等内容。产品包装应当有醒目的警示标识和中文警示说明。贮存上述材料的场所应当在规定的部位设置危险物品标识或者放射性警示标识”。

《职业病防治法》第七十条第一款、第七十二条第八款、第七十三条分别对“工作场所职业病危害因素检测、评价结果没有存档、上报、公布的”“未按照规定在产生严重职业病危害的作业岗位醒目位置设置警示标识和中文警示说明的”和“向用人单位提供可能产生职业病危害的设备、材料，未按照规定提供中文说明书或者设置警示标识和中文警示说明的”，规定了罚则。

事中告知还包括职业健康体检结果的告知，包含在“主体责任八职业健康监护责任”内容中，此处不再赘述。

### **三、事后告知责任**

#### **主体责任十七：职业病报告责任**

《职业病防治法》第五十条规定“用人单位和医疗卫生机构发现职业病病人或者疑似职业病病人时，应当及时向所在地卫生行政部门报告。确诊为职业病的，用人单位还应当向所在地劳动保障行政部门报告。”

违反上述规定的，《职业病防治法》第七十四条规定了罚则“责令限期改正，给予警告，可以并处一万元以下的罚款；弄虚作假的，并处二万元以上五万元以下的罚款；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，可以依法给予降级或者撤职的处分”。

(甘肃省卫生健康委职业健康处)