

- е) в дни выполнения работ, связанных с исполнением общественных и государственных поручений;
- ж) в период временной нетрудоспособности при заболеваниях общего характера;
- з) в дни пребывания на лечении в медицинском учреждении, в том числе санаторного типа.

ГДЕ И КАК ВЫДАЮТ ЛПП

Выдача ЛПП производится перед началом работы в виде горячих завтраков или специализированных вахтовых рационов (для труднодоступных регионов при отсутствии столовых) перед началом работы, калорийность его составляет 40–50% суточной нормы. В отдельных случаях выдача лечебно-профилактического питания в обеденный перерыв допускается по согласованию с медико-санитарной службой работодателя, а при ее отсутствии – с территориальными органами Роспотребнадзора.

При невозможности получения ЛПП в столовой, буфете, ином пункте питания, имеющими на это право работниками и женщинами в период отпусков по беременности, родам и уходу за ребенком в возрасте до полутора лет (включая период выполнения беременными женщинами работ, куда они переведены с целью устранения воздействия вредных производственных факторов) вследствие состояния здоровья или отдаленности места жительства допускается в период временной нетрудоспособности или инвалидности вследствие профессионального заболевания выдача им лечебно-профилактического питания на дом в виде готовых блюд или вахтовых рационов.

НАДО ЗНАТЬ! Порядок возмещения работникам не полученного своевременно лечебно-профилактического питания, вследствие действий работодателя, разрабатывается с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

ВНИМАНИЕ! Работодатель обязан ознакомить работника с правилами бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания во время первичного инструктажа на рабочем месте.

Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, получающим лечебно-профилактическое питание, не производится.

Ответственность за обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием и за соблюдение настоящих Правил выдачи ЛПП возлагается на Работодателя.

Контроль за организацией выдачи лечебно-профилактического питания имеющим на это право работникам осуществляется государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации, территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, соответствующими профсоюзными или иными представительными органами работников.

ВАЖНО! Питание, организованное в виде горячих завтраков, должно служить для работника примером оптимального пищевого выбора, который он должен осуществлять и при самостоятельной организации других приемов пищи (дома). На выработку этих навыков должны быть направлены мероприятия по гигиеническому обучению со стороны медицинских работников и сотрудников территориальных учреждений, уполномоченных осуществлять Госсанэпиднадзор. Они планируют проведение бесед, лекций, готовят и раздают (вывешивают) средства наглядной медицинской пропаганды (памятки, плакаты, буклеты и т.п.). Максимальной эффективности ЛПП можно достичь только при составлении всего ежедневного рациона работника в соответствии с требованиями профилактического питания.



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

119119, г. Москва
Ленинский проспект, 42
rogwu@rogwu.ru

ROGWU.RU

**ПОРЯДОК
ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ЛЕЧЕБНО-
ПРОФИЛАКТИЧЕСКИМ
ПИТАНИЕМ (ЛПП)**

ROGWU.RU



Цель лечебно-профилактического питания:

- повысить защитные функции физиологических барьеров организма (печени, кожи, слизистой желудочно-кишечного тракта и верхних дыхательных путей);
- предотвратить проникновение вредных химических или радиоактивных веществ;
- способствовать усилению процессов связывания и выведения ядов и их продуктов обмена.



В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на вредных производствах бесплатно выдают горячий завтрак, молоко или кисломолочные продукты, витамины.

Статья 222 Трудового кодекса России гарантирует бесплатное предоставление лечебно-профилактического питания на работах с особо вредными условиями труда согласно установленным нормам.

Правила выдачи продуктов закреплены в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационы питания лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» (далее – Приказ № 46н).

НАДО ЗНАТЬ! Приказом № 46н введены в действие документы, определяющие и регламентирующие перечень профессий с вредными условиями труда, рационы питания ЛПП, нормы выдачи витаминов, правила выдачи ЛПП:

- приложение 1 к Приказу № 46н – Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда (далее – Перечень);
- приложение 2 к Приказу № 46н – Рационы лечебно-профилактического питания (далее – Рацион/Рационы ЛПП);
- приложение 3 к Приказу № 46н – Нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов (далее – Нормы витаминов);
- приложение 4 к Приказу № 46н – Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (далее – Правила выдачи ЛПП).

КОМУ ВЫДАЕТСЯ ЛПП

ВНИМАНИЕ! Лечебно-профилактическое питание выдается бесплатно только тем работникам, для которых это питание предусмотрено Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, независимо от вида экономической деятельности и организационно-правовых форм и форм собственности работодателей.

В данном Перечне перечисляются вредные профессии, представителям которых выдается лечебно-профилактическое питание. Полный список включает более 3 (трех) тысяч наименований профессий.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в соответствии с настоящим Перечнем в целях укрепления здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний.

Лечебно-профилактическое питание выдается также:

- а) работникам, привлекаемым к выполнению предусмотренных Перечнем работ на полный рабочий день, и работникам, занятым на строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных и пусконаладочных работах полный рабочий день в предусмотренных Перечнем производствах, в которых лечебно-профилактическое питание выдается основным работникам и ремонтному персоналу;

б) работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и выполняющим работу вахтовым методом;

в) работникам, производящим чистку и подготовку оборудования к ремонту или консервации в цехе (на участке) организации, для работников которого Перечнем предусмотрена выдача лечебно-профилактического питания;

г) работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и признанным инвалидами вследствие профессионального заболевания, вызванного характером выполняемой работы, в течение срока инвалидности, но не более одного года со дня ее установления;

д) работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и на срок не более одного года временно переведенным на другую работу в связи с установлением признаков профессионального заболевания, связанного с характером работы;

е) женщинам на период отпусков по беременности и родам, а также по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, имевшим до наступления указанного отпуска право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания.

Если беременные женщины, имевшие право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу с целью устранения влияния вредных производственных факторов до наступления отпуска по беременности и родам, лечебно-профилактическое питание выдается им в течение всего периода с момента перевода на другую работу до окончания отпуска по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет.

КОГДА НЕ ВЫДАЮТ ЛПП

Лечебно-профилактическое питание не выдается:

- а) в нерабочие дни;
- б) в дни отпуска, кроме предусмотренного подпунктом е пункта 6 Правил;
- в) в дни служебных командировок;
- г) в дни учебы с отрывом от производства;
- д) в дни выполнения работ на участках, где бесплатная выдача лечебно-профилактического питания не установлена;

При совмещении должностей нормы выдачи рассчитываются исходя из занятости, с учетом видов выполняемых сотрудником работ и вредных факторов, которыми характеризуется его рабочее место по результатам специальной оценки условий труда.

В том случае, когда совмещаемые должности предусматривают выдачу одинакового набора смывающих и (или) обезвреживающих средств, сотрудник должен получать их в наибольшем количестве, предусмотренном нормами (письмо Минтруда России от 29 сентября 2016 г. № 15-2/ООГ-3452).

ВАЖНО! Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия.

Работодатель может с учетом мнения профсоюзной организации и своего финансового положения установить свои нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств. При этом они должны по сравнению с типовыми нормами улучшать защиту работников от вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах, особых температурных условий и загрязнений.



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

119119, г. Москва
Ленинский проспект, 42
rogwu@rogwu.ru

ROGWU.RU

ПОРЯДОК ОБЕСПЕЧЕНИЯ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ

ROGWU.RU

Обязанность работодателя бесплатно и своевременно осуществлять выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств установлена статьей 212 Трудового кодекса РФ. Такими средствами должны обеспечиваться не только те сотрудники, которые заняты на вредных и (или) опасных производствах или на работах, связанных с загрязнением, но и другие категории работников.

По сути, работодатель должен обеспечить соблюдение правил личной гигиены для всех категорий работников, обеспечение по санитарно-бытовому обслуживанию работников закреплено в статье 223 Трудового кодекса РФ. Поэтому жидким мылом должны, в том числе, обеспечиваться и офисные работники (письмо Минтруда России от 30 августа 2016 г. № 15-2/ООГ-3095).

В этом случае работодатель должен позаботиться о том, чтобы в санитарно-бытовых помещениях было в наличии мыло – кусковое или в дозаторе.

Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами осуществляется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 № 1122н (далее Приказ 1122н).

Приказом 1122н введены в действие два других документа:

- Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (приложение 1 к Приказу 1122н).
- Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (приложение 2 к Приказу 1122н).

Приказом 1122н утвержден образец личной карточки учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, которая является документом, подтверждающим выполнение работодателем своих обязательств в установленных нормами объемах.

ВНИМАНИЕ! Приказ 1122н по обеспечению смывающими и (или) обезвреживающими средствами распространяется на всех работодателей – юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

НА ЧТО ОБРАЩАТЬ ВНИМАНИЕ ПРИ ВЫДАЧЕ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ

Итак, при бесплатной выдаче мыла должны быть соблюдены соответствующие условия:

1. Работы с вредными и опасными условиями труда, деятельность в особом температурном режиме и с загрязняющими факторами.
2. Оформление ряда документов (перечень рабочих мест и список работников, которым выдаются средства, приказ об утверждении норм бесплатной выдачи, карточки учета выдачи мыла).
3. Запись в трудовом договоре о норме выдачи мыла.
4. Непосредственная выдача мыла на руки.

Документы, указанные в первом и втором пункте, пристально оцениваются государственными инспекторами труда на предмет нарушений.

РАЗМЕРЫ ВОЗМОЖНЫХ ШТРАФОВ

Согласно ч. 3 ст. 5.27 действующей редакции КоАП РФ за ненадлежащее оформление трудового договора с работником (в том числе и что касается вопросов санитарно-бытового обслуживания) работодатель может получить не такие уж и малые штрафы:

- от 10 000 до 20 000 руб. – для должностных лиц;
- от 5000 до 10 000 руб. – для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
- от 50 000 до 100 000 руб. – для юридических лиц.

КАК ВЫДАВАТЬ

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется **за счет средств работодателя**.

• Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда работодателя на основании Типовых норм и в соответствии с результатами СОУТ (Приказ Минтруда РФ от 20.02.2014 № 103н). Данные нормы доводятся до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с указанными нормами (Приказ Минтруда РФ № 805н от 23.11.2017 г.).

- Условия о выдаче смывающих средств сотрудникам, занятым на работах с загрязнением, могут быть указаны не только в трудовом договоре, но и в локальном нормативном акте работодателя (Приказ Минтруда РФ № 805н от 23.11.2017 г.).

- Необходимо фиксировать выдачу работникам мыла в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Однако выдача мыла и жидких моющих средств сотрудникам, занятым на работах с легким загрязнением, теперь **не фиксируется под расписью в карточке учета** (Приказ Минтруда РФ № 805н от 23.11.2017 г.). Дело в том, что на работах, связанных с **легкосмываемыми загрязнениями** (Приказ 1122н), работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом, и сотрудникам не нужно расписываться за моющие средства (мыло, гель), лежащие в санитарно-бытовых помещениях.

В Типовых нормах, утвержденных Приказом 1122н, указаны все вещества, которые необходимо выдавать работникам, перечислены виды работ, для которых они понадобятся, и соответствующая норма выдачи средств в месяц.

Стандарт безопасности труда указывает на обязательное обеспечение работников смывающими средствами, на ком лежит ответственность и как можно это регламентировать. Также представлен список действий, которые запрещено производить.

НОРМЫ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

Нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств приведены в Приложении 1 к Приказу 1122н. Они указаны из расчета на одного работника ежемесячно. Тем сотрудникам, которые работают по совместительству или неполный рабочий день (неделю), смывающие и (или) обезвреживающие средства выдаются пропорционально отработанному времени.

БЕЗОПАСНОСТЬ КАЖДОГО – УСПЕХ ПРОФСОЮЗА!



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

119119, г. Москва
Ленинский проспект, 42
rogwu@rogwu.ru

ROGWU.RU

Мы также есть
в социальных сетях



<https://vk.com/ngsprf>



<https://m.facebook.com/ngsprossii>



<https://ok.ru/ngsp.rossii>



<https://twitter.com/rogwu1>



<http://rogwu.livejournal.com>



<https://www.youtube.com/channel/UC4IGH91lf6rOt-bkPbMEAwr>

МЕДОСМОТРЫ
РАБОТНИК!
БЕРЕГИ СВОЕ ЗДОРОВЬЕ!

ROGWU.RU

МЕДОСМОТРЫ НУЖНЫ, ЧТОБЫ:

- выявить ранние признаки профессиональных и других заболеваний;
- вести наблюдение за состоянием здоровья работников и своевременно осуществлять профилактические и реабилитационные мероприятия;
- определить возможность работника выполнять его профессиональные функции без ущерба для здоровья;
- предупредить несчастные случаи на производстве;
- установить профзаболевание и возместить работнику причиненный его здоровью вред.

МЕДОСМОТРЫ В ЦЕНТРАХ ПРОФПАТОЛОГИИ ПРОХОДЯТ:

- работники, имеющие (имевшие) заключение о предварительном диагнозе профзаболевания, лица со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве;
- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами с разовым или многократным превышением предельно допустимой концентрации (ПДК) или предельно допустимого уровня (ПДУ);
- участники аварийных ситуаций или инцидентов;
- другие работники – в случае принятия решения врачебной комиссией.

КТО ДОЛЖЕН ПРОВОДИТЬ МЕДОСМОТРЫ

Предварительные, периодические осмотры, экспертизу профессиональной пригодности проводят:

- лечебно-профилактические учреждения;
- центры профессиональной патологии.

ТВОИ ДОКУМЕНТЫ НА МЕДОСМОТРЕ:

- направление на медосмотр (выдает работодатель под роспись в журнале);
- паспорт;
- паспорт здоровья работника;
- заключение по результатам предварительного (периодического) медосмотра (выдает медучреждение).

ВОЗМОЖНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НЕПРОХОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОМ МЕДОСМОТРА:

- неявка на медосмотр или несвоевременное прибытие служит основанием для отстранения от работы;
- работодатель вправе применить к нарушителю меры дисциплинарного взыскания, установленные в соответствии с ТК РФ;
- при отсутствии результатов медосмотров невозможно выявить и установить профзаболевание, и, соответственно, работник теряет право на возмещение вреда здоровью.

ПРОФСОЮЗ ПРИНИМАЕТ УЧАСТИЕ:

- в составлении списков контингентов работников, подлежащих прохождению медосмотра;
- в рассмотрении вопроса об отстранении работника от работы (переводе на другую работу) по результатам медосмотра;
- в рассмотрении вопроса об увольнении работника по результатам медосмотра;
- при разработке мероприятий по улучшению условий труда с учетом рекомендаций, указанных в заключительном акте.

ЧАСТЫЕ НАРУШЕНИЯ ПРИ МЕДОСМОТРАХ:

- работники не ознакомлены с графиком проведения медосмотров (за 10 дней до даты начала проведения периодического осмотра);
- проведение медосмотра за счет времени отдыха;
- стоимость медосмотров оплачивается работником.

- документы, подтверждающие нахождение пострадавшего в трудовых отношениях с организацией (трудовая книжка, трудовой договор или контракт);
- справку о периоде выплаты пособия по временной нетрудоспособности, назначенного пострадавшему в связи с несчастным случаем на производстве.

Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации предусматривает единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, в размере:

- при смертельном исходе – не менее 430 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на дату выплаты (далее – прожиточный минимум);
- при установлении 1 группы инвалидности – не менее 210 величин прожиточного минимума;
- при установлении 2 группы инвалидности – не менее 110 величин прожиточного минимума;
- при установлении 3 группы инвалидности – не менее 50 величин прожиточного минимума;
- при временной утрате трудоспособности более 4 месяцев подряд – не менее 20 величин прожиточного минимума;
- при получении профессионального заболевания, не повлекшего установления инвалидности, – не менее 30 величин прожиточного минимума.

При этом размер единовременной денежной выплаты для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, может учитывать размеры выплат по соответствующим системам страхования, применяемым в организациях.

ВАЖНО! Профсоюзы контролируют соблюдение прав пострадавших на производстве в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ и со ст. 26 Федерального закона № 125-ФЗ

Мы также есть в социальных сетях



<https://vk.com/ngsprf>



<https://m.facebook.com/ngsprossii>



<https://ok.ru/ngsp.rossii>



<https://twitter.com/rogwu1>



<http://rogwu.livejournal.com>



<https://www.youtube.com/channel/UC4IGH91lf6rOt-bkPbMEAkw>

**ГАРАНТИИ
И КОМПЕНСАЦИИ
ПРИ НЕСЧАСТНОМ СЛУЧАЕ
НА ПРОИЗВОДСТВЕ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
ЗАБОЛЕВАНИИ**

БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД – ПРАВО КАЖДОГО ЧЕЛОВЕКА!

Нет ничего более ценного, чем жизнь. Нет ничего более очевидного и неопровергимого для человечества, чем право на жизнь. Большая часть населения планеты проводит более трети сознательной жизни на рабочем месте, внося свой вклад в развитие общества.

Право на наивысшие достижимые стандарты здоровья считается общепризнанным, без них человек не может работать и приносить пользу обществу, а также достичь собственного благополучия.

Комфортные и безопасные условия труда являются факторами, влияющими не только на производительность труда, но и на здоровье работников.

Однако по оценкам Международной организации труда, около 2,3 млн мужчин и женщин ежегодно погибают в результате несчастных случаев на рабочем месте или связанных с работой заболеваний – порядка 6000 человек ежедневно! Ежегодно в мире 270 млн человек получают травмы на производстве, 160 млн – профессиональные заболевания.

В Российской Федерации за последние 12 лет (с 2007 по 2018 год) количество погибших на производственных объектах в результате несчастных случаев снизилось более чем в 2 раза (с 4,6 тыс. до 1,6 тыс.).

Экономические потери, связанные с производственным травматизмом и профзаболеваемостью, составляют порядка 3% от ВВП.

В Российской Федерации правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, определение порядка возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей, Федеральный закон 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» устанавливает Порядок социальной защиты пострадавших, который полностью переведен на страховые принципы.

Кто страхует, кто выплачивает и кто получает?

Страхует работодатель, который в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ обязан обеспечить обязательное

социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Выплачивает страховщик – Фонд социального страхования РФ (ФСС).

Получает застрахованный – лицо, получившее повреждение здоровья в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Какие выплаты осуществляются пострадавшему Фондом социального страхования?

Пособие по временной нетрудоспособности, которое выплачивается за весь период временной нетрудоспособности, до его выздоровления или установления стойкой утраты трудоспособности.

Размер пособия составляет 100% заработка работника и от его стажа работы не зависит.

Единовременную страховую выплату в зависимости от степени утраты застрахованным профессиональной трудоспособности (до 100%, устанавливаемой учреждением медико-социальной экспертизы).

Ежемесячную страховую выплату, которая определяется из расчета среднемесячного заработка работника до наступления несчастного случая на процент утраты профессиональной трудоспособности.

Единовременные и ежемесячные страховые выплаты ежегодно индексируются в сторону увеличения постановлениями Правительства Российской Федерации.

ФСС оплачивает дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию в соответствии с программой реабилитации пострадавшего, включая:

- затраты на приобретение лекарств, изделий медицинского назначения, дополнительного питания и индивидуального ухода; посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход;
- затраты на санаторно-курортное лечение работника (включая оплату проживания и питания, проезда, дополнительного отпуска);
- затраты на протезирование и ремонт протезов;
- затраты по обеспечению работника специальными транспортными средствами (включая их текущий и капитальный ремонт), а также горюче-смазочными материалами для них;
- затраты на оплату проезда для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации;

- затраты на профессиональное обучение (переобучение).

A если работник погиб на производстве?

В случае смерти застрахованного право на получение страховых выплат имеют нетрудоспособные лица, находящиеся на иждивении умершего, среди которых:

- несовершеннолетние – до достижения ими возраста 18 лет;
- учащиеся старше 18 лет – до окончания ими учебы в учебных учреждениях по очной форме обучения, но не более чем до 23 лет;
- пожизненно – лицам, достигшим пенсионного возраста;
- инвалиды – на срок инвалидности;
- один из членов семьи, неработающий и занятый уходом за состоявшимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, – до достижения ими возраста 14 лет либо изменения состояния здоровья.

Размер единовременной страховой суммы выплачивается семье погибшего в максимальном размере. С 2014 года – в сумме 1 000 000 руб.

Ежемесячные страховые выплаты им назначаются исходя из среднего месячного заработка застрахованного за вычетом долей, приходящихся на него и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих права на получение страховых выплат.

Общий размер указанных выплат делится на число лиц, имеющих право на их получение.

Какие документы необходимо предоставить для назначения выплат?

Для назначения и выплаты пособий необходимо предоставить в Региональное отделение ФСС по месту регистрации организации следующие документы:

- акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1;
- заключение учреждения медико-социальной экспертизы о степени утраты пострадавшим профессиональной трудоспособности и необходимости медицинской, социальной и профессиональной реабилитации;
- справку о заработке пострадавшего за период, необходимый для расчета ежемесячных страховых выплат;

Порядок и условия возмещения расходов на финансирование предупредительных мер

В срок не позднее 15 декабря соответствующего года работодатель представляет в отделение ФСС по месту своей регистрации:

- отчет об использовании суммы страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников по установленной форме;

- документы, подтверждающие произведенные расходы в пределах разрешенной суммы;

- отделение ФСС в течение 5 рабочих дней со дня приема документов принимает решение о перечислении и производит перечисление на расчетный счет страхователя, указанный в заявлении.

Работодатель несет ответственность за целевое и в полном объеме использование сумм страховых взносов на финансовое обеспечение предупредительных мер.

ВАЖНО! В случае неполного использования указанных средств страхователь сообщает об этом в филиал регионального отделения ФСС по месту своей регистрации до 10 октября текущего года.



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

119119, г. Москва
Ленинский проспект, 42
rogwu@rogwu.ru

ROGWU.RU

Мы также есть в социальных сетях



<https://vk.com/ngsprf>



<https://m.facebook.com/ngsprossii>



<https://ok.ru/ngsp.rossii>



<https://twitter.com/rogwu1>



<http://rogwu.livejournal.com>



<https://www.youtube.com/channel/UC4IGH91lf6rOt-bkPbMEAwr>

**МЕРОПРИЯТИЯ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА
ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ФСС**

ROGWU.RU

Право работодателей на финансовое обеспечение предупредительных мер

Право на финансовое обеспечение предупредительных мероприятий по охране труда имеют все работодатели (страхователи) независимо от формы собственности, вида деятельности и численности.

Финансирование осуществляется в соответствии с Правилами, утвержденными Приказом Минтруда от 10.12.2012 № 580н.

Финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется страхователем за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее – страховые взносы от травматизма), подлежащих перечислению в установленном порядке учреждением-страхователем в ФСС в текущем финансовом году (п. 2 Правил № 580н).

Согласно дополнениям, внесенным Приказом № 764н в данный пункт, учреждение может направить на финансовое обеспечение предупредительных мер до 20% сумм страховых взносов, начисленных им за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно.

ВАЖНО! Объем средств, направляемых на указанные цели, может быть увеличен до 30% сумм страховых взносов, при условии направления учреждением дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

Куда и когда обратиться работодателю?

Работодатель должен обратиться с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер в отделение Фонда социального страхования по месту своей регистрации в срок до 1 августа текущего года.

К заявлению прикладываются:

- план финансового обеспечения предупредительных мер в текущем году, разработанный с учетом соглашения по охране труда и (или) перечня мероприятий по улучшению условий труда в организации, с указанием суммы финансирования;
- копия перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, разработанного по результатам проведения специальной оценки условий труда, и выписка из коллективного договора (копия соглашения по охране труда в организации);
- дополнительные документы (зависят от выбранных мероприятий).

Все копии документов, предоставляемые страхователем, должны быть заверены печатью страхователя.

ВАЖНО! Подать заявление на финансирование предупредительных мер можно воспользовавшись сервисом на Портале государственных услуг <https://www.gosuslugi.ru/>

ВАЖНО! Для страхователей, с численностью работающих до 100 человек и не осуществлявших в течение двух последовательных лет финансовое обеспечение предупредительных мер, расчет планируемой суммы производится по начислениям и расходам за три последовательных года, предшествующих текущему.

На какие мероприятия работодатель может направить средства, полученные из ФСС?

Возмещаемые средства могут быть направлены на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- мероприятия по приведению уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями по охране труда;
- на обучение по охране труда отдельных категорий работников;
- приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств;
- санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;
- проведение обязательных периодических медицинских

осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

- обеспечение лечебно-профилактическим питанием;
- приобретение:
 - приборов для определения наличия и уровня содержания алкоголя (алкотестеры или алкотетры);
 - приборов контроля за режимом труда и отдыха водителей (тахографов);
 - аптечек для оказания первой помощи;
 - приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих проведение обучения по вопросам безопасного ведения работ;
- санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

ВАЖНО! С 5 октября 2018 года вступили в силу поправки, согласно которым за счет средств ФСС можно покупать средства индивидуальной защиты, изготовленные на территории стран (Армении, Белоруссии, Казахстана, Киргизии), входящих в Евразийский экономический союз (ЕАЭС).

Могут ли работодателю отказать в финансовом обеспечении?

Да, работодателю могут отказать в финансовом обеспечении предупредительных мер в случае, если:

- на день подачи заявления у страхователя имеются непогашенные недоимка, задолженность по пеням и штрафам, образовавшиеся по итогам отчетного периода в текущем финансовом году;
- представленные документы содержат недостоверную информацию;
- предусмотренные бюджетом ФСС средства на финансовое обеспечение предупредительных мер на текущий год полностью распределены;
- при предоставлении страхователем неполного комплекта документов.

ВАЖНО! Работодатель, получивший отказ, после погашения задолженностей и исполнения других требований вправе повторно, но не позднее 31 июля текущего года, обратиться с заявлением в территориальный орган ФСС по месту своей регистрации с приложением нового пакета документов.

Приказом Минтруда России от 24.06.2014 № 412н утверждено Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда, на основании которого организации разрабатывают и утверждают локальными нормативными актами свои Положения.

В состав комитета (комиссии) по охране труда на паритетной основе входят представители работодателя и представители первичной профсоюзной организации. Представители работников выдвигаются в комитет (комиссию) по охране труда, как правило, из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.

Основные задачи комитета (комиссии) по охране труда:

- разработка программы совместных действий работодателя и первичной профсоюзной организации по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- содействие службе охраны труда в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся гарантиях и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

ВАЖНО! Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда и члены комитетов (комиссий) по охране труда принимают участие в осуществлении производственного контроля по охране труда.

МОТИВАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПОЛНОМОЧЕННЫХ (ДОВЕРЕННЫХ) ЛИЦ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ЧЛЕНОВ КОМИТЕТОВ (КОМИССИЙ) ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Технической инспекцией труда Профсоюза совместно с Постоянной комиссией Российского Совета профсоюза по охране труда, здоровья и экологии, межрегиональными и территориальными организациями профсоюза проводятся ежегодные конкурсы на лучшую организацию работы в области охраны труда и здоровья в первичной профсоюзной организации Нефтегазстройпрофсоюза России и на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Нефтегазстройпрофсоюза России», победители награждаются Дипломами

Нефтегазстройпрофсоюза России и денежной премией. Проведение ежегодных конкурсов способствует усилению (повышению качества) профсоюзного контроля за состоянием охраны и условий труда членов Профсоюза, выполнением мероприятий по устранению причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, повышению авторитета уполномоченных по охране труда среди членов Профсоюза.

Материалы победителей конкурса публикуются в журнале «НГСП-информ» и иных печатных изданиях профсоюзных организаций, а также размещаются на официальном интернет-сайте Профсоюза (www.rogwu.ru) в целях популяризации проводимой работы по организации профсоюзного контроля за состоянием и условиями труда, снижению уровня профессионального риска и травматизма на рабочих местах.

ВАЖНО! Коллективными договорами и локальными нормативными актами предприятий членам комитетов (комиссий) и уполномоченным по охране труда для осуществления вверенных им функций устанавливаются социальные гарантии, а также меры морального и материального поощрения.



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

119119, г. Москва
Ленинский проспект, 42
rogwu@rogwu.ru

ROGWU.RU

**ОБЩЕСТВЕННЫЙ
КОНТРОЛЬ**

ROGWU.RU



В соответствии со ст. 370 ТК РФ, право на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда закреплено за профсоюзами.

Общественный контроль в организациях за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется через созданные профсоюзом структуры: техническая инспекция труда профсоюза, комитеты (комиссии) по охране труда предприятий и организаций, создаваемые на паритетной основе с участием профсоюзов, и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюза.

В составе технической инспекции труда Нефтегазстройпрофсоюза России трудится 85 технических инспекторов труда. Общественный контроль за обеспечением безопасных условий труда на рабочих местах осуществляют более 16 тысяч уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза.

Профсоюзный инспектор труда – лицо, наделенное в установленном порядке полномочиями по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений, уполномоченное общероссийским профессиональным союзом или его объединением.

Техническая инспекция труда Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (далее – Профсоюз) является органом профсоюзного контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий коллективных договоров, предоставлением работникам льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда, возмещением вреда, причиненного работникам увечьем либо иным повреждением здоровья в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, соглашений в организациях, в которых работают и (или) обучаются члены Профсоюза.

Техническая инспекция труда Профсоюза (далее – Техническая инспекция) действует на всех уровнях организационной структуры Профсоюза и образует единую систему профсоюзного контроля в организациях, в которых работают и (или) обучаются члены Профсоюза.

ПРАВА ПРОФСОЮЗНЫХ ИНСПЕКТОРОВ ТРУДА

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей, у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Полномочия профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда:

- контролировать выполнение условий коллективных договоров и соглашений по охране труда;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверки состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и др.

УПОЛНОМОЧЕННЫЕ (ДОВЕРЕННЫЕ) ЛИЦА ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов – работники предприятий (организаций), наделенные полномочиями общественного контроля, обладающие функциями надзора и контроля, которым

доверили представлять интересы работников предприятия (организации). Уполномоченный по охране труда от профсоюза – это выбранное первичным представительным органом работников лицо, обеспечивающее общий надзор и контроль за исполнением требований законодательства в аспектах, касающихся обеспечения безопасности трудовой деятельности. При этом уполномоченный исполняет именно надзорную функцию, а не занимается обеспечением непосредственной безопасности труда.

Чем руководствуются в своей деятельности уполномоченные (доверенные) лица по охране труда?

Для организации работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда постановлениями исполнительного комитета ФНПР от 18.10.2006 № 4-3 и от 26.09.2007 № 4-6 разработаны и утверждены Типовое положение об уполномоченном и доверенном лице по охране труда профессионального союза и Методические рекомендации по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами профессиональных союзов.

На их основе на предприятиях разрабатываются свои Положения и регламентируется деятельность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Предусмотрены формы удостоверения уполномоченного по охране труда, отчетности результатов проверок (обследований) и предложений по устранению выявленных нарушений.

РОЛЬ КОМИТЕТОВ (КОМИССИЙ) ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПРОФСОЮЗНОГО КОНТРОЛЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Для координации и организации совместных действий работодателей и работников по обеспечению и соблюдению требований охраны труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ в организации создаются комитеты или комиссии по охране труда.

Комитет (комиссия) по охране труда является составной частью системы управления охраной труда организации, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда. Его работа строится на принципах социального партнерства.

Работа профкома по составлению Заключения начинается с момента установления или появления предварительных данных у членов комиссии о грубой неосторожности застрахованного и возможном влиянии этой неосторожности на возникновение или увеличение вреда здоровью застрахованного.

Для подготовки Заключения необходимо:

- определить возможность нарушения пострадавшим правил охраны труда;
- рассмотреть обстановку на месте происшествия, проверить наличие вредных и опасных производственных факторов, техническое состояние оборудования, машин и механизмов, наличие нормативных документов, организацию обучения работников по охране труда, обеспечение средствами индивидуальной защиты, режим труда и отдыха, своевременное предоставление выходных дней и очередных отпусков, проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте;
- ознакомиться с характеристикой потерпевшего (возраст, стаж работы, физическое состояние, состав семьи, наличие взысканий и поощрений и т. д.);
- встретиться с пострадавшим, находящимся в больнице, с членами его семьи, разъяснив им права и обязанности, предусмотренные законодательством;
- проверить выполнение обязанностей представителя работодателя в вопросах обеспечения безопасных условий труда и др.

ВАЖНО! Представителю профсоюза, в целях защиты интересов пострадавшего, следует обоснованно добиваться признания, что в его действиях отсутствовала «грубая неосторожность», и максимально возможно отстаивать его право на возмещение вреда здоровью в полном размере.

ВАЖНО! К Заключению прикладывается протокол заседания профкома, на котором рассматривался вопрос о степени вины пострадавшего.

Какие действия работника можно определить как «грубую неосторожность»?

- При наличии факта неоднократных нарушений требований безопасности, подтвержденных наложенными на него дисциплинарными взысканиями;
- При наличии документально подтвержденного в установленном порядке факта алкогольного (наркотического) опьянения (при условии прямой причинно-следственной связи опьянения с обстоятельствами повреждения его здоровья).

ВАЖНО! Нельзя признать грубой неосторожностью действия пострадавшего, если ранее он не допускал таких действий.

Как быть, если представителю профсоюза не удалось защитить работника в части установления степени его вины?

- Представитель профсоюза (член комиссии) после окончания расследования обязан подписать акт о несчастном случае на производстве. Если он не согласен с выводами комиссии по расследованию несчастного случая, в том числе по определению степени вины пострадавшего, то вправе письменно изложить свое аргументированное особое мнение, которое приобщается к материалам расследования несчастного случая.
- При несогласии представителя профсоюза (члена комиссии) с решением комиссии по расследованию несчастного случая, в том числе в части определения степени вины застрахованного, председатель профсоюзной организации вправе на основании ст. 231 ТК РФ обжаловать это решение, обратившись в Государственную инспекцию труда или в суд.



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

119119, г. Москва
Ленинский проспект, 42
rogwu@rogwu.ru

ROGWU.RU

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ
(УСТАНОВЛЕНИЕ)
СТЕПЕНИ ВИНЫ
ПОСТРАДАВШЕГО
ПРИ НЕСЧАСТНОМ СЛУЧАЕ,
ПРОФЗАБОЛЕВАНИИ**

ROGWU.RU



Если на предприятии произошел несчастный случай, профессиональное заболевание (отравление), то трудовое законодательство не предусматривает ограничений по составу и количеству лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

Ответственными лицами, допустившими нарушение требований охраны труда, могут быть признаны как непосредственный руководитель пострадавшего, руководитель организации, иные должностные лица, так и сам пострадавший работник.

Достаточно часто встает вопрос об определении вины пострадавшего. При этом имеют место случаи, когда проще переложить всю вину на самого пострадавшего, поэтому задача комиссии по расследованию несчастного случая на производстве, профессионального заболевания – правильно определить причины, обстоятельства и всех виновных в происшествии.

Что такое вина?

Под виной признается психическое отношение человека к совершаемому им действию (бездействию) и наступающим последствиям, выражющееся в форме умысла или неосторожности.

Вина по умыслу – когда работник осознавал опасность своих действий, предвидел вредные последствия, а неосторожность может быть выражена легкомыслием, небрежностью, неаккуратностью – мог предвидеть наступление вредных последствий, но не хватило предусмотрительности и внимательности.

ВИНА ПОСТРАДАВШЕГО И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

От степени вины зависит размер ежемесячной страховой выплаты пострадавшему.

- Если в результате расследования несчастного случая на производстве, профессионального заболевания установлена простая неосторожность (неосмотрительность) работника, и он утратил полностью или частично профессиональную трудоспособность, то ему выплачиваются в течение всего периода утраты трудоспособности ежемесячные страховые выплаты в размере среднего заработка, исчисленного в соответствии со степенью утраты им трудоспособности независимо от степени вины самого пострадавшего.

- Если в результате расследования установлена вина застрахованного (пострадавшего работника) в виде грубой

неосторожности, то установленный размер ежемесячных страховых выплат пострадавшему уменьшается соответственно степени его вины, но не более чем на 25%.

В законодательстве отсутствует определение термина «грубая неосторожность».

ВАЖНО! Степень вины пострадавшего устанавливается комиссией по расследованию несчастного случая на производстве в процентах и указывается в акте формы Н-1 и в акте профессионального заболевания с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного уполномоченного работниками органа (ст. 229.2 ТК РФ).

ВАЖНО! Вред, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительных органов, возмещению не подлежит.

ВАЖНО! Вина пострадавшего не учитывается в случае его смерти и не отражается на представлении страховых выплат иждивенцам. Учитывая данные требования, при расследовании несчастных случаев, закончившихся смертельным исходом, степень (размер) вины пострадавшего в произошедшем несчастном случае не устанавливается.

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В УСТАНОВЛЕНИИ СТЕПЕНИ ВИНЫ РАБОТНИКА

Для расследования несчастного случая на производстве с тяжелыми последствиями, несчастного случая со смертельным исходом, группового несчастного случая, а также профессионального заболевания (отравления), создается комиссия, в состав которой в обязательном порядке включается представитель профсоюза.

Зашитная функция представителей профсоюзов заключается в обязанности и умении компетентно, настойчиво и обоснованно принимать решение об отсутствии или существенном уменьшении степени вины пострадавшего – члена профсоюза в результате несчастного случая или профессионального заболевания. Участвуя в расследовании, представитель профсоюза обязан учесть все обстоятельства, предшествовавшие несчастному случаю.

Участие представителей профсоюза в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве зачастую связано с конфликтами, с различными оценками одних и тех же фактов. Учитывая, что от результатов расследований во многом зависит судьба пострадавших работников от несчастных случаев на производстве, профсоюзным организациям необходимо направлять в составы комиссий таких

представителей, которые кроме необходимой теоретической подготовки в области охраны труда имели бы навыки самостоятельного выявления обстоятельств и причин несчастных случаев, умели бы выявлять и доказывать меру ответственности должностных лиц, принципиально отстаивая интересы пострадавшего. Являясь определенным гарантом для пострадавшего по расследованию несчастного случая, уже на ранней стадии работы комиссии представители должны определиться с возможностью применения смешанной ответственности и проводить определенную работу с членами комиссии по данному вопросу. Здесь должно работать правило, что доказывать ответственность работника должен работодатель, но никак не представитель профсоюзной организации. Если комиссия по расследованию приходит к решению о применении смешанной ответственности, то данное решение должно быть принято с учетом Заключения профсоюзного комитета о степени вины застрахованного (ст. 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ). Представитель профсоюзной организации, будучи членом комиссии, отстаивает Заключение профсоюзного комитета.

ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СТЕПЕНИ ВИНЫ ПОСТРАДАВШЕГО

В соответствии со статьей 229.2 ТК РФ, если при расследовании несчастного случая комиссией установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом Заключения профсоюзного комитета или иного уполномоченного застрахованным представительного органа комиссия определяет степень вины застрахованного в процентах.

Профсоюзный комитет дает свое Заключение только в случае установления комиссией по расследованию несчастного случая на производстве грубой неосторожности застрахованного и при условии, что она содействовала возникновению или увеличению вреда. То есть только в том случае, когда установлена причинно-следственная связь между возникновением или увеличением последствий несчастного случая, грубой неосторожностью застрахованного и причинением вреда его здоровью.

**БЕЗОПАСНОСТЬ
КАЖДОГО –
УСПЕХ ПРОФСОЮЗА!**



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

119119, г. Москва
Ленинский проспект, 42
rogwu@rogwu.ru

ROGWU.RU

**Мы также есть
в социальных сетях**



<https://vk.com/ngsprf>



<https://m.facebook.com/ngsprossii>



<https://ok.ru/ngsp.rossii>



<https://twitter.com/rogwu1>



<http://rogwu.livejournal.com>



<https://www.youtube.com/channel/UC4IGH91lf6rOt-bkPbMEAwr>

**ПАМЯТКА
РАБОТНИКУ
ПРИ ПРОВЕДЕНИИ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ
УСЛОВИЙ ТРУДА (СОУТ)
НА ЕГО РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

ROGWU.RU

ЗНАЙ, ЧТО ОТ РЕЗУЛЬТАТОВ СОУТ ЗАВИСИТ:

- установление гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (льготное пенсионное обеспечение, надбавка к заработной плате, размер дополнительного отпуска, сокращенное рабочее время, бесплатное предоставление молока или других равноценных пищевых продуктов);
- обоснование финансирования мероприятий по охране труда;
- решение вопроса о связи заболеваний сотрудников с вредными и (или) опасными производственными факторами на их рабочих местах;
- рассмотрение и урегулирование разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда;
- определение видов, объема и условий предоставления санитарно-бытового обслуживания и медобеспечения работников;
- принятие решения об установлении ограничений для отдельных категорий работников.

У ТЕБЯ ЕСТЬ ПРАВО УЧАСТВОВАТЬ В ПРОЦЕДУРЕ ПРОВЕДЕНИЯ СОУТ:

- тебя заранее должны известить о дате проведения СОУТ на твоем рабочем месте.

ТЫ В ПРАВЕ:

- присутствовать во время проведения измерений на своем рабочем месте;
- требовать присутствия во время проведения измерений уполномоченного по охране труда Профсоюза и (или) представителя профсоюзной организации предприятия;

- дать свои предложения (лучше в письменном виде) экспертам и членам комиссии о необходимости измерений воздействующих на тебя тех или иных вредных факторов на рабочем месте, в рабочих зонах (шум, запыленность, загазованность, вибрация, освещенность, излучение, тяжесть и напряженность труда, температура воздуха и др.);
- предложить эксперту, членам комиссии оптимальное место в рабочей зоне для проведения замеров производственных факторов;
- убедиться, что измерения проводились в ходе осуществления штатных производственных (технологических) процессов, при работающем оборудовании и механизмах, характерных работах систем вентиляции, аспирации и др.;
- рассказать эксперту или членам комиссии о времени пребывания в той или иной рабочей зоне, времени контакта с вредными факторами при производстве работ;
- обращаться за разъяснениями по вопросам проведения СОУТ к экспертам, представителям работодателя, членам комиссии, в профсоюзную организацию.

- Если класс (подкласс) изменился в сторону уменьшения, существует риск снижения компенсаций.
- Если установлен класс 2 («допустимые» условия труда) – это означает отмену всех гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда, в т.ч. прерывается начисление льготного пенсионного стажа.
- Если на твоем рабочем месте после последней аттестации рабочих мест не проводились мероприятия по усовершенствованию технологического процесса, улучшению систем вентиляции, аспирации, реализации защитных мер от воздействия вредных факторов и др., **а класс условий труда снизился**, при подписании Карты СОУТ имеешь право выразить свое несогласие с результатами. Например, укажи, что фактические условия труда остались прежними, но класс (подкласс) условий труда снизился.
- Работник вправе сообщить представителю комиссии по специальной оценке условий труда, уполномоченному по охране труда Профсоюза или представителю профсоюзной организации о замечаниях к Карте СОУТ.

ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКА ПРИ ПОДПИСАНИИ КАРТЫ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

- Работник **обязан** ознакомиться с результатами проведенной специальной оценки условий труда на его рабочем месте, поставив свою подпись в Карте СОУТ.
- При отказе работника подписывать Карту СОУТ работодатель вправе предъявить к работнику меры дисциплинарного воздействия.
- При ознакомлении с картой обрати внимание на итоговый класс условий труда (строка 030), сравни его с классом, который был ранее на твоем рабочем месте при последней аттестации рабочего места по условиям труда.
- Если сохранился «вредный» 3-й класс условий труда с любой степенью вредности (3.1, 3.2, 3.3, 3.4), льготный пенсионный стаж продолжает начисляться.

РАБОТНИК ИМЕЕТ ПРАВО:

- заявить о получении копии Карты СОУТ на руки;
- обращаться в случае несогласия с результатами спецоценки в государственные органы для проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда.

По всем вопросам, возникающим у работника в ходе проведения СОУТ, необходимо обращаться в свою профсоюзную организацию.

В целях предотвращения возможности возникновения профессиональных заболеваний по завершении расследования работодатель в течение месяца разрабатывает план мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний.

ВАЖНО! В случае установления факта грубой неосторожности пострадавшему может быть установлена степень вины в процентах с учетом заключения профсоюзного комитета о степени вины пострадавшего.

Компенсации в случае профессионального заболевания

При утрате трудоспособности вследствие профессионального заболевания работник вправе рассчитывать на следующие компенсации:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- страховые выплаты (единовременно или ежемесячно в зависимости от степени утраты трудоспособности);
- оплата дополнительных расходов на лечение, уход, реабилитацию и прочее в соответствии с медицинскими показаниями.

Выплаты производят Фонд социального страхования.

В случае смерти, наступившей в результате полученного профзаболевания, выплаты производятся близким родственникам работника.



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

119119, г. Москва
Ленинский проспект, 42
rogwu@rogwu.ru

ROGWU.RU

Мы также есть в социальных сетях



<https://vk.com/ngsprf>



<https://m.facebook.com/ngsprossii>



<https://ok.ru/ngsp.rossii>



<https://twitter.com/rogwu1>



<http://rogwu.livejournal.com>



<https://www.youtube.com/channel/UC4IGH91lf6rOt-bkPbMEAwr>

РАССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

ROGWU.RU

Что такое профессиональное заболевание?

Профессиональное заболевание – это хроническое или острое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредного производственного фактора и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Виды профессиональных заболеваний

В зависимости от уровня и длительности воздействия вредных веществ и факторов различают:

- острые профессиональные заболевания;
- хронические профессиональные заболевания.

Под острым профессиональным заболеванием понимается заболевание, являющееся результатом однократного (в течение не более одного рабочего дня, одной рабочей смены) воздействия на работника вредного производственного фактора.

Под хроническим профессиональным заболеванием понимается заболевание, являющееся результатом длительного воздействия на работника вредного производственного фактора.

Нормативная база для выявления, расследования и регистрации профессиональных заболеваний

- Федеральный закон от 24.07.1998 № 125- ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний»;
- Приказ Минздрава РФ от 27.04.2012 № 417н «Об утверждении перечня профессиональных заболеваний»;
- Приказ Минздрава РФ от 28 мая 2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в РФ».

Цели расследования профессиональных заболеваний

Острые и хронические профессиональные заболевания подлежат расследованию в целях:

- установления обстоятельств и причин, вызвавших профессиональное заболевание;

- разработки мероприятий, направленных на устранение причин и профилактику профессиональных заболеваний;
- назначения компенсационных выплат пострадавшему.

Порядок извещения и установления профессионального заболевания

Острые профессиональные заболевания (отравления)

Медицинское учреждение в течение 24 часов после оказания медицинской помощи работнику и установления предварительного диагноза направляет извещение в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора (Роспотребнадзор) и работодателю.

Роспотребнадзор в течение суток с момента поступления извещения проводит мероприятия по выяснению причин и обстоятельств заболевания и направляет санитарно-гигиеническую характеристику условий труда пострадавшего в медицинское учреждение.

Медицинское учреждение устанавливает заключительный диагноз.

Хроническое профессиональное заболевание

Медицинское учреждение в трехдневный срок (после обращения пациента) направляет извещение в Роспотребнадзор.

Роспотребнадзор в течение двух недель готовит санитарно-гигиеническую характеристику условий труда и отправляет ее в медицинское учреждение.

Работника с подозрением на профессиональное заболевание направляют в Центр профпатологии для прохождения полного обследования.

Центр профпатологии по результатам обследования устанавливает заключительный диагноз и назначает курс лечения.

В случае подтверждения хронического профессионального заболевания Центр профпатологии составляет медицинское заключение и в трехдневный срок извещает об этом:

- Роспотребнадзор;
- работодателя;
- Фонд социального страхования;
- медицинское учреждение, направившее больного.

ВАЖНО! Медицинское заключение о наличии профессионального заболевания выдается работнику под расписку.

ВАЖНО! Установленный диагноз – острое или хроническое профессиональное заболевание может быть изменен или отменен Центром профпатологии на основании результатов дополнительно проведенных исследований и экспертизы.

Кто несет ответственность за своевременное извещение о случае профессионального заболевания?

Ответственность за своевременное извещение о случае острого или хронического профессионального заболевания, об установлении, изменении или отмене диагноза возлагается на руководителя учреждения здравоохранения, установившего (отменившего) диагноз.

Проведение расследования профессионального заболевания

Работодатель после получения извещения о заключительном диагнозе профессионального заболевания в десятидневный срок создает комиссию по расследованию профзаболевания.

В состав комиссии входят:

- представитель Роспотребнадзора (председатель комиссии);
- представитель медучреждения;
- представитель профсоюза;
- представитель работодателя;
- специалист по охране труда.

В расследовании могут принимать участие другие специалисты.

ВАЖНО! Пострадавший или его представитель имеет право на участие в расследовании профессионального заболевания.

Порядок оформления материалов расследования профессиональных заболеваний, их регистрация и учет

Результаты расследования комиссии профессионального заболевания оформляются актом установленной формы в пяти экземплярах.

Акт подписывается и утверждается главным врачом санитарно-эпидемиологического надзора (Роспотребнадзор), всеми членами комиссии.

В трехдневный срок акт направляется:

- работнику;
- работодателю;
- в Роспотребнадзор;
- в медицинское учреждение (Центр профпатологии);
- страховщику (Фонд социального страхования).

Материалы расследования подлежат хранению 75 лет.

БЕЗОПАСНОСТЬ КАЖДОГО – УСПЕХ ПРОФСОЮЗА!



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

119119, г. Москва
Ленинский проспект, 42
rogwu@rogwu.ru

ROGWU.RU

Мы также есть
в социальных сетях



<https://vk.com/ngsprf>



<https://m.facebook.com/ngsprossii>



<https://ok.ru/ngsp.rossii>



<https://twitter.com/rogwu1>



<http://rogwu.livejournal.com>



<https://www.youtube.com/channel/UC4IGH91lf6rOt-bkPbMEAwrw>

ТВОИ ПРАВА
ПРИ НЕСЧАСТНОМ
СЛУЧАЕ
НА ПРОИЗВОДСТВЕ

ROGWU.RU

ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ПЕРВОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ

- на месте происшествия;
- в медсанчасти организации;
- в медучреждении.

ПРАВО НА ИНФОРМИРОВАНИЕ РОДСТВЕННИКОВ ПОСТРАДАВШЕГО

- о тяжелом несчастном случае;
- о несчастном случае со смертельным исходом.

ПРАВО НА УЧАСТИЕ В РАССЛЕДОВАНИИ САМОГО ПОСТРАДАВШЕГО (РОДСТВЕННИКОВ ИЛИ ДОВЕРЕННЫХ ЛИЦ)

- принимать участие в опросе очевидцев происшествия, должностных лиц организации-работодателя, допустивших нарушение требований охраны труда;
- присутствовать при осмотре, фото- и (или) видеосъемке места происшествия;
- знакомиться с материалами расследования (документами по охране труда, экспертными заключениями и др.).

ПРАВО НА ОЗНАКОМЛЕНИЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ

- акт по форме Н-1;
- акт произвольной формы;
- протоколы, схемы, фотографии и иное.

ПРАВО НА ПРОФСОЮЗНУЮ ЗАЩИТУ

- установление связи случая с производством;
- установление наличия или отсутствия грубой неосторожности пострадавшего;
- представительство в суде при обжаловании результатов расследования.

ПРАВО НА ОБЖАЛОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ РАССЛЕДОВАНИЯ ЛИБО ОТКАЗА В РАССЛЕДОВАНИИ

- в государственной инспекции труда (федеральной и территориальной);
- в суде.

ПРАВО НА РАЗЪЯСНЕНИЕ ПОРЯДКА ВОЗМЕЩЕНИЯ ВРЕДА

- в государственной инспекции труда;
- в региональном отделении Фонда социального страхования РФ;
- в профсоюзной организации.

ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ОДНОГО ЭКЗЕМПЛЯРА АКТА РАССЛЕДОВАНИЯ

- непосредственно у работодателя с расписью в экземпляре работодателя;
- через профсоюзную организацию.

ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

- по коллективному договору;
- при возмещении морального вреда через суд.

При подготовке соглашения по охране труда учитываются данные анализа причин производственного травматизма и профзаболеваний, результаты экспертизы технического состояния производственного оборудования, итоги специальной оценки условий труда, а также предложения контрольно-надзорных органов, профсоюзной организации, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.

Соглашение заключается ежегодно сроком на один календарный год.

По итогам каждого полугодия проводится аудит и составляется акт проверки выполнения соглашения по охране труда. Отчет о его выполнении заслушивается ежегодно на отчетной конференции профсоюзной организации.



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

119119, г. Москва
Ленинский проспект, 42
rogwu@rogwu.ru

ROGWU.RU

Мы также есть в социальных сетях



<https://vk.com/ngsprf>



<https://m.facebook.com/ngsprossii>



<https://ok.ru/ngsp.rossii>



<https://twitter.com/rogwu1>



<http://rogwu.livejournal.com>



<https://www.youtube.com/channel/UC4IGH91lf6rOt-bkPbMEAwrw>

**ФИНАНСИРОВАНИЕ
МЕРОПРИЯТИЙ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

ROGWU.RU

В соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ обязанность по обеспечению безопасных условий труда возложена на работодателя.

С этой целью работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе разработанных по результатам специальной оценки условий труда.

Мероприятия по охране труда оформляются отдельным разделом по охране труда в коллективном договоре, а также соглашением по охране труда, которое является приложением к коллективному договору предприятия.

На предприятиях мероприятия по охране труда также включаются в программы по охране труда и сохранению здоровья работников, промышленной и экологической безопасности.

Что такое мероприятия по охране труда?

Мероприятия по охране труда – это действия, направленные на улучшение условий и охраны труда, снижение уровней профессиональных рисков, предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Как связаны мероприятия по охране труда с условиями труда работников?

Состояние условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в значительной степени зависит от финансирования мероприятий по охране труда в организации.

Нормативная база по финансированию мероприятий по охране труда

Порядок финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда регламентирован статьей 226 ТК РФ «Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)».

Минимальный размер затрат не установлен для государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений. Такие предприятия финансируют мероприятия по охране труда за счет средств на содержание.

ВАЖНО! Законодательно установлен минимальный размер, менее которого средств выделять нельзя, а больше – без ограничений.

Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 г. № 181н утвержден «Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

Какие мероприятия содержит Типовой перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда?

Основными мероприятиями Типового перечня являются:

- внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами;
- механизация и автоматизация производственных процессов;
- модернизация, реконструкция оборудования и его замена;
- механизация уборки производственных помещений;
- обеспечение хранения средств индивидуальной защиты, а также уход за ними;
- проведение медицинских осмотров и психиатрических обследований;
- организация обучения работников по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим;
- организация проведения производственного контроля;
- приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой;
- мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах и др.

ВАЖНО! В каждой организации, исходя из специфики деятельности, определяется конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Для чего осуществляется планирование мероприятий по охране труда?

Планирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда является одним из организационно-управленческих процессов предприятия, осуществляемых с целью обеспечения прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда и улучшения санитарно-бытового обеспечения работников.

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда разрабатывается службой охраны труда предприятия при участии руководителей структурных подразделений, согласовывается с профсоюзной организацией предприятия и утверждается работодателем.

При составлении такого плана учитываются мероприятия Типового перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда и мероприятия по результатам специальной оценки условий труда.

Основные виды плана мероприятий по охране труда предприятия:

- организационные;
- санитарные;
- технические.

Как запланировать расходы по охране труда на следующий год?

Чтобы запланировать финансирование мероприятий по охране труда необходимо:

- провести анализ расходов на охрану труда за предыдущий год или несколько лет;
- составить смету расходов на мероприятия по охране труда;
- разработать план мероприятий по охране труда;
- согласовать план мероприятий по охране труда с профсоюзной организацией и утвердить у работодателя.

В плане указываются: сроки выполнения мероприятий, ответственные лица, источники финансирования, а также количество работников, которым улучшатся условия труда (высвобождение от тяжелых физических работ), и, в первую очередь, женщин.

ВАЖНО! При разработке плана можно предусмотреть возможность финансирования части мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет возврата 20% сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

ПРОДЕНЬГИ

К СВЕДЕНИЮ! Стоимость молока, выданного в пределах норм работникам, занятых во вредных или опасных условиях труда, не облагается страховыми взносами (пп. 2 п. 1 ст. 422 НК РФ).

Стоимость молока, выданного в пределах норм работникам, включается в расходы на оплату труда (п. 3, 4 ст. 255, пп. 6 п. 1 ст. 346.16 НК РФ).

Денежная компенсация взамен молока работникам «вредникам» также не облагается НДФЛ (пп. 2 п. 1 ст. 422 НК РФ) и включается в налоговые расходы на оплату труда (п. 3 ст. 255 НК РФ).

ROGWU.RU



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

119119, г. Москва
Ленинский проспект, 42
rogwu@rogwu.ru

**ВЫДАЧА МОЛОКА
И «РЕГУЛЯТОРНАЯ
ГИЛЬТИНА»**

ROGWU.RU

К СВЕДЕНИЮ! С 21 февраля 2020 года в России отменена советская норма о выдаче молока «за вредность». Постановление Совета Министров СССР от 14 июля 1965 года о бесплатной выдаче молока рабочим на вредных производствах признано утратившим силу в РФ в связи с упразднением очередного количества советских актов в рамках «регуляторной гильотины». Помимо данного документа, было отменено более 3 (трех) тысяч нормативных актов советских времен.

Процесс упразднения устаревших советских норм в стране начался с 2019 года по инициативе бывшего Председателя Правительства РФ Дмитрия Медведева. За год более 20 тысяч нормативных актов СССР и РФ, выпущенных с 1917 по 2002 год, официально утратили свою законную силу, поскольку они содержат устаревшее регулирование или не применяются на практике.

БУДЕТ ЛИ ВЫДАВАТЬСЯ МОЛОКО ПОСЛЕ «ГИЛЬТИНЫ»

ГЛАВНОЕ! Бесплатная выдача молока в Российской Федерации закреплена в статье 222 Трудового кодекса РФ. На работах с вредными условиями труда работодатель обязан обеспечить работникам выдачу бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, в качестве компенсаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, с учетом факторов, имеющих место на рабочих местах и занимаемых должностей.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Итак, действующие нормы и условия бесплатной выдачи молока и заменяющих его продуктов, порядок осуществления денежной компенсационной выплаты взамен выдачи молока, перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых полагается молоко и его заменители, определены приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 45н (далее Приказ № 45н).

В данном Перечне (приложение 3 к Приказу № 45н) перечисляются вредные производственные факторы, при

воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов. Полный список включает более 900 (девятисот) вредных производственных факторов.

НАДО ЗНАТЬ! Приказом № 45н введены в действие документы, регламентирующие нормы выдачи молока, размер компенсации и перечень вредных производственных факторов:

- приложение 1 к Приказу № 45н – Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока (далее Нормы и условия);
- приложение 2 к Приказу № 45н – Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (далее Порядок);
- приложение 3 к Приказу № 45н – Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (далее Перечень).

Несмотря на то что Приказ № 45н относительно новый, некоторые правила остались прежними. Как и прежде, молоко нужно выдавать в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, а количество выдаваемого молока – 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности.

ГДЕ И КАК ВЫДАЕТСЯ МОЛОКО

ВАЖНО! Молоко должно выдаваться и употребляться в буфетах, столовых или помещениях, специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями. **Выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, не допускается (п. 7 Норм и условий).**

МОЖНО ИЛИ НЕЛЬЗЯ ЗАМЕНИТЬ МОЛОКО

Вместо молока работнику могут выдаваться равноценные пищевые продукты, перечень и нормы выдачи которых приведены в таблице 1 Норм и условий Приказа № 45н. В частности, к равноценным пищевым продуктам относятся

кисломолочные жидкие продукты (например, кефир), йогурт, сыр, творог, продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда. Выдача иных продуктов законодательством РФ не предусмотрена.

Теперь нельзя заменять молоко сметаной, сливочным маслом и другими продуктами (кроме равноценных, предусмотренных в приложении № 1 к приказу № 45н). Перечень равноценных продуктов стал менее подробным. Но в нем теперь предусмотрены продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания, которые устанавливают в заключении на их применение федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель (с учетом мнения первичной профсоюзной организации) освобождается от обязанностей выдавать работникам молочную продукцию, если будет подтверждено обеспечение безопасных условий труда результатами специальной оценки условий труда рабочих мест.

КОМПЕНСАЦИОННАЯ ВЫПЛАТА, КАК ПРОИЗВОДИТСЯ

ВАЖНО! Замена молока денежной компенсацией разрешена Федеральным законом от 1 октября 2007 г. № 224-ФЗ, но ее порядок конкретизирован только в 2009 году в приложении 2 к Приказу № 45н. Компенсацию выплачивают не реже одного раза в месяц.

При замене молока деньгами размер выплаты принимается равным эквиваленту стоимости молока с жирностью – не менее 2,5 процента или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя.

Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Эти данные включаются в коллективный договор, а при отсутствии такого органа – в трудовые договоры. Индексация компенсационных выплат производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле.