

Обеспечение прав работников на охрану труда и условия труда

*Начальник Центра охраны труда, радиационной и экологической
безопасности СО РАН*

Фомин Вениамин Иванович

Тел./факс: 330 07 45;

*E-mail: **fvi@sb-ras.ru;***

*Сайт: **<http://www.sbras.nsc.ru/cotreb>***



Нормативная база для специальной оценки условий труда

1. Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 № 426-ФЗ.
2. Приказ Минтруда РФ от 24.01.2014 № 33н, которым утверждены "Методика проведения специальной оценке условий труда", "Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов", "Отчет о проведении специальной оценки условий труда" и "Инструкция о заполнении формы данного отчета".
3. Приказ Минтруда РФ от 07.02.2014 № 80н, которым утверждены "Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда", "Порядок формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда".
4. Приказ Минтруда России от 24.01.2014 №32н, которым утверждены: "Форма сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, технические требования к нему"; "Инструкция по заполнению бланка сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда"; и "Порядок формирования и ведения реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда".

Рабочие места, где специальная оценка условий труда **не проводится**

- 1. Надомники**
- 2. Дистанционные работники**
- 3. Работники, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, **не являющимися индивидуальными предпринимателями.****

Участники специальной оценки условий труда

- 1. Работодатель (директор)***
- 2. Комиссия по специальной оценке условий труда***
- 3. Организация, проводящая специальную оценку условий труда***
- 4. Эксперт организации, проводящей специальную оценку условий труда***

Комиссия по специальной оценке условий труда

Председатель комиссии - работодатель или его представитель;

**Комиссия по проведению
специальной оценки условий труда**

(количество членов комиссии нечетное)

Члены Комиссии:

Специалист по охране труда и другие представители работодателя;

Представители профсоюза или иного представительного органа работников
(при наличии)

НОВОЕ:

Представители (эксперты) организации, проводящей специальную оценку условий труда в комиссию по проведению специальной оценки условий труда НЕ ВХОДЯТ

ПОДГОТОВКА К ПРОВЕДЕНИЮ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Составление Перечня рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест и его утверждение Комиссией (ст. 16 ФЗ)



Составление графика проведения специальную оценку условий труда



Проводятся профилактические ремонты и обслуживание системы освещения, вентиляции, станков. Подготавливается необходимая документация



Выбирается спецорганизация и заключается контракт. Спецорганизация должна удовлетворять требованиям ст. 19, 20, 21, 22, 27 ФЗ 426 условий труда

Перечень рабочих мест утверждает комиссия работодателя по спецоценке

По каждому рабочему месту необходимо подготовить следующую информацию:

- индивидуальный номер рабочего места (не более восьми цифр);
- наименование рабочего места;
- фамилию, имя, отчество, пол работника и его СНИЛС;
- рабочие зоны, в которых работник выполняет свои функции и время занятости в них;
- оборудование, инструменты и химические вещества, которые используются работником;
- класс условий труда по результатам ранее проводимой аттестации рабочих мест по условиям труда;
- проводимые предварительные и периодические медицинские осмотры с указанием основания;
- предоставляемые работнику льготы и компенсации, молоко или спецпитание с указанием основания;
- наличие права на пенсию по старости на льготных условиях с указанием основания и накопленного стажа работы с вредными условиями труда.

Подготовка к специальной оценке условий труда

Как и при аттестации рабочих мест по условиям труда проводятся профилактические ремонты и обслуживание системы освещения, вентиляции, станков.

Подготавливается:

- техническая и эксплуатационная документация на оборудование (станки, приборы, экспериментальные установки, инструменты и приспособления, которые используются работниками подразделения);
- перечень используемых на рабочем месте химических веществ, материалов, сырья и реактивов, их характеристики и расход за год, сертификаты на применяемые вещества, сырье и материалы;
- перечень выдаваемых работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, а также сертификаты соответствия и декларации о соответствии на них;
- технологическую документацию, методики работ и иные документы и описания, определяющие характеристику выполняемых работниками операций;
- должностные инструкции и иные документы, регламентирующие обязанности работников, а также перечень нормативных правовых актов, на основании которых они разрабатывались (ЕТКС, КС);
- сертификаты соответствия и декларации о соответствии оборудования, машин, механизмов, инструментов и приспособлений, веществ, сырья и материалов установленным требованиям;
- результаты производственного контроля и ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, других измерений уровней вредных производственных факторов;
- акты приемки в эксплуатацию оборудования, установок, помещений;
- проекты на экспериментальные установки, реконструкцию помещений, зданий и сооружений.

ЭТАПЫ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

НОВОЕ !

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов

Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов

Отнесение условий труда на рабочих местах к классам (подклассам) условий труда по степени вредности или опасности по результатам проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов

Оформление результатов проведения специальной оценки условий труда

ИДЕНТИФИКАЦИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНО ВРЕДНЫХ (ОПАСНЫХ) ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ

Выявление и описание имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников потенциально вредных и (или) опасных факторов

Сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с факторами, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов

Вредные (опасные) факторы идентифицированы

Имеющиеся на рабочем месте факторы производственной среды и трудового процесса признаются идентифицированными вредными и (или) опасными факторами в случае совпадения их наименований с наименованиями вредных и (или) опасных факторов, предусмотренных классификатором

Вредные (опасные) факторы не идентифицированы

Декларирование соответствия условий труда

Перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда

Проведение исследований (испытаний) и измерений идентифицированных потенциально вредных (опасных) производственных факторов

ВЫЯВЛЕНИЕ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ ПОТЕНЦИАЛЬНО ВРЕДНЫХ (ОПАСНЫХ) ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ

ВЫЯВЛЕНИЕ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ ВРЕДНЫХ (ОПАСНЫХ) ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПУТЕМ ИЗУЧЕНИЯ:

- ✓ технической (эксплуатационной) документации на производственное оборудование (машины, механизмы, инструменты и приспособления), используемое на рабочих местах конкретных работников;
- ✓ технологической документации, характеристик технологического процесса;
- ✓ проектов строительства и (или) реконструкции производственных объектов (зданий, сооружений, производственных помещений);
- ✓ характеристик применяемых в производстве веществ, материалов, сырья (в том числе установленных по результатам токсикологической, санитарно-гигиенической и медико-биологической оценок);
- ✓ деклараций о соответствии и (или) сертификатов соответствия производственного оборудования, машин, механизмов, инструментов и приспособлений, технологических процессов, веществ, материалов, сырья установленным требованиям;
- ✓ результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений факторов
- ✓ должностных инструкций и иных документов, регламентирующих обязанности работника

Выявление на рабочих местах вредных (опасных) производственных факторов может проводиться путем обследования рабочих мест методом осмотра и ознакомления с работами, фактически выполняемыми работниками в режиме штатной работы, а также путем опроса работников и (или) их непосредственных руководителей

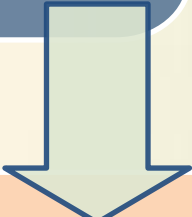
Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении:

- ✓ РАБОЧИХ МЕСТ РАБОТНИКОВ, ПРОФЕССИИ, ДОЛЖНОСТИ, СПЕЦИАЛЬНОСТИ КОТОРЫХ ВКЛЮЧЕНЫ В СПИСКИ СООТВЕТСТВУЮЩИХ РАБОТ, ПРОИЗВОДСТВ, ПРОФЕССИЙ, ДОЛЖНОСТЕЙ, СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ (ОРГАНИЗАЦИЙ), С УЧЕТОМ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ДОСРОЧНОЕ НАЗНАЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ ПЕНСИИ ПО СТАРОСТИ
- ✓ РАБОЧИХ МЕСТ, В СВЯЗИ С РАБОТОЙ НА КОТОРЫХ РАБОТНИКАМ В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫМИ И ИНЫМИ НОРМАТИВНЫМИ ПРАВОВЫМИ АКТАМИ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТУ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА
- ✓ РАБОЧИХ МЕСТ, НА КОТОРЫХ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАНЕЕ ПРОВЕДЕННЫХ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА ИЛИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА БЫЛИ УСТАНОВЛЕНЫ ВРЕДНЫЕ И (ИЛИ) ОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

** Перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов на указанных рабочих местах определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, исходя из перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих измерению при проведении специальной оценки условий труда.*

Подготовка к инструментальным исследованиям и испытаниям ОВПФ

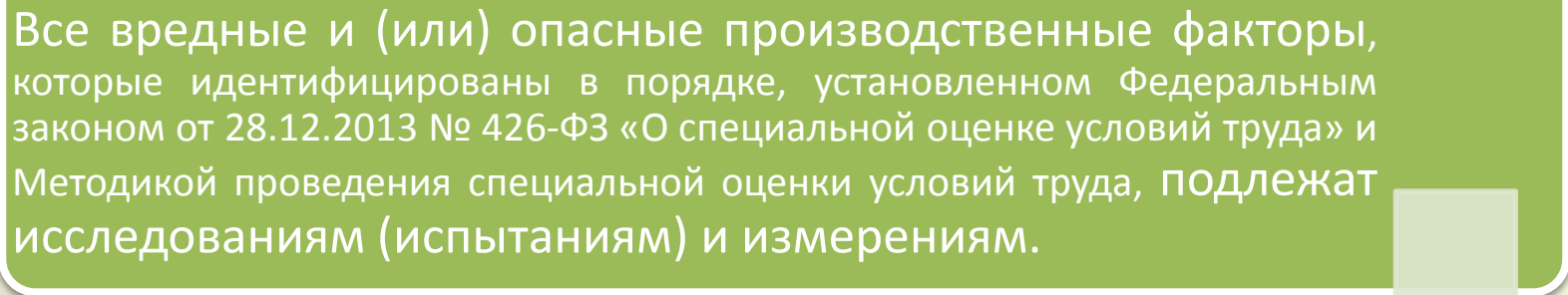
Комиссия рассматривает результаты идентификации, утверждает предоставленный экспертом перечень рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, и признает условия труда на этих рабочих местах допустимыми (ст. 10, часть 4 ФЗ 426, п. 8 Методики). На рабочих местах, на которых факторы идентифицированы, или их идентификация не проводится, комиссия формирует перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих измерениям (ст. 12, часть 2 ФЗ 426). Свои решения комиссия оформляет протоколами.



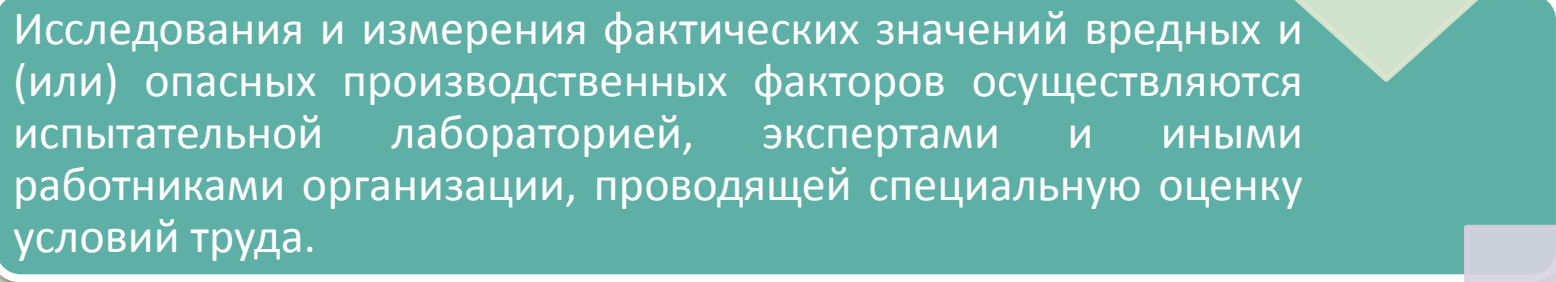
Эксперт изучает данные производственного контроля и дает заключение о возможности их использования при специальной оценке условий труда. Комиссия на основании заключения эксперта принимает решение о возможности использования данных производственного контроля для целей специальной оценки условий труда, которое оформляется протоколом комиссии (ст. 12, часть 7 ФЗ 426, п. 13 Методики).

ИССЛЕДОВАНИЯ (ИСПЫТАНИЯ) И ИЗМЕРЕНИЯ ВРЕДНЫХ (ОПАСНЫХ) ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ

Все вредные и (или) опасные производственные факторы, которые идентифицированы в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям.

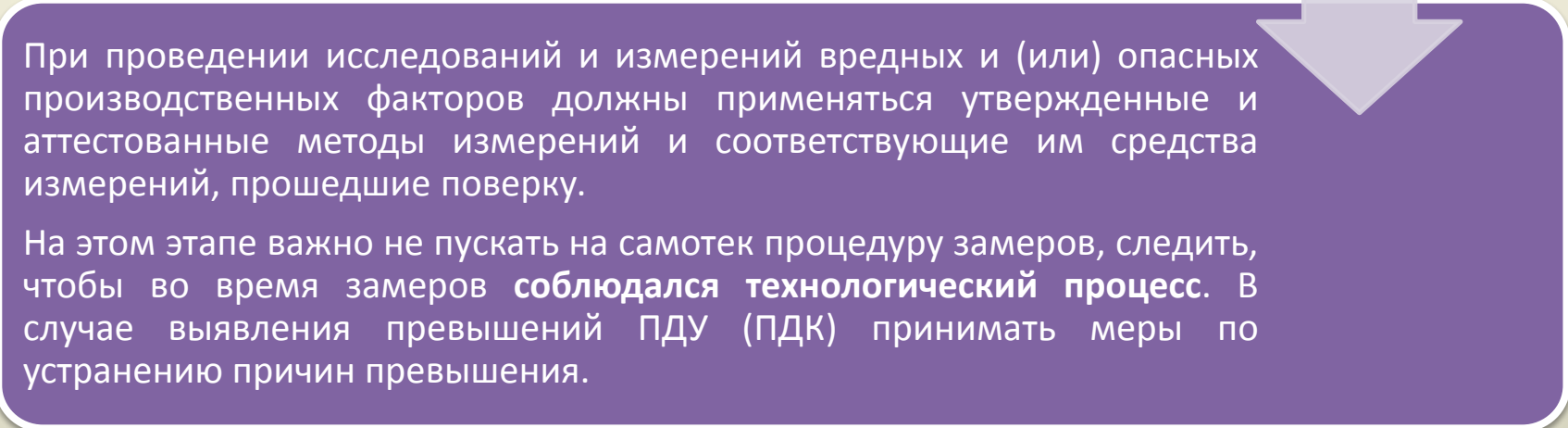


Исследования и измерения фактических значений вредных и (или) опасных производственных факторов осуществляются испытательной лабораторией, экспертами и иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда.



При проведении исследований и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные методы измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку.

На этом этапе важно не пускать на самотек процедуру замеров, следить, чтобы во время замеров **соблюдался технологический процесс**. В случае выявления превышений ПДУ (ПДК) принимать меры по устранению причин превышения.



ИССЛЕДОВАНИЯ И ИЗМЕРЕНИЯ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЫ И ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА

ИССЛЕДОВАНИЯ (ИСПЫТАНИЯ) И ИЗМЕРЕНИЯ ВРЕДНЫХ (ОПАСНЫХ) ФАКТОРОВ ПРОВОДЯТСЯ В ХОДЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ШТАТНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ) ПРОЦЕССОВ И (ИЛИ) ШТАТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ С УЧЕТОМ:

- ✓ используемого работником производственного оборудования, сырья и материалов, являющихся источниками идентифицированных потенциально вредных (опасных) факторов.

ОТНЕСЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА НА РАБОЧИХ МЕСТАХ К КЛАССАМ (ПОДКЛАССАМ) УСЛОВИЙ ТРУДА ПО СТЕПЕНИ ВРЕДНОСТИ И (ИЛИ) ОПАСНОСТИ



осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, в зависимости от степени отклонения фактических значений вредных и (или) опасных факторов, полученных по результатам проведения их исследований (испытаний) и измерений, от нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и с учетом продолжительности их воздействия на работника в течение рабочего дня (смены).

КЛАССЫ УСЛОВИЙ ТРУДА

Оптимальные условия труда (1 класс)

условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника

Допустимые условия труда (2 класс)

условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены)

Вредные условия труда (3 класс)

условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, включая подклассы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Опасные условия труда (4 класс)

условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности

ПОДКЛАССЫ УСЛОВИЙ ТРУДА

Подкласс 3.1

(вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья

Подкласс 3.2

(вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет)

Подкласс 3.3

(вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности

Подкласс 3.4

(вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности

Снижения класса условий труда при применении СИЗ

При применении работниками эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда
на одну степень

НОВОЕ !

Эксперт дает заключение о возможности снижения класса условий труда при условии применения работником эффективных сертифицированных СИЗ. Комиссия на основе заключения эксперта принимает решение о снижении класса условий труда .

Снижение класса (подкласса) условий труда **более, чем на одну степень** по согласованию с территориальным органом **Роспотребнадзора**

РЕЗУЛЬТАТЫ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Отчет по результатам специальной оценки условий труда включает

- 
- 1) сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов,
 - 2) перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов
 - 3) карты специальной оценки условий труда
 - 4) протоколы исследований и измерений идентифицированных вредных (опасных) факторов
 - 5) протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты
 - 6) протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных (опасных) факторов
 - 7) сводную ведомость результатов специальной оценки условий труда
 - 8) перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда
 - 9) заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда



Отчет подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда, не считая периода временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или в командировке, периоды междувахтового отдыха

ДЕКЛАРИРОВАНИЕ СООТВЕТСТВИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

Оформляется в порядке,
установленном Минтрудом
России

Декларация соответствия
условий труда

Реестр деклараций
соответствия условий труда

Ведет Роструд

Срок действия
декларации 5 лет

Продление срока
действия декларации
еще на 5 лет

Внеплановая специальная оценка
условий труда

Прекращение действия
декларации

ДА

НЕТ

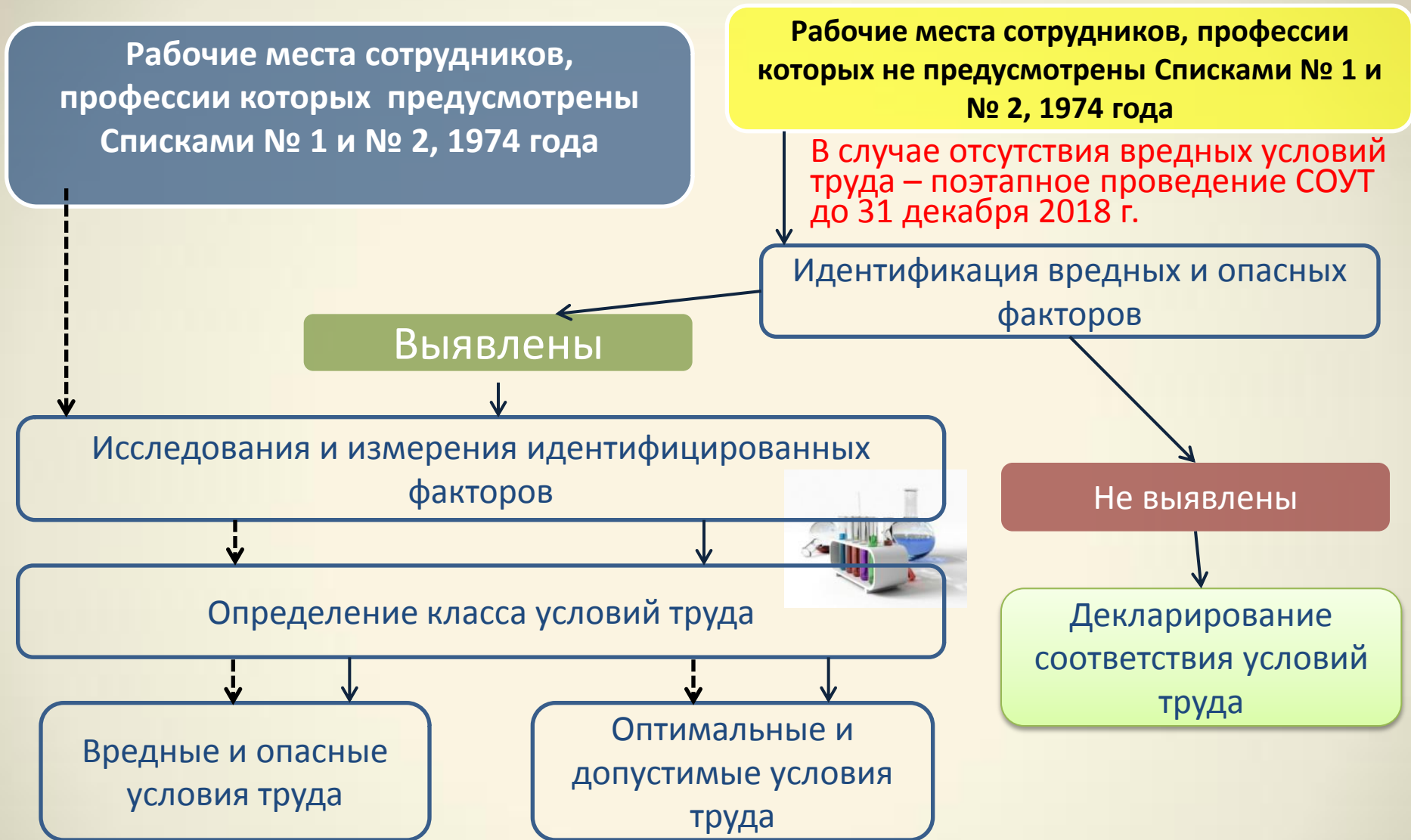
С работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята декларация, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, происшедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которого явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов

Заключительный этап специальной оценки условий труда

Ознакомление работников с результатами специальной оценке условий труда на его рабочем месте (карта специальной оценке условий труда) в течение 30 суток со дня утверждения отчета, за вычетом временной нетрудоспособности, отпуска, периода междувахтового отдыха (ст. 15 часть 5 ФЗ).

Размещение на официальном сайте организации сводных данных о результатах специальной оценки условий труда и перечня мероприятий по улучшению условий труда в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета (ст. 15 часть 6 ФЗ).

ПРОЦЕДУРА СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА



ЭКСПЕРТИЗА КАЧЕСТВА СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

В рамках государственной экспертизы условий труда, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации

по заявлениям работников, профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов, работодателей, их объединений, страховщиков, поданным непосредственно в орган экспертизы

Платно

по представлению Роструда или его территориальных органов в связи с осуществлением мероприятий по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований в области специальной оценки условий труда

Бесплатно

Разногласия по вопросам экспертизы качества СОУТ

Минтруд России
(с учетом требований Федерального закона от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»)

1. Гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда:

- Повышенный размер оплаты труда работников;
- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- Сокращенная продолжительность рабочего времени.

2. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов.

3. Лечебно профилактическое питание.

Нормативные правовые акты, регулирующие порядок выдачи молока

- *Трудовой кодекс РФ (доплаты, отпуск, сокращенная рабочая неделя);*
- *постановление Правительства РФ от 13.03.2008 № 168 (молоко);*
- *приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н с изменениями от 19.04.2010 (молоко);*
- *приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 46н (лечебно профилактическое питание).*

Основные условия для выдачи молока:

- ведется работа с вредными производственными факторами (химфакторы), предусмотренными в приказе 45н;
- уровни этих факторов превышают допустимые, что подтверждается результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (сейчас специальной оценкой условий труда) или производственного контроля;
- выдается только в дни фактической занятости с данными факторами;
- продолжительность работы в этих условиях не менее половины рабочей смены. Необходимо вести учет рабочего времени в соответствующих условиях труда;
- не допускается выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены;
- выдача и употребление молока осуществляется в буфетах, столовых и других, специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, помещениях.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами

Допускается замена молока равноценными пищевыми продуктами, но только теми, что указаны в приказе 45н:

№ п/п	Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
1.	Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5%	500 г
2.	Творог не более 9 % жирности	100 г
3.	Сыр не более 24 % жирности	60 г
4.	Продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда	Устанавливается в заключении, разрешающем их применение

Такая замена допускается только с согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, т.е. эта норма должна быть прописана в коллективном договоре.

Возможна замена выдачи молока компенсационными выплатами в размере эквивалентном стоимости молока или других равноценных продуктов при условии:

- возможность компенсационной выплаты предусмотрена коллективным договором или трудовым договором с работником;
- наличие письменного заявления работника;
- **утвержден**, с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, **размер и порядок компенсационной выплаты**, а также **порядок ее индексации**. Размер компенсационной выплаты не должен быть меньше стоимости 0,5 л молока жирностью не менее 2,5 % в розничной торговле по месту расположения работодателя.

Прекращение выдачи молока или денежной компенсации

- наличие результатов специальной оценки условий труда, подтверждающих отсутствие превышения уровней вредных производственных факторов;
- согласие первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников на прекращение выдачи молока.

Организация предоставления молока работникам организаций

1. Издать приказ, в котором определить необходимые мероприятия, ответственных исполнителей и сроки.
2. Определить список должностей, которым может выдаваться молоко или другие равноценные пищевые продукты в связи с занятостью во вредных условиях. Указать, что данный список является приложением к колдоговору. Если проведена аттестация рабочих мест по условиям труда или специальная оценка условий труда, то обязательно учесть рекомендации оценки.
3. Разработать, согласовать с профсоюзным комитетом и утвердить Порядок компенсационной выплаты стоимости молока. Отразить:
 - Необходимость письменного заявления работника.
 - Размер выплаты в зависимости от стоимости молока 2,5 % жирности или других продуктов, выдаваемых при постоянном контакте с неорганическими соединениями цветных металлов. Если удаленные подразделения, то размер выплат устанавливается для каждой административной единицы субъекта РФ.
 - Порядок индексации выплат.
 - Порядок выплат: время выплат и периоды, за которые они осуществляются (например, в день выдачи заработной платы за тот же период, что и заработная плата), учет времени работы с вредными факторами (табель учета времени занятости).
 - Указать, что данный порядок является приложением к коллективному договору.

Повышенный размер оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Ст. 147: Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо **коллективным договором, трудовым договором.**

Нет привязки размера повышения оплаты труда от специальной оценки условий труда и класса условий труда, однако факт вредных условий труда нужно установить. В коллективном договоре необходимо указать размер повышения оплаты труда от класса условий труда и условие ее повышения. В трудовом договоре указывается размер повышения оплаты труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Ст. 117 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых **по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класса 3.2, 3.3, 3.4 или опасным условиям труда (класс 4).**

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Условия предоставления дополнительного отпуска (ст. 117 ТК РФ)

1. Класс условий труда по результатам специальной оценке условий труда должен быть 3.2 и выше (3.2, 3.3, 3.4, 4).
2. В коллективном договоре должно быть прописано:
 - ✓ количество предоставляемых дней отпуска в зависимости от класса условий труда и условия предоставления этого отпуска;
 - ✓ условия и процедура установления денежной компенсации работнику при его отказе от дополнительного отпуска, превышающего 7 календарных дней, и порядок расчета этой денежной компенсации;
3. Приказом утверждается перечень рабочих мест, должностей (профессий), которым по результатам специальной оценки условий труда устанавливается дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска (целесообразно устанавливать данную компенсацию на период до проведения очередной специальной оценки условий труда). В приказе дается поручение отделу кадров внести изменения в трудовые договора и, при необходимости, составить дополнительные соглашения к ним.
4. В трудовом договоре с каждым работником, которому установлен дополнительный отпуск, указывается количество дней дополнительного отпуска и условие его предоставления.
5. В случае установления денежной компенсации за отказ от дополнительного отпуска, превышающего 7 календарных дней, заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

Сокращенная продолжительность рабочего времени

Статья 92: Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых **по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда**, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Условия предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени

1. Класс условий труда по результатам специальной оценке условий труда должен быть 3.3 и выше (3.3, 3.4, 4).
2. В коллективном договоре должно быть прописано:
 - ✓ продолжительность рабочей недели в зависимости от класса условий труда и условия ее предоставления;
 - ✓ условия и процедура установления денежной компенсации работнику при его отказе от сокращенного рабочего времени (полностью или частично), и порядок расчета этой денежной компенсации;
 - ✓ возможность увеличения рабочей смены до 12 часов при 36 часовой рабочей неделе и до 8 часов при 30 часовой.
3. В правилах внутреннего трудового распорядка указываются продолжительности рабочей смены при различной продолжительности рабочей недели и Порядок введения суммированного учета рабочего времени.
4. Приказом утверждается перечень рабочих мест, должностей (профессий), которым по результатам специальной оценки условий труда устанавливается сокращенное рабочее время, с указанием продолжительности рабочей недели (целесообразно устанавливать данную компенсацию на период до проведения очередной специальной оценки условий труда). В приказе дается поручение отделу кадров внести изменения в трудовые договора и, при необходимости дополнительные соглашения к ним.
5. В трудовом договоре с каждым работником, которому установлено сокращенное рабочее время, указывается продолжительность рабочей недели и условие ее предоставления.
6. В случае установления денежной компенсации за отказ от сокращенного рабочего времени (полностью или частично), заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда

Статья 219 Трудового кодекса РФ

Каждый работник имеет право на:

- ✓ **гарантии и компенсации**, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, **гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.**

Сводные требования по порядку предоставления гарантий и компенсаций

1. Коллективный договор:
 - порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включая молоко;
 - размер этих гарантий в зависимости от класса условий труда и условия их предоставления;
 - порядок, размер и условия выплаты денежной компенсации за отказ от установленных гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
2. Правила внутреннего трудового распорядка:
 - продолжительность рабочей смены (начало и конец рабочего дня) при различной сокращенной рабочей неделе, возможно, сделать короткой только пятницу;
 - порядок введения суммированного учета рабочего времени;
 - порядок учета рабочего времени при работе с вредными и (или) опасными условиями труда.
3. Утверждается приказом перечень рабочих мест, должностей (профессий), на которых по результатам специальной оценке условий труда устанавливаются гарантии и компенсации, молоко (целесообразно устанавливать гарантии и компенсации на период до проведения очередной специальной оценки условий труда). Для конкретизации рабочих мест в перечне, кроме подразделения и должности, указывать и его номер.
4. Вносятся изменения в трудовые договора и, при необходимости, заключаются к ним дополнительные соглашения. Должно быть прописано условие предоставление гарантий и компенсаций в зависимости от времени работы с вредными и (или) опасными условиями труда.

Условия перехода на новый порядок предоставления гарантий и компенсаций

Статья 15 федерального закона 421-ФЗ от 28.12.2013 О внесении изменений в отдельные законодательные акты российской федерации в связи с принятием федерального закона "О специальной оценке условий труда"

С 01.01.2014 нельзя уменьшить размер гарантий и компенсаций без проведения мероприятий по улучшению условий труда и подтверждения допустимых условий труда специальной оценкой условий труда.

Нормативные правовые акты, регулирующие порядок направления и прохождения медицинских осмотров

1. Трудовой кодекс РФ.
2. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
3. Постановление Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 (в редакции от 23.09.2002) О реализации закона РФ "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании".

Организация предварительных и периодических медицинских осмотров работников

Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний (п. 2 Порядка).

Цель медицинских осмотров:

- динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников;
- выявления заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, а так же работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в целях охраны здоровья населения;
- своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;
- предупреждения несчастных случаев на производстве.

Ответственность:

- *на медицинскую организацию* - за качество проведения предварительных и периодических осмотров работников;
- на работодателя – за организацию проведения предварительных и периодических осмотров работников и обеспечение своевременного их прохождения работниками.

Организация медицинских осмотров

1. Разработать локальный нормативный акт, регламентирующий организацию предварительных и периодических медицинских осмотров, который будет одним из элементов СУОТ в организации. В данном документе определить:
 - лиц, ответственных за предварительные и за периодические медосмотры;
 - лиц, ответственных за составление Списка контингентов для медосмотров;
 - лиц, ответственных за составление поименных списков для прохождения периодического осмотра в текущем году;
 - ответственность руководителя подразделения и работника за полноту и своевременное прохождение медосмотра;
 - определить действия руководителей подразделений, других должностных лиц, самих работников в случае не прохождения медосмотра в установленные Календарным планом сроки.

Организация медицинских осмотров 2

Составить Список контингентов, где указывается:

- наименование подразделения;
- наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию (для идентификации желательно указать номер РМ по перечню РМ для целей СОУТ (АРМ) или, в крайнем случае, ФИО. Перечень РМ становится основой для всевозможных списков);
- наименование производственных факторов, присутствующих на рабочем месте, согласно Перечню (приложение 1 к Порядку) с указанием пунктов (следует учитывать примечание 2 к приложению 1 "В Перечне вредных факторов перечислены факторы, которые по уровню своего воздействия отнесены к вредным и (или) опасным классам, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами");
- наименование работ (приложение 2 к Порядку) с указанием пунктов;
- периодичность осмотров.

Организация медицинских осмотров 3

В десятидневный срок со дня утверждения (п.21 Порядка) Список контингентов направляется в территориальный орган.

Выбирается медучреждение, где работники будут проходить медосмотры, и заключается с ним договор. Медучреждение должно иметь право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности (п. 4. Порядка). Периодические и предварительные медицинские осмотры проводятся в одном медучреждении, с которым заключен договор.

Составление поименного списка работников, направляемых на периодический медосмотр в текущем году. Список утверждает работодатель и не позднее, чем за два месяца до даты прохождения периодического медосмотра, список передается в медучреждение. Нужно получить подтверждение в получении медучреждением поименных списков (роспись на вашем экземпляре с указанием даты вручения).

Организация медицинских осмотров 4

В 10-тидневный срок с момента передачи в медицинскую организацию поименных списков, но не позднее, чем за две недели до начала медосмотра, получить от медучреждения Календарный план проведения медосмотра и согласовать его (п. 25 Порядка).

Не позже чем за 10 дней необходимо ознакомить с Календарным планом работников.

Организация медицинских осмотров 5

Издать приказ о прохождении периодического медицинского осмотра с приложением Календарного плана и список работников, направляемых на медосмотр, в приказе:

- обязать работников пройти медосмотр в соответствии с утвержденным Календарным планом, а руководителей подразделений обеспечить явку работников;
- обязать работников пройти обязательное психиатрическое обследование;
- определить подразделение (работника), которое выдаст работникам направление на медосмотр;
- определить ответственность руководителя подразделения за прохождение медосмотра подчиненных работников;
- бухгалтерию обязать произвести расчет работников за период прохождения медосмотра по среднему заработку (ст.185 ТК РФ), для этого необходимо делать отметку в таблице учета рабочего времени.

Организация медицинских осмотров 6

Ознакомить с приказом работников и руководителей подразделений, других лиц, задействованных в организации медосмотра. Если приказ выпустит раньше, чем за 10 дней до начала медосмотра, то можно совместить ознакомление с Календарным планом и приказом.

Подготовить и подписать направления на медосмотр у уполномоченного на это лица.

В организации должен вестись учет выданных направлений. Направления выдаются под роспись. Порядок учета выдачи направлений не регламентирован, однако целесообразно вести специальный журнал учета выдачи направлений на предварительный и периодический медицинские осмотры.

Организация медицинских осмотров 7

В указанное в Календарном плане время работник должен прибыть в медучреждение для прохождения периодического осмотра. При себе нужно иметь направление, документ, удостоверяющий личность (паспорт) и Паспорт здоровья, если он у него имеется (если нет, то его выдаст медучреждение), а также решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое обследование.

После завершения работником медосмотра ему выдается медицинское заключение, подписанное председателем медицинской комиссии и заверенное печатью медучреждения. Данное заключение работник должен передать руководителю подразделения или лицу, ответственному за медицинские осмотры в организации (после первичного медосмотра инспектору по кадрам или другому лицу, у которого он получил направление). Работнику также возвращается Паспорт здоровья с внесенными туда результатами обследования. Паспорт здоровья хранится у работника.

Организация медицинских осмотров 8

Руководитель подразделения или лицо, ответственное за медицинские осмотры в организации, осуществляет учет работников, прошедших медицинский осмотр, и принимает меры по направлению на медосмотр работников, не прошедших его по уважительной причине.

Через 35 дней после завершения медосмотра работодателю направляется заключительный акт, утвержденный председателем врачебной комиссии и заверенный печатью медучреждения, для принятия мер по дообследованию работников, по направлению работников на внеочередной медосмотр и по реализации комплекса оздоровительных мероприятий. Периодический медосмотр в текущем году считается завершенным после получения организацией Заключительного акта.

Следует помнить, что в соответствии со ст. 76 ТК РФ Работодатель обязан отстранить от работы сотрудника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медосмотр. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется. Если у работника была уважительная причина, например, болезнь, то ему производится оплата за время отстранения от работы как за простой не по вине работника (ст. 76 ТК РФ). В этом случае работник направляется на медосмотр индивидуально.

Нормативные правовые акты, регламентирующие выдачу СИЗ

- Трудовой кодекс РФ;
- Приказ Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами "»;
- Типовые нормы бесплатной выдачи работнику сертифицированных СИЗ.

Нормативные правовые акты, регламентирующие выдачу СИЗ

- *Трудовой кодекс РФ;*
- *Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждены приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н;*
- *Типовые нормы выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики, утверждены приказом Минздравсоцразвития от 20.04.2006 № 297.*
- *Нормы бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики, утверждены постановлением Минтруда РФ от 31.12.1997 №70.*
- *Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами ", утверждены приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н ;*
- *Типовые нормы бесплатной выдачи работнику сертифицированных СИЗ.*

Порядок приобретения выдачи СИЗ

1. Утвердить по согласованию с ПК Положение (стандарт) о порядке приобретения и выдачи сертифицированных СИЗ, смывающих и (или) обезвреживающих средств, а также Перечень должностей (профессий), которым бесплатно выдаются сертифицированные СИЗ, смывающие и (или) обезвреживающие средства, и нормы их выдачи.
2. Приобретение и выдача работникам СИЗ, не имеющих сертификата соответствия или декларации о соответствии или с истекшим сроком их действия не допускается.
3. Выдаваемые работникам СИЗ должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.
4. Работодатель за счет собственных средств обязан организовать надлежащий уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, обезвреживание, а также ремонт и замену пришедших в негодность СИЗ.
5. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки, а также за правильностью применения выданных СИЗ.
6. Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ.

Гарантии работникам при необеспечении их СИЗ

В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанными с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством РФ он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой.