

При невозможности выдачи лечебно-профилактического питания перед началом работы, в том числе обусловленной особенностями организации производства, допускается выдача лечебно-профилактического питания в обеденный перерыв по согласованию с медико-санитарной службой работодателя.

При невозможности получения ЛПП в столовой, буфете, ином пункте питания вследствие состояния здоровья или отдаленности места жительства 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) 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! При выявлении случаев неполучения работниками лечебно-профилактического питания по вине работодателя работодатель возмещает указанным работникам стоимость неполученного лечебно-профилактического питания исходя из количества дней, когда лечебно-профилактическое питание не выдавалось, состава его рационов и стоимости входящих в рационы продуктов в розничной торговой сети на дату установления факта неполучения лечебно-профилактического питания работниками.

ВНИМАНИЕ! Ознакомление работников, пользующихся правом на получение лечебно-профилактического питания, с правилами его бесплатной выдачи должно включаться в программу обязательного вводного инструктажа по охране труда.

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 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 федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического контроля

(надзора) в соответствующей сфере деятельности, 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. На выработку этих навыков должны быть направлены мероприятия по гигиеническому обучению со стороны медицинских работников и сотрудников территориальных учреждений, уполномоченных по охране труда Профсоюза. 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.



ПРАВИЛА
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ
ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО
ПИТАНИЯ

НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ
РОССИИ

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

ROGWU.RU

ПОРЯДОК
ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ЛЕЧЕБНО-
ПРОФИЛАКТИЧЕСКИМ
ПИТАНИЕМ (ЛПП)

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 со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации при выполнении отдельных видов работ работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание (далее – ЛПП).

Правила и порядок выдачи продуктов закреплены в Приказе Минтруда России от 16.05.2022 г. № 298н «Об утверждении Перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» (далее – Приказ № 298н).

Надо знать! Приказом № 298н введены в действие документы, определяющие и регламентирующие перечень профессий с вредными условиями труда, рационы питания ЛПП, нормы выдачи витаминных препаратов, правила выдачи ЛПП:

- приложение 1 к Приказу № 298н – Перечень отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установ-

ленным нормам лечебно-профилактическое питание (далее – Перечень);

- приложение 2 к Приказу № 298н – Нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов (далее – Нормы витаминных);

- приложение 3 к Приказу № 298н – Нормы и условия бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (далее – Нормы и условия).

Кому выдается ЛПП

ВНИМАНИЕ! Лечебно-профилактическое питание выдается бесплатно только тем работникам, для которых это питание предусмотрено Перечнем отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание независимо от вида экономической деятельности и организационно-правовых форм и форм собственности работодателей.

В данном Перечне перечисляются отдельные виды работ, при выполнении которых работникам выдается лечебно-профилактическое питание. Полный список включает более 3300 наименований профессий и должностей.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в соответствии с настоящими Нормами и условиями в целях укрепления здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний.

Лечебно-профилактическое питание выдается:

а) работникам, привлекаемым к выполнению работ, предусмотренных Перечнем, при условии занятости на таких работах не менее половины рабочего дня (смены), и работникам, занятым не менее 36 часов в неделю на строительных, строительномонтажных, ремонтно-строительных и пусконаладочных работах полный рабочий день в предусмотренных Перечнем производствах, в которых лечебно-профилактическое питание выдается основным работникам и ремонтному персоналу, а также указанным в разделе VII Перечня работникам во время их пребывания в медицинской или водолазной барокамере в период лечебной рекомпрессии;

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

в) работникам, производящим чистку и подготовку оборудования к ремонту, демонтажу 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 пунктом 6 подпунктом «е» Норм и условий;
- в) в дни служебных командировок при отсутствии в эти дни предусмотренных Перечнем работ;
- г) в дни учебы с отрывом от производства;
- д) в дни выполнения работ на участках, где бесплатная выдача лечебно-профилактического питания не установлена;
- 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 лечебно-профилактического питания производится перед началом работы в виде горячих завтраков или специализированных вахтовых рационов (для труднодоступных регионов при отсутствии столовых) перед началом работы.



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



Обязанность работодателя бесплатно и временно осуществлять выдачу смывающих средств установлена статьей 221 ТК РФ. Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

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) и Приказа Минтруда России от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (далее – Приказ № 766н).

Обеспечение по санитарно-бытовому обслуживанию работников закреплено в статье 216 Трудового кодекса РФ, работодатель должен обеспечить соблюдение правил личной гигиены для всех категорий работников, в том числе жидким мылом офисных работников (письмо Минтруда России от 30 августа 2016 г. № 15–2/ООГ–3095).

ВНИМАНИЕ! Требования Приказа № 1122н и Приказа № 766н по обеспечению смывающими и (или) обезвреживающими средствами распространяются 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 пунктах, пристально оцениваются трудовыми инспекторами на предмет нарушений.

Размеры возможных штрафов

Согласно ч. 3 ст. 5.27 действующей редакции КоАП РФ, уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем (в том числе и что касается вопросов санитарно-бытового обслуживания), влечет наложение административного штрафа:

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

Как выдавать

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется **за счет средств работодателя** – Приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

Обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с Правилами, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

Работодатель обязан:

- обеспечить разработку локального нормативного акта, устанавливающего порядок обеспечения

работников СИЗ и смывающими средствами, распределение обязанностей и ответственности должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, с учетом особенностей структуры управления организации и требований Правил;

- обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ и смывающих средствах согласно Нормам и способам выдачи, условиях хранения.

На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется – Приказ № 766н.

На работах, связанных с устойчивыми и (или) особо устойчивыми загрязнениями, в дополнение к смывающим средствам работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений – Приказ № 766н.

В Типовых нормах, утвержденных Приказом № 1122н, указаны вещества, которые необходимо выдавать работникам, и виды работ, для которых они понадобятся.

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.

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

БЕЗОПАСНОСТЬ
КАЖДОГО –
УСПЕХ ПРОФСОЮЗА!

Мы также есть
в социальных сетях



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ
РОССИИ

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

ROGWU.RU

МЕДОСМОТРЫ

РАБОТНИК!
БЕРЕГИ СВОЕ ЗДОРОВЬЕ!

МЕДОСМОТРЫ НУЖНЫ, ЧТОБЫ:

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

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 здоровья работника;
- паспорт;
- заключение по результатам предварительного (периодического) медосмотра (выдает медучреждение).

МЕДОСМОТРЫ В ЦЕНТРАХ ПРОФПАТОЛОГИИ ПРОХОДЯТ:

- участники аварийных ситуаций или инцидентов;
- 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);
- работники, имеющие (имевшие) заключение о предварительном диагнозе профзаболевания;
- лица со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве;
- другие работники — в случае принятия решения врачебной комиссией.

ЧАСТЫЕ НАРУШЕНИЯ ПРИ МЕДОСМОТРАХ:

- работники не ознакомлены с графиком проведения медосмотров (за 10 дней до даты начала проведения периодического осмотра);
- медосмотры проводятся не за счет рабочего времени, а за счет времени отдыха;
- стоимость медосмотров оплачивается работником.

ВОЗМОЖНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НЕПРОХОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОМ МЕДОСМОТРА:

- при отсутствии результатов медосмотров невозможно выявить и установить профзаболевание и, соответственно, работник теряет право на возмещение вреда здоровью;
- неявка на медосмотр или несвоевременное прибытие служит основанием для отстранения от работы;
- работодатель вправе применить к нарушителю меры дисциплинарного взыскания, установленные в ст. 192 ТК РФ.

ПРОФСОЮЗ ПРИНИМАЕТ УЧАСТИЕ:

- в составлении списков контингентов работников, подлежащих прохождению медосмотра;
- в оформлении заключительного акта по результатам медосмотров;
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, данных в заключительном акте.

Какие документы необходимо предоставить для назначения выплат?

Назначение и выплата застрахованному пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием производятся страховщиком в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, на основании листка нетрудоспособности, оформленного в установленном порядке, и документов, представляемых страхователем в территориальный орган страховщика по месту своей регистрации, подтверждающих наступление страхового случая, а также сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты застрахованному пособию, определяемых в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (Федеральный закон от 30 апреля 2021 г. № 126-ФЗ).

Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации (раздел Социальные гарантии и компенсации) предусмотрена единовременная денежная выплата для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в размере:

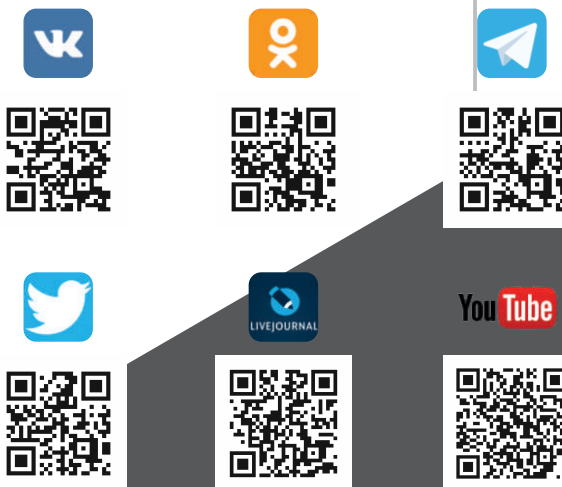
- при смертельном исходе – не менее 430 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на дату выплаты (далее – прожиточный минимум);
- при установлении 1-й группы инвалидности – не менее 210 величин прожиточного минимума;
- при установлении 2-й группы инвалидности – не менее 110 величин прожиточного минимума;
- при установлении 3-й 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 с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом № 125-ФЗ и другими нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.



Мы также есть в социальных сетях



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ
РОССИИ

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

ROGWU.RU

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 неопровержимого для человечества, чем право на жизнь. Большая часть населения планеты проводит более трети сознательной жизни на рабочем месте, внося свой вклад в развитие общества.

Основными направлениями (ст. 210 ТК РФ) государственной политики в области охраны труда являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- создание условий для формирования здорового образа жизни работников;
- обеспечение социальной защиты работников посредством обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и экономической заинтересованности работодателей в снижении профессиональных рисков.

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

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 трудовых обязанностей закреплены в Федеральном законе от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Обязанность страхования, кто выплачивает и кто получает?

Работодатель – в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Выплачивает страховщик – Фонд социального страхования РФ (далее – 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.

- Единовременная страховая выплата в зависимости от степени утраты застрахованным профессиональной трудоспособности (до 100%, устанавливаемой учреждением медико-социальной экспертизы).

- Ежемесячная страховая выплата определяется как доля среднего месячного заработка, исчисленная в соответствии со степенью утраты им 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 их ремонт;
- 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).

В случае наступления страхового случая.

Право на получение единовременной страховой выплаты (Федеральный закон от 02.12.2019 № 413-ФЗ) в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая имеют:

- дети умершего, не достигшие возраста 18 лет, а также его дети, обучающиеся по очной форме обучения, – до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет;

- родители, супруг (супруга) умершего;
- нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;
- другой член семьи умершего независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо достигшими указанного возраста, но по заключению Федерального учреждения медико-социальной экспертизы или медицинской организации признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе.

Право на получение ежемесячных страховых выплат (Федеральный закон от 02.12.2019 № 413-ФЗ) в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая имеют:

- дети умершего, не достигшие возраста 18 лет, а также его дети, обучающиеся по очной форме обучения, – до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет;
- ребенок умершего, родившийся после его смерти;
- один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения медико-социальной экспертизы или медицинской организации признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;
- иные нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания, а также лица, состоявшие на иждивении умершего, ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет со дня его смерти.

Размер единовременной страховой суммы выплачивается семье погибшего в максимальном размере – 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 право на получение страховых выплат.

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

охране труда или иному уполномоченному лицу рекомендуется рассмотреть обстоятельства и причины, приведшие к ее возникновению, в срок до 3 календарных дней.

Уполномоченное лицо запрашивает у пострадавшего объяснения и проводит осмотр места происшествия, а также при необходимости, привлекает оповещаемое лицо и руководителя структурного подразделения, чтобы выяснить причины микротравмы, проводит опрос очевидцев.

ВАЖНО! Работодателю рекомендуется привлекать пострадавшего работника лично или через представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, к рассмотрению обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), а также ознакомить его с результатами указанного рассмотрения.

ВАЖНО! Если по каким-либо объективным причинам, в том числе при отсутствии объяснений от работника, вовремя рассмотреть обстоятельства не удастся, то срок рассмотрения можно продлить не более чем на два календарных дня.

Уполномоченное лицо при участии руководителя структурного подразделения пострадавшего работника после рассмотрения микротравмы разрабатывает мероприятия по устранению причин возникновения микротравмы. При подготовке перечня соответствующих мероприятий рекомендуется учитывать:

- обстоятельства получения микроповреждения (микротравмы), включая используемое оборудование, инструменты, материалы и сырье, приемы работы, условия труда, и возможность их воспроизведения в схожих ситуациях или на других рабочих местах;
- организационные недостатки в функционировании системы управления охраной труда;
- физическое состояние работника в момент получения микроповреждения (микротравмы);
- меры по контролю;
- механизмы оценки эффективности мер по контролю и реализации профилактических мероприятий.

ОФОРМЛЕНИЕ ДОКУМЕНТОВ

Уполномоченное лицо после рассмотрения микротравмы оформляет результаты рассмотрения причин и обстоятельств микроповреждений (микротравм) в специальной **Справке** и регистрирует микроповреждения (микротравмы) в **Журнале**.



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ
РОССИИ

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

ROGWU.RU

ПОРЯДОК УЧЕТА
МИКРОПОВРЕЖДЕНИЙ
(МИКРОТРАВМ)



ЧТО ТАКОЕ МИКРОПОВРЕЖДЕНИЕ (МИКРОТРАВМА)?

Микроразрывы (микротравмы) – незначительные повреждения, которые может получить работник при выполнении трудовых обязанностей. При этом микротравмы не влекут за собой расстройство здоровья или наступление временной нетрудоспособности работника (ч. 1 ст. 226 ТК).

К микротравмам относятся: ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны, царапины, занозы, незначительные порезы и другие повреждения.

ВАЖНО! Если из-за травмы работник не может работать и вынужден оформить «больничный» хотя бы на один день, то это уже не будет считаться микротравмой.

УЧЕТ МИКРОПОВРЕЖДЕНИЙ (МИКРОТРАВМ)

Учет микротравм работников – это специальная процедура по сбору и регистрации информации о полученных работниками микротравмах.

Работодатель обязан вести учет микротравм работников и рассматривать обстоятельства и причины, которые привели к микротравмам работников (ч. 2 ст. 226 ТК).

Рекомендуемый порядок учета микротравм утвержден приказом Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микротравм работников».

Цели учета микротравм (микротравм):

- выявление опасностей и рисков травмирования;
- снижение уровня профессиональных рисков;
- улучшения условий и охраны труда.

ВАЖНО! Учитываются только те микротравмы, о которых работник сам сообщил непосредственному или вышестоящему руководителю или медицинскому работнику организации (оповещаемое лицо) (ч. 3 ст. 226 ТК РФ).

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕТА МИКРОПОВРЕЖДЕНИЙ (МИКРОТРАВМ)

Порядок учета микротравм работников утверждается отдельным локальным нормативным актом или актуализацией уже действующего в организации локального нормативного акта (например – Положение о расследовании и учете несчастных случаев), с обязательным учетом мнения представительного органа работников (при наличии) (ст. 372 ТК РФ).

Работодатель обязан:

- организовать ознакомление должностных лиц с порядком учета микротравм (микротравм) работников;
- организовать информирование работников о действиях при получении микротравмы (микротравмы);
- организовать рассмотрение обстоятельств, выявление причин, приводящих к микротравмам (микротравмам) работников, и фиксацию результатов рассмотрения в специальной Справке о рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравмы (микротравмы) работника или ином определенном работодателем документе;
- обеспечить доступность в организации (структурных подразделениях) бланка Справки в электронном виде или на бумажном носителе;
- организовать регистрацию происшедших микротравм (микротравм) в Журнале учета микротравм (микротравм) работников или ином определенном работодателем документе;
- определить и утвердить место и сроки хранения Справки и Журнала. Рекомендованный срок хранения Справки и Журнала составляет не менее 1 года.

ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЙ РАБОТНИКА ПРИ МИКРОПОВРЕЖДЕНИИ (МИКРОТРАВМЕ)

1) Сообщить о микротравме непосредственному или вышестоящему руководителю, или медицинскому работнику (далее – оповещаемое лицо). Законодательством не предусматривается в какой форме работник должен сообщить о происшествии: сделать это можно как письменно, так и устно. Порядок и форму сообщения работодатель закрепляет в локальном нормативном акте, (например – работник сообщает устно).

2) Обратиться в медицинский пункт, если он есть в организации. Если нет, то первую помощь окажет оповещаемое лицо.

3) Дать объяснения причин и обстоятельств, при которых получена микротравма.

4) После получения первой помощи можно продолжать работать.

ПРОЦЕДУРА СБОРА И РЕГИСТРАЦИИ ИНФОРМАЦИИ О МИКРОПОВРЕЖДЕНИЯХ (МИКРОТРАВМАХ)

1) Работник сообщает о микротравме.

2) Оповещаемое лицо после получения информации о микротравме (микротравме) работника оказывает пострадавшему необходимую первую помощь. Если в организации есть медицинский пункт, то медпомощь оказывает медицинский работник.

3) Оповещаемое лицо незамедлительно информирует любым общедоступным способом специалиста по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, или другого уполномоченного работодателем работника (далее – уполномоченное лицо), о микротравме (микротравме) работника.

При информировании уполномоченного лица необходимо сообщить следующие сведения:

- ФИО пострадавшего работника, должность, структурное подразделение;
- место, дату и время возникновения микротравмы (микротравмы);
- действия по оказанию первой помощи;
- характер (описание) микротравмы;
- краткую информацию об обстоятельствах возникновения микротравмы (микротравмы).

РАССМОТРЕНИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ И ПРИЧИН ВОЗНИКНОВЕНИЯ МИКРОПОВРЕЖДЕНИЯ (МИКРОТРАВМЫ) И РАЗРАБОТКА ПЕРЕЧНЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО УСТРАНЕНИЮ ПРИЧИН

При получении информации о микротравме (микротравме) работника, специалисту по

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) по охране труда лица 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 и здоровья, 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 Нефтегазстройпрофсоюза России по охране труда», 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 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

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

Общественный контроль за соблюдением в организациях законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется через созданную профсоюзом техническую инспекцию 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 соответствии с Уставом Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (далее – Профсоюз) создана Техническая инспекция труда, которая является органом профсоюзного контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнении 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.

Профсоюзный (технический) 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.

Права профсоюзных (технических) инспекторов труда

Профсоюзные (технические) инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепят-

ственно 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 (статья 370 абзац 5 ТК РФ).

Полномочия профсоюзных (технических) 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;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- 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, хозяйствующих субъектов) – члены профессионального союза, наделенные полномочиями профсоюзного контроля, обладающие функциями надзора и контроля, которым доверили представлять интересы работников предприятий (организаций, хозяйствующих субъектов).

Уполномоченный по охране труда Профсоюза – это выбранное первичным представительным органом работников лицо, обеспечивающее общий надзор и контроль за исполнением требований законодательства в аспектах, касающихся обеспечения безопасности трудовой деятельности.

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

Для организации работы и взаимодействия между представителями профсоюзной организации, работодателями и уполномоченными по охране труда Профсоюза действует Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Профсоюза, в котором прописаны задачи, функции и права уполномоченных по охране труда Профсоюза.

Положением предусмотрена форма удостоверения уполномоченного по охране труда Профсоюза и отчетности результатов проводимых 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. 224 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. Работа комитета (комиссии) основывается на принципах социального партнерства.

Приказом Минтруда России от 30.11.2021 № 650н утверждено Примерное 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.

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 заседаний профкома, на котором рассматривался вопрос о степени вины пострадавшего.

Какие действия работника можно признать как «грубая 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 после окончания расследования согласно статье 230 ТК РФ подписывает акт о несчастном случае на производстве. Если представитель профсоюза не согласен с выводами комиссии по расследованию несчастного случая, в том числе по определению степени вины пострадавшего, то он вправе письменно изложить свое аргументированное особое мнение, которое приобщается к материалам расследования несчастного случая.

- При несогласии с решением комиссии по расследованию несчастного случая, в том числе в части определения степени вины пострадавшего, сам пострадавший или его законный представитель вправе на основании ст. 231 ТК РФ обжаловать это решение в суде. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ
РОССИИ

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

ROGWU.RU

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

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.

Виновным может быть признан как непосредственный руководитель пострадавшего, руководитель организации, иные должностные лица, так и сам пострадавший работник, трудовое законодательство не предусматривает ограничений по составу и количеству лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

Что такое вина?

Под виной признается психическое отношение человека к совершаемому им действию (бездействию) и наступающим последствиям, выражающееся 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%.

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 забо-

левания с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного уполномоченного работниками органа (ст. 229.2 ТК РФ).

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

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

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.

Защитная 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 Профсоюза 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 представителем 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.

Работа профкома по составлению Заключения начинается с момента установления или появления предварительных данных у членов комиссии о грубой неосторожности застрахованного и возможным 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

БЕЗОПАСНОСТЬ
КАЖДОГО –
УСПЕХ ПРОФСОЮЗА!

Мы также есть
в социальных сетях



ПАМЯТКА

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

НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ
РОССИИ

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

ROGWU.RU

ЗНАЙ, что от результатов СОУТ зависит:

- установление гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (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 медицинского обеспечения 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 вправе:

- 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, чтобы 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.

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 ознакомлении с картой **следует** обратить внимание на итоговый класс условий труда (строка 030), сравнить его с классом, который был ранее определен конкретному рабочему месту, по итогам предыдущей специальной оценки условий труда.

Если сохранился «вредный» «3-й» класс условий труда с классом (подклассом) 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, льготный пенсионный стаж продолжает начисляться.

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 рабочем месте по итогам предыдущей специальной оценки условий труда 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, тогда при подписании Карты СОУТ работник имеет право выразить свое несогласие с результатами. Например: указать, 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.

Работник имеет право:

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

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

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.

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 комиссией по расследованию факта грубой неосторожности пострадавшему может быть установлена степень вины в % 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 прочие в соответствии с медицинскими показаниями.

Выплаты производит Фонд социального страхования.

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

Мы также есть
в социальных сетях



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ
РОССИИ

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

ROGWU.RU

РАССЛЕДОВАНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
ЗАБОЛЕВАНИЙ

Что такое профессиональное заболевание?

Профессиональное заболевание — это хроническое или острое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности и (или) его смерть.

ВАЖНО! Учет и регистрация профессиональных заболеваний (отравлений) ведется в центре Роспотребнадзора на основании заключительных диагнозов, устанавливаемых в специализированных лечебно-профилактических учреждениях здравоохранения или их подразделениях.

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 28.05.2001 № 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 и лечения.

Центр профпатологии на основании данных устанавливает заключительный диагноз.

В случае 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 10-дневный 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.

БЕЗОПАСНОСТЬ
КАЖДОГО –
УСПЕХ ПРОФСОЮЗА!

Мы также есть
в социальных сетях



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ
РОССИИ

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

ROGWU.RU

ТВОИ ПРАВА
ПРИ НЕСЧАСТНОМ
СЛУЧАЕ
НА ПРОИЗВОДСТВЕ

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 (федеральной и территориальной);
- в региональном отделении Фонда социального страхования РФ;
- в профсоюзной организации.

ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ОДНОГО ЭКЗЕМПЛЯРА АКТА РАССЛЕДОВАНИЯ

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

ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

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

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 Профсоюза, 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 конференции профсоюзной организации.

Мы также есть в социальных сетях



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ
РОССИИ

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

ROGWU.RU

ФИНАНСИРОВАНИЕ
МЕРОПРИЯТИЙ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА

В соответствии с требованиями ТК РФ обязанность по обеспечению безопасных условий труда возложена на работодателя (статья 214).

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 организации (предприятия).

В организациях (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 (предприятии).

Нормативная база по финансированию мероприятий по охране труда

Порядок финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда регламентирован статьей 225 ТК РФ и приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

ВАЖНО! Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

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

Основными мероприятиями Примерного перечня являются:

- проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения;
- 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;
- устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов;
- 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;
- приобретение систем обеспечения безопасности работ на высоте;
- и др.

ВАЖНО! В каждой организации (предприятии), 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 организации (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 организации (предприятия) при участии руководителей структурных подразделений, согласовывается с профсоюзной организацией предприятия и утверждается работодателем.

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

Основные виды плана мероприятий по охране труда организации (предприятия):

- организационные;
- санитарные;
- технические.

Как запланировать расходы по охране труда на следующий год?

Чтобы запланировать финансирование мероприятий по охране труда, работодателю 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.



Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации и должна производиться не реже 1 раза в месяц.

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

Про деньги

К СВЕДЕНИЮ! Стоимость молока, выданного в пределах норм работникам, занятым во вредных или опасных условиях труда, не облагается страховыми взносами (пп. 2, 3 п. 2 ст. 422 НК РФ).

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

Денежная компенсация взамен молока работникам-«вредникам» также не облагается НДФЛ (пп. 2, 3 п. 2 ст. 422 НК РФ) и включается в налоговые расходы на оплату труда (п. 3, 4 ст. 255 НК РФ).

Когда его деятельность работника связана с тяжелыми или вредными условиями труда, ему необходима особая поддержка. Организация правильного питания снижает способность к профессиональным заболеваниям и ускоряет процесс выздоровления.



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ
РОССИИ

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

ROGWU.RU

ВЫДАЧА МОЛОКА
ИЛИ ДРУГИХ
РАВНОЦЕННЫХ
ПИЩЕВЫХ
ПРОДУКТОВ

Обеспечение молоком

ГЛАВНОЕ! Согласно статье 222 Трудового кодекса РФ «Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты».

Нормы выдачи установлены Приказом Минтруда РФ от 12.05.2022 г. № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» (далее Приказ № 291н).

Ответственность за обеспечение бесплатной выдачи работникам молока и равноценных пищевых продуктов, а также за соблюдение норм и условий их выдачи возлагается на работодателя.

Надо знать! Приказом № 291н введены в действие документы регламентирующие нормы выдачи молока, размер компенсации и перечень вредных производственных факторов:

- приложение 1 к Приказу № 291н – Перечень вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (далее Перечень);

- приложение 2 к Приказу № 291н – Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов (далее Нормы и условия);

- приложение 3 к Приказу № 291н – Порядок осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (далее Порядок).

В Перечне (приложение 1 к Приказу №291н) перечислены вредные производственные факторы, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов. Полный список включает более 960 (девятьсот шестидесяти) вредных производственных факторов.

Приказом Минтруда России от 12.05.2022 г. № 291н установлено, что:

- Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов.

- Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

Где и как выдается молоко

ВАЖНО! Выдача и употребление молока или равноценных пищевых продуктов должны выдаваться и употребляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными санитарно-гигиеническими требованиями (п. 3 Норм и условий). 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 № 291н. В частности, к равноценным пищевым продуктам относятся кисломолочные жидкие продукты (например, кефир, простокваша, ряженка, йогурт с содержанием жира до 2,5%), пищевые продукты для лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда. Выдача иных продуктов законодательством РФ не предусмотрена.

Нельзя заменить молоко сметаной, сливочным маслом и другими продуктами (кроме равноценных, предусмотренных п. 7 приложения № 2 к приказу № 291н).

Замена молока на пищевые продукты лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда допускается только при прохождении ими процедуры государственной регистрации продукции в соответствии с требованиями действующего законодательства.

ВАЖНО! Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание при выполнении отдельных видов работ, молоко или равноценные пищевые продукты не выдаются.

В случае обеспечения безопасных (оптимальных или допустимых) условий труда по включенным в Перечень вредным производственным факторам, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, работодатель вправе принять решение о прекращении бесплатной выдачи молока или равноценных пищевых продуктов с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии)

Компенсационная выплата, как производится

ВАЖНО! В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации выдача работникам по установленным нормам молока или указанных в приложении № 2 равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено договором коллективным договором и (или) трудовым договором приложения № 3 к приказу Минтруда России от 12.05.2022 г. № 291н.