ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРОКУРАТУРА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей

ПАМЯТКА ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА

Екатеринбург
2023 год

Уважаемые коллеги!

Данная памятка разработана Федерацией профсоюзов Свердловской области совместно с Прокуратурой Свердловской области и Региональным объединением работодателей «Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей» в целях оказания правовой помощи работникам, работодателям, профактиву и сотрудникам прокуратуры в связи с глобальными изменениями в нормативном регулировании охраны труда произошедшими вследствие реализации в России «регуляторной гильотины».

С 2020 года введены в действие 40 правил по охране труда, отменены все типовые инструкции по охране труда и взамен ничего не введено, пересмотрен раздел «Охрана труда» в Трудовом кодексе РФ и приняты в связи с этим новые подзаконные акты, устанавливающие требования к формированию системы управления охраной труда в организациях, проведению обязательных медосмотров и психиатрических освидетельствований, введены новые правила обучения требованиям охраны труда, установлены требования к оценке и управлению профрисками, разработаны новые формы для оформления расследования несчастных случаев на производстве, пересмотрены особенности расследования несчастных случаев на производстве.

Подготовлен новый порядок расследования профзаболеваний, обеспечения работников молоком и лечебно-профилактическим питанием, установлено положение по учету микротравм (микроповреждений) и многое другое.

Ужесточились требования к применению работниками средств индивидуальной защиты, если работник не применяет выданные и полагающиеся к применению средства индивидуальной защиты, то работодатель в силу ст.76 Трудового кодекса РФ обязан отстранить такого работника от работы, иначе он берет ответственность на себя.

С 1.09.2023г. вступает в силу новый порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, что ожидаемо создаст дополнительные вопросы со стороны работников и работодателей и потребует дополнительного участия представителей сторон социального партнерства в реализации новых требований при внедрении внутренних локальных норм выдачи средств индивидуальной защиты.

Андрей Леонидович ВЕТЛУЖСКИХ,
председатель Федерации профсоюзов
Свердловской области



Памятка по соблюдению прав работников на охрану труда

Права работников на охрану труда закреплены в статьях Трудового кодекса РФ 21, 216, 216.1,216.2,216.3.

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

-предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

-своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

-полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

-подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

-объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

-участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

-возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

-бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

-незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Помимо общих прав и обязанностей работника трудовым законодательством РФ закреплены права работников в области охраны труда, которые рассмотрены ниже.

1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

Понятие рабочего места дается в статье 209 ТК РФ, это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Общие требования к организации рабочих мест закреплены в приказе Минтруда России от 29 октября 2021 г. N 774н.

При организации рабочего места (рабочей зоны) должна быть обеспечена возможность смены рабочей позы занятыми на нем работниками.

При организации рабочего места (рабочей зоны) должна быть исключена, а в случае невозможности исключения, обусловленной особенностями организации производственного процесса, снижена до минимума продолжительность времени выполнения работы в вызывающих повышенную утомляемость неудобных рабочих позах , в т.ч. связанных с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным (стесненным) размещением ног, с необходимостью удержания рук на весу.

Расстояние между органами управления машинами и оборудованием должно исключать возможность произвольного изменения положения не

задействованного органа управления при манипуляции с иным смежным органом управления.

Зачастую в ходе надзорных и проверочных мероприятий выявляется ,что машины, механизмы, производственное оборудование, являющиеся источником травмоопасности, в соответствии с требованиями технических регламентов не оснащаются защитными ограждениями и блокировками, исключающими работу оборудования при снятии защитного ограждения, при нахождении человека или частей его тела в зоне работы травмирующих частей и агрегатов.

При организации рабочих мест их взаимное расположение и компоновка должны обеспечивать безопасный доступ занятых на них работников на каждое рабочее место и возможность быстрой эвакуации работников при возникновении аварийной или иной чрезвычайной ситуации в соответствии с государственными требованиями охраны труда.

Пути эвакуации и проходы должны быть свободны для движения, обозначены соответствующими указателями и иметь освещенность, обеспечивающую их восприятие.

Конкретную информацию о наличии вредных факторов на рабочем месте и профессиональных рисках работник может найти в карте СОУТ своего рабочего места, карте(ведомости)профрисков на своем рабочем месте, в протоколах исследования уровней и концентраций вредных факторов производственной среды на своем рабочем месте не только по результатам СОУТ, но и в рамках производственного контроля.

При выявлении работником несоответствия рабочего места требованиям безопасности, он приступает к работе только после устранения выявленных несоответствий. При невозможности самостоятельно устранить неисправности или нарушения требований безопасности, опасные или вредные факторы на рабочем месте, он обязан сообщить работодателю либо непосредственному руководителю, которые обязаны принять меры по приведению рабочего места в соответствие требованиям безопасности.

2.Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеванийосуществляется в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

Все официально трудоустроенные работники страхуются работодателем путем ежемесячного перечисления страховых взносов в Социальный фонд России(ранее ФСС РФ).Многие работники не информируются работодателями об этом и не знают, что они застрахованы.

Работники или их близкие люди(в случае гибели работника) в зависимости от последствий имеют право на получение пособия по

временной нетрудоспособности, страховые выплаты(единовременная и ежемесячные) и оплату дополнительных расходов, назначаемыхпо заключению медико-социальной экспертизы(приобретение лекарственных препаратов ,посторонний уход, проезд к месту лечения, санаторно-курортное лечение, изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов, обеспечение транспортными средствами).

3.Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса РФ работники вправе получать информацию об условиях труда, закрепленную в локальных нормативных актах, а работодатель, обязан предоставлять им такую информацию при наличии запросов.

Подробнее о праве на получение работником достоверной информации говорится в статье 216.2 Трудового кодекса РФ.

В развитие требований вышеуказанной статьи приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. N 773н установлены формы информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда и примерный перечень информационных материалов.

Отправной точкой в системе информирования работников при трудоустройстве является ознакомление работников с трудовым договором в ходе его подписания. В соответствии с требованиями статьи 57 Трудового кодекса РФ в трудовом договоре должна отражаться информация об условиях труда с указанием класса условий труда по результатам СОУТ и вредных факторов, влияющих на формирование вредного класса условий труда.

Если СОУТ не проведена в связи с тем, что рабочее место вновь организовано, то информацию необходимо указывать на основе экспертных оценок или аналогичных рабочих местах другого участка, цеха. При отсутствии аналогичных рабочих мест до проведения СОУТ рекомендуется устанавливать работникам доплаты и компенсации по результатам (протоколам) санитарного производственного контроля. При отсутствии какой либо информации об условиях труда можно руководствоваться ранее действовавшими советскими списками вредных работ, к примеру, Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которыхдает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день(Постановление от 25.10.1974 г. N 298/П-22), Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядок применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться

доплаты рабочим за условия труда (Постановление от 3.10.1986 г. N 387/22-78).

Также обязательно работник должен быть независимо от времени трудоустройства ознакомлен с актуальными редакциями карты СОУТ на своем рабочем месте и с карты оценки профрисков (сводной ведомости оценки профрисков по конкретному рабочему месту) в порядке, установленном локальным актом работодателя.

Во взаимосвязи с актуальными редакциями материалов СОУТ и оценки профрисков в инструкции по охране труда по профессии работника должны отражаться сведения и о вредных факторах на рабочем месте и об имеющихся профрисках.

С содержанием инструкций по охране труда работники ознакамливаются непосредственными руководителями во время проведения инструктажей по охране труда на рабочем месте. Работник может сам почитать (освежить) информацию, содержащуюся в инструкции по охране труда на своем рабочем месте.

В Рекомендациях по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, утв. приказом Минтруда России от 17.12.2021 N 894 установлено, что «правила и инструкции по охране труда для работников рекомендуется размещать непосредственно на рабочих местах или участках, в специально отведенных и оборудованных для информирования работников местах - кабинетах или уголках по охране труда, либо хранить в ином доступном для работников месте, определенном руководителем структурного подразделения, а также в электронном виде».

Помимо этого к формам (способам) информирования работников о правах на безопасные условия и охрану труда, с использованием визуальной/печатной информации отнесено ознакомление работника с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда (с визуализацией (при необходимости) опасных зон (участков) оборудования), перечнем выдаваемых на рабочем месте средств индивидуальной защиты, требованиями правил (стандартов) по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя. Указанное ознакомление должно осуществляться под роспись работника, в том числе с выдачей на руки указанных нормативных актов работнику для изучения при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте (п/п «г» п.1 Приложения №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 773н).

4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя

или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные статьей 379 Трудового кодекса РФ.

Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Ограничения по отказу от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда касаются работников ,занятых при проведении аварийно-спасательных работ(Федеральный закон от 22.08.1995 N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей"),

Работники опасного производственного объекта обязаны в установленном порядке участвовать в проведении работ по локализации аварии на опасном производственном объекте и не могут от этого отказаться в соответствии с Федеральным законом от 21.07.1997 N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов".

В соответствии со ст.216.1 Трудового кодекса РФ при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

В настоящее время Правила обеспечения регламентированы приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты".

С 1 сентября 2023 г. в действие вступает Приказ Минтруда от 29.10.2021 N 766н, утвердивший новые Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами.

Новые Правила возлагают на работодателя дополнительные обязанности, например:

- обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ и смывающих средствах согласно нормам и способах выдачи, условиях хранения, а также об ответственности за целостность и комплектность СИЗ в случае хранения СИЗ у работников в нерабочее время;

- обеспечить проведение обучения, инструктажа или иного способа информирования работников о правилах эксплуатации СИЗ, использование которых требует от них практических навыков, знаний о простейших способах проверки их работоспособности и исправности;

- организовать учет и контроль за выдачей работникам СИЗ и смывающих средств, а также за своевременным возвратом СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ либо в случае досрочного выхода СИЗ из строя;

- не допускать работников к выполнению работ без обеспечения СИЗ, а также в неисправных СИЗ или в СИЗ с загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств, и т.д.

Кроме того, новые Правила обязывают работодателя разработать локальный нормативный акт, устанавливающий порядок обеспечения работников СИЗ исходя из особенностей структуры управления организацией и требований новых Правил. Такой акт должен регламентировать порядок выявления потребности работников в СИЗ; предупредительно-плановый характер закупки (аренды, аутсорсинга) СИЗ; порядок выдачи, эксплуатации (использования), входного контроля, хранения, ухода (обслуживания), вывода из эксплуатации и утилизации СИЗ; порядок информирования работников по вопросам обеспечения СИЗ; порядок распределения обязанностей и ответственности должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами.

Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение) в соответствии с ученическим договором, мастерам производственного обучения, а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности организации либо осуществляющим мероприятия по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с Нормами и Правилами на время выполнения этой работы или осуществления мероприятий по контролю (надзору). Для этих целей могут использоваться дежурные СИЗ общего пользования.

Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно должны выдаваться другие виды СИЗ для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ).

Выдача работникам и возврат ими СИЗ, выдача дерматологических СИЗ, смывающих средств фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ (в электронном или бумажном виде), рекомендуемый образец которой предусмотрен новыми Правилами.

Работодатель обязан обеспечивать уход (обслуживание) за СИЗ, включая

дежурные СИЗ, в том числе своевременную химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, дезинсекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ, утративших необходимые защитные свойства.

Для недопущения ситуации необеспечения работников СИЗ в период ухода за СИЗ, работодатель может выдавать работникам два и более комплекта СИЗ, указанных в Нормах. В данном случае нормативный срок эксплуатации СИЗ суммируется, но не может превышать срока годности применяемых СИЗ.

Работодатель обеспечивает своевременную замену СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации.

В случае если СИЗ (каска, комплект СИЗ от термического воздействия электрической дуги, СИЗ от падения с высоты) подверглось воздействию вредного и (или) опасного производственного фактора или опасности, при этом предотвратив или снизив нанесение тяжелого вреда жизни или здоровью работника, такое СИЗ должно быть незамедлительно выведено из эксплуатации и заменено на новое за счет средств работодателя.

В соответствии с п.12 новых Правил работник обязан:

-эксплуатировать (использовать) по назначению выданные ему СИЗ;

-соблюдать правила эксплуатации (использования) СИЗ;

-проводить перед началом работы осмотр, оценку исправности, комплектности и пригодности СИЗ, информировать работодателя о потере целостности выданных СИЗ, загрязнении, их порче, выходе из строя (неисправности), утрате или пропаже;

-информировать работодателя об изменившихся антропометрических данных;

-вернуть работодателю утратившие до окончания нормативного срока эксплуатации или срока годности целостность или испорченные СИЗ;

-вернуть работодателю СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности, а также в случае увольнения работника.

6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

С 1 сентября 2022 г. действуют новые Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464.

Правила обучения разработаны в развитие ст.219 Трудового кодекса РФ и устанавливают следующие виды обучения работников по охране труда:

а) инструктажи по охране труда;

б) стажировка на рабочем месте;

в) обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;

г) обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

д) обучение требованиям охраны труда, в т.ч. по безопасным методам и приемам выполнения работ.

В соответствии с новыми Правилами обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в обязательном случае должно теперь проводиться в отношении следующих категорий работников:

а) работников, на которых приказом работодателя возложены обязанности по проведению инструктажа по охране труда, включающего вопросы оказания первой помощи пострадавшим, до допуска их к проведению указанного инструктажа по охране труда;

б) работников рабочих профессий;

в) лиц, обязанных оказывать первую помощь пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов;

г) работников, к трудовым функциям которых отнесено управление автотранспортным средством;

д) работников, к компетенциям которых нормативными правовыми актами по охране труда предъявляются требования уметь оказывать первую помощь пострадавшим;

е) председателя (заместителей председателя) и членов комиссий по проверке знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, лиц, проводящих обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, специалистов по охране труда, а также членов комитетов (комиссий) по охране труда;

ж) иных работников по решению работодателя.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим должно проводиться с отработкой практических навыков не реже 1 раза в 3 года.

Новые правила устанавливают требование, что обучение по охране труда должно проводиться с отрывом от работы.

7. **Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда.**

В соответствии с требованиями ст. 214.1 ТК РФ работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах, если условия труда на них по результатам СОУТ отнесены к опасному классу (на некоторые работы это не распространяется).

В ст. 214.1 ТК РФ отсутствует прямое указание на закрытие (ликвидацию) рабочего места в случае его несоответствия требований охраны труда, чаше всего работы на опасных рабочих местах приостанавливаются, рабочие места приводятся в соответствие путем реализации технических или организационных мероприятий.

Если работодатель не закрывает (ликвидирует) опасное рабочее, то работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья или предложить работодателю оплатить

обучение по другой востребованной у работодателя профессии(если здоровье работника не препятствует данной работе) с дальнейшим переводом работника на данное рабочее место.

8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

К гарантиям и компенсациям работой с вредными и (или) опасными условиями труда необходимо отнести повышение оплаты труда, сокращение рабочего времени, предоставление дополнительного отпуска, ранний выход на пенсию.

Размеры, порядок и условия предоставления сокращенной рабочей недели, дополнительного отпуска и повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установлены в ст. ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

За основу предоставления данных гарантий взят результат проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте. Если установлен класс 3.1, то работнику полагается повышение оплаты в размере не менее 4% тарифа (оклада) по отношению к рабочему месту с нормальными условиями труда. Если на рабочем месте установлен класс 3.2. то к повышенной оплате труда добавляется дополнительный отпуск в размере не менее 7 дней. Если на рабочее месте установлен класс условий труда 3.3. и выше. то работнику полагается повышенная оплата труда, дополнительный отпуск и сокращенная 36 часовая рабочая неделя.

Не урегулирован вопрос учета фактического времени работы во вредных условиях труда при установлении количества дней дополнительного отпуска. Часть работодателей пытается уменьшить минимально установленный размер -7 дней, ссылаясь на старую советскую методологию, установленную Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день".

Данную методологию можно применять по соглашению сторон социального партнерства при условии установления повышенных размеров предоставления дополнительного отпуска, к минимальной величине дополнительного отпуска данный порядок применять нельзя, что подтверждается сложившейся судебной практикой.

Порядок раннего выхода на пенсию работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, регламентируется ст.30 Федерального закона от 28.12.2013 N 400-ФЗ "О страховых пенсиях".

При этом помимо выработанного стажа на соответствующих работах и достижения соответствующего возраста при назначении специального стажа учитываются начисления работодателем повышенных страховых взносов по соответствующим тарифам(ст.428 Налогового кодекса Российской Федерации) и класс условий труда (за исключением трех видов деятельности) по специальной оценке условий труда не ниже 3.1.

Существует норма, позволяющая сохранить гарантии и компенсации в виде повышения оплаты труда, сокращения рабочего времени, предоставления дополнительного отпуска несмотря на класс по СОУТ если работник до 2014 года эти гарантии получал и на его рабочем месте фактические условия труда соответствуют условиям труда, существовавшим по состоянию на 31.12.2013г. Данная норма установлена п.3.ст.15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность предоставления повышенных размеров гарантий и компенсаций в виде повышения оплаты труда, сокращения рабочего времени, предоставления дополнительного отпуска при условии, что данные размеры и порядок их предоставления закреплены в коллективных договорах и соглашениях или непосредственно в трудовых договорах. Такая практика развита в сфере медицины, к примеру, в соответствии с п.2.8.1. Отраслевого соглашения по государственным учреждениям Свердловской области, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Свердловской области на 2021 - 2024 годы устанавливаются размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при классе 3.2.-5%, 3.3. - 6%, 3.4.-7%.

9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии со ст.353 Трудового кодекса РФ Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства, в т.ч. и законодательством по охране труда осуществляется федеральной инспекцией труда.

Статьей 356 Трудового кодекса РФ определены полномочия федеральной инспекции труда, в которые входит:

-проверка соблюдения установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

-ведение приема и рассмотрение заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушениях их трудовых прав,

-принятие мер по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав.

Обратиться в федеральную инспекцию труда работник может любым доступным методом путем подачи заявления (нарочным по адресу нахождения территориального подразделения федеральной инспекции труда, по почте, направления электронного письма с использованием официального сайта федеральной инспекции труда, для чего работнику понадобится идентификация в личном кабинете портала госуслуг).

Для оперативности решения вопроса работнику необходимо сформулировать суть проблемы, подтвердить наличие трудовых отношений с работодателем, чьи действия обжалуются, приобщить доказательства неправомерных действий(бездействия).

Если работник не удовлетворен результатом рассмотрения жалобы и полагает, что должностными лицами инспекции был дан необоснованный ответ, он вправе обжаловать его в Роструде. По результатам рассмотрения жалобы работника должна быть дана правовая оценка обоснованности (необоснованности) отказа в удовлетворении вашей жалобы на действия работодателя.

По ранее действующему Административному Регламенту осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденного Приказом Роструда от 13.06.2019 N 160 жалобы на действия (бездействие) и решения уполномоченного должностного лица в территориальном органе Роструда рассматриваются руководителем территориального органа (его заместителем). Жалобы на действия (бездействие) и решения руководителя территориального органа Роструда (его заместителя) рассматриваются в Роструде начальником уполномоченного структурного подразделения или его заместителями, уполномоченными на рассмотрение жалоб. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы только в суде.

Помимо возможности обращения в федеральную инспекцию труда члены профсоюза могут обратиться в профсоюзы для проведения общественного контроля за соблюдением законодательства по охране труда. Органами профсоюзного контроля в охране труда являются уполномоченные по охране труда профсоюзов и технические инспекторы труда профсоюзов. В зависимости от уровня профсоюзной организации (первичная профсоюзная организация, областная или территориальная отраслевая профсоюзная организация, Федерация профсоюзов Свердловской области, всероссийская отраслевая организация или Федерация независимых профсоюзов России).

В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ и законодательством о профсоюзах, ст.25 Федерального закона "О специальной оценке условий труда" и иными подзаконными актами органы профсоюзного контроля наделены полномочиями в осуществлении контроля за соблюдением законодательства по охране труда. Порядок работы уполномоченных по охране труда и технических инспекторов труда регламентируется соответствующими положениями, утверждаемыми как на Российском, так и на региональном уровне (к примеру, Положение о технической инспекции труда, утвержденное в редакции постановления Исполкома ФНПР от 15.11.2022 № 13-7).

10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

В отличие от вышерассмотренного права обращения работника на проведение проверки соблюдения законодательства по охране труда право на обращение касается тех случаев, когда работник хочет удостовериться в позиции того или иного органа, возможно получить алгоритм действий для реализации своих прав на охрану труда, возможно пожаловаться на действие(бездействие) работодателя.

Обращение может подаваться любым доступным методом (нарочным по адресу нахождения соответствующего ведомства или организации, по почте, направления электронного письма с использованием официального сайта ведомства или организации).

Федеральным законом от 02.05.2006 N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" устанавливаются общие принципы и требования к подаче, рассмотрению и обработке обращений граждан, в т.ч. и наемных работников.

п.1. ст.4 Закона N 59-ФЗ устанавливается, что обращения граждан могут быть в устной, письменной форме, а также в форме электронного документа. В последних двух формах различают такие виды обращений, как предложение, заявление и жалоба.

В письменном обращении или обращении в форме электронного документа работнику необходимо указать (ст. 7 Закона N 59-ФЗ):

1) наименование органа, в который направляется обращение, либо Ф.И.О. или должность лица, к которому он обращается;

2) свои фамилию, имя и отчество (последнее - при наличии);

3) почтовый адрес, по которому должны быть направлены ответ или уведомление о переадресации обращения (в обращении в форме электронного документа указывается адрес электронной почты);

4) суть предложения, заявления или жалобы.

Также необходимо проставить личную подпись и дату.

В случае необходимости в подтверждение своих доводов к письменному обращению прикладываются документы и материалы либо их копии. К обращению в форме электронного документа необходимые документы и материалы прилагаются в электронной форме.

На официальных сайтах государственных органов и органов местного самоуправления содержится информация в отношении организации работы с обращениями граждан. В частности, указывается порядок направления гражданами обращений, получения информации по вопросам их рассмотрения, а также порядок организации и проведения личного приема граждан. Кроме того, обращение возможно направить путем заполнения специальной формы на официальном сайте указанных органов.

По общему правилу письменное обращение подлежит обязательной регистрации в течение трех дней с момента поступления в государственный орган или должностному лицу. Однако если, например, к их компетенции не относится решение вопросов, поставленных в обращении, такое обращение в течение семи дней со дня регистрации направляется компетентному органу или должностному лицу с уведомлением обратившегося лица о переадресации обращения (ч.2, 3 ст.8 Закона N 59-ФЗ).

Важно!!! до 31.12.2023 проводится эксперимент по использованию Единого портала госуслуг для направления гражданами в органы власти, государственные и муниципальные учреждения, иные организации, осуществляющие публично значимые функции, и их должностным лицам сообщений и обращений, а также получения ответов на них (п.1 Постановления Правительства РФ от 10.11.2020 N 1802).

Любое обращение, поступившее в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу в соответствии с их компетенцией, подлежит обязательному рассмотрению.

Письменное обращение рассматривается в течение 30 дней со дня его регистрации. В отдельных случаях срок рассмотрения обращения может быть продлен не более чем на 30 дней с уведомлением об этом обратившегося лица (ч.1 ст.9,ст.12 Закона N 59-ФЗ).

Государственный орган, орган местного самоуправления или должностное лицо должно дать письменный ответ по существу поставленных в обращении вопросов, за исключением следующих случаев (п.4 ч.1,ч.4ст.10,ч.2-6 ст.11 Закона N 59-ФЗ):

5) если обращение касается обжалования судебного решения, то оно возвращается гражданину в течение семи дней со дня регистрации с разъяснением порядка обжалования судебного решения;

6) если в обращении содержатся нецензурные либо оскорбительные выражения, угрозы жизни, здоровью и имуществу должностного лица, а также членов его семьи, то возможно оставление обращения без ответа по

существу и сообщение гражданину о недопустимости злоупотребления правом;

7) если текст письменного обращения не поддается прочтению, то ответ на обращение не дается и оно не подлежит направлению на рассмотрение в соответствующий орган или должностному лицу, о чем сообщается гражданину в течение семи дней со дня регистрации его обращения (при условии, что его фамилия и почтовый адрес поддаются прочтению);

8) если текст письменного обращения не позволяет определить его суть, то ответ на обращение не дается и оно не подлежит направлению на рассмотрение в соответствующий орган или должностному лицу, о чем сообщается гражданину в течение семи дней со дня регистрации его обращения;

9) если поступило повторное обращение, то есть в обращении содержится вопрос, на который гражданину неоднократно давались письменные ответы по существу в связи с ранее направляемыми обращениями, адресаты таких обращений совпадают и в обращении не приводятся новые доводы или обстоятельства, то в отношении такого обращения может быть принято решение о его безосновательности и прекращении переписки с гражданином по данному вопросу, о чем он уведомляется;

10) если ответ на поставленный в обращении вопрос, затрагивающий интересы неопределенного круга лиц, размещен на официальном сайте соответствующего органа, гражданину в течение семи дней со дня регистрации его обращения сообщается электронный адрес указанного сайта (при этом обращение, содержащее обжалование судебного решения, не возвращается);

11) если ответ по существу поставленного в обращении вопроса не может быть дан без разглашения сведений, составляющих государственную или иную охраняемую федеральным законом тайну, то гражданину сообщается о невозможности предоставления в связи с этим ответа.

Если причины, по которым не мог быть дан ответ по существу поставленных в обращении вопросов, в последующем были устранены, гражданин вправе вновь направить обращение (ч.7 ст.11 Закона N 59-ФЗ).

Важно!!! отказ в рассмотрении письменного обращения по причине отсутствия в нем личной подписи гражданина законодательством не предусмотрен. Вместе с тем на письменное обращение без указания фамилии гражданина или почтового адреса, по которому должен быть направлен ответ (анонимное обращение), ответ не дается. Особенности рассмотрения обращений граждан конкретными органами власти регулируются соответствующими ведомственными актами (п.1 Инструкции, утв. Приказом Минтруда России от 01.12.2020 N 845; п.1 Инструкции, утв. Приказом Минздрава России от 28.07.2015 N 493н).

В органах прокуратуры в соответствии с их полномочиями разрешаются обращения, содержащие сведения о нарушении законов (п.1.ст.10 Закона от 17.01.1992 N 2202-1).

Обращения граждан подлежат обязательной регистрации в течение трех дней с момента поступления в органы прокуратуры и разрешаются, как правило, в течение 30 дней со дня их регистрации, а не требующие дополнительного изучения и проверки - в течение 15 дней. По определенным обращениям отдельных категорий граждан установлены иные сроки разрешения.

Ответ по существу обращения не дается, если в нем отсутствуют достаточные для разрешения вопроса сведения, а также если текст обращения не позволяет определить суть содержащегося в нем предложения, заявления или жалобы. Гражданин, направивший обращение, информируется об этом в течение семи дней со дня регистрации обращения (п.2.9. Инструкции о порядке рассмотрения обращений и приема граждан в органах прокуратуры Российской Федерации, утв. Приказом Генпрокуратуры России от 30.01.2013 N 45). По итогам рассмотрения обращения может быть принято одно из решений (п.4.14 Инструкции N 45):

1) "удовлетворено" (при принятии мер к полному или частичному восстановлению прав и законных интересов заявителя);

2) "удовлетворено повторное обращение" (при принятии решения об удовлетворении обращения, в котором обжалуются ответы соответствующей прокуратуры и (или) по которому принималось решение об отказе в удовлетворении ранее поданного обращения, а также по которому подтвердились факты волокиты и небрежности при рассмотрении предыдущего обращения, независимо от принятого по существу обжалуемых вопросов решения);

3) "отклонено", если требования заявителя признаны необоснованными;

4) "разъяснено", если направлена информация, а также разъяснены вопросы правового характера, в том числе при отсутствии в обращении каких-либо просьб либо если к моменту рассмотрения обращения по нему уже принято решение компетентным органом;

5) "принято иное решение", если, например, обращение оставлено без разрешения, возвращено заявителю;

6) "направлено" - в случае направления обращения для разрешения в другие прокуратуру, ведомство или соответствующую организацию.

В случае если изложенная в анонимном обращении информация о нарушении прав требует применения мер прокурорского реагирования, оно будет рассмотрено в прокуратуре без уведомления заявителя о принятом решении.

Помимо возможности обращения в органы государственной власти и органы местного самоуправления члены профсоюза могут обратиться по вопросам охраны труда в профсоюзы. Как было сказано ранее в профсоюзах

специально созданные институты уполномоченных по охране труд профсоюзов и техническая инспекция труда профсоюзов осуществляют функции информирования и консультирования членов профсоюза по вопросам охраны труда.

В комплекс функций технической инспекции труда профсоюзов входит обеспечение членов профсоюзов информацией по соблюдению положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в сфере охраны труда и рассмотрение обращений членов профсоюзов по вопросам охраны труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Зачастую члены профсоюза обращаются в первичную профсоюзную организацию, в составе которой нет высоко квалифицированных специалистов. В этом случае технические инспекторы труда профсоюзов оказывают консультативную помощь первичным профсоюзным организациям по вопросам, касающимся условий и охраны труда, здоровья и снижения уровней профессиональных рисков работников, формирования соответствующих предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда.

Более доступный источник информирования членов профсоюза - это уполномоченные по охране труда профсоюзов, задачами которых являются информирование и консультирование работников структурных подразделений по вопросам их прав, гарантий на безопасный и здоровый труд и обязанностей по соблюдению требований охраны труда, о проводимых мероприятиях по улучшению условий труда и опасностях повреждения здоровья на рабочих местах, об отнесении условий труда на рабочих местах к определенному классу (оптимальному, допустимому, вредному и опасному) на основании специальной оценки условий труда рабочих местах.

Постановлением Федерации профсоюзов Свердловской области от 26.09.2008г. №18-3 утверждено Положение о порядке рассмотрения обращений членов профсоюзов в соответствии с которым рассмотрение обращений членов профсоюзов осуществляется бесплатно.

Член профсоюза в своем письменном обращении в обязательном порядке должен указать либо наименование профсоюзного органа, в который направляет обращение, либо фамилию, имя, отчество соответствующего руководителя или работника профсоюзного органа, либо его должность.

Письменное обращение члена профсоюза должно содержать его фамилию, имя, отчество, а также почтовый адрес, по которому должен быть направлен ответ, уведомление о переадресации обращения.

Письменное обращение члена профсоюза должно быть им подписано с указанием даты обращения, в случае необходимости член профсоюза в подтверждение своих доводов прилагает к письменному обращению документы и материалы либо их копии.

Ответ на обращение подписывается руководителем профсоюзного органа, его заместителем или руководителем соответствующего структурного подразделения в соответствии с их компетенцией. Ответ на письменное обращение, поступившее по информационным системам общего пользования в электронно-цифровой форме, направляется по почтовому адресу, указанному в обращении.

Письменное обращение, поступившее в профсоюзный орган, рассматривается в течение 30 дней со дня регистрации. В исключительных случаях, когда для разрешения заявления или жалобы необходимо проведение специальной проверки, истребование дополнительных документов и материалов либо принятие других мер, срок рассмотрения письменного обращения члена профсоюза может быть продлен руководителем соответствующего профсоюзного органа, но не более чем на 30 дней. О принятом решении продления срока рассмотрения письменного обращения члена профсоюза последний информируется с указанием причин продления.

Наряду с вышеуказанными инстанциями работник может обратиться к работодателю или в объединение работодателей, при этом необходимо учитывать, что в положениях ст.21 Трудового кодекса РФ (регламентирующей основные права работника) отсутствует право работника на получение от работодателя письменного ответа на обращение, а в положениях ст.21 Трудового кодекса РФ (устанавливающей основные обязанности работодателя) отсутствует обязанность работодателя предоставлять работнику ответы на его письменные обращения. По мнению специалистов Роструда, если работодатель будет предоставлять работнику письменный ответ, то срок такого ответа должен быть разумным, при чем норм, определяющих понятие разумного срока, законодательство не содержит. По сложившейся практике разумный срок - это такой срок, в течение которого работодатель может реально принять решение по требованиям, содержащимся в заявлении работника.

11.Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

В соответствии с нормой Трудового кодекса РФ работник может сам участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с охраной труда ,реализуя принцип самозащиты. В то же время работник может доверить представление своих интересов адвокату или иному доверенному лицу, а если он является членом профсоюза - то представителям профсоюза о которых выше упоминалось. В системе профсоюзов наряду с технической

инспекцией труда и уполномоченными по охране труда профсоюзов действуют профсоюзные адвокаты и правовые инспекторы.

Наибольшая актуальность представительства среди работников проявилась в ходе расследования несчастных случаев на производстве. Зачастую при несчастных случаях обвиняется сам пострадавший, ему вменяется нарушение требований охраны труда, инструкций по охране труда и иных локальных актов работодателя по охране труда. У работника не хватает знаний и опыта, чтобы противопоставлять аргументы квалифицированным юристам и специалистам по охране труда.

Работникам необходимо помнить, что в соответствии с требованиями ст.226 Трудового кодекса РФ основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

В соответствии с Рекомендациями по учету микроповреждений (микротравм) работников, утв. приказом Минтруда России от 15.09.2021 N 632н, работодатель должен разработать порядок учета микроповреждений (микротравм) работников, с учетом особенностей организационной структуры, специфики, характера производственной деятельности, а работник должен быть под роспись ознакомлен с данным порядком и соблюдать его в процессе трудовой деятельности.

В соответствии с п.9. Рекомендаций работник имеет право на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), а работодателю рекомендуется привлекать пострадавшего работника лично или через своих представителей, включая представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, к рассмотрению обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), а также ознакомить работника с результатами рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы).

12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

В случае если работник почувствует ухудшение своего здоровья обоснованно связывая данное ухудшение с воздействием вредных и(или) опасных производственных факторов на организм, он может обратиться к работодателю о направлении работника на внеочередной медицинский осмотр. Для достижения максимально положительного эффекта работнику необходимо определиться с производственным фактором, вызвавшим

ухудшение здоровья. Зачастую самостоятельно работник этого не может сделать, для этого работнику следует обратиться в службу охраны труда и к уполномоченному по охране труда профсоюза. Чтобы направить работника на внеочередной медицинский осмотр работодатель вынужден будет указать факторы, воздействующие на рабочем месте, при этом важно не упустить фактор вызвавший ухудшение здоровья, т.к. медицинская организации должна будет назначить исследования и определить специалистов исходя из указанных в направлении факторов производственной среды и трудового процесса.

Так же необходимость внеочередного медицинского осмотра может быть вызвана спецификой выполняемых работ, к примеру, тяжелые работы, работы в электроустановках, работы на высоте, в замкнутых пространствах и т.п. Работник может испытывать дискомфорт с последующим ухудшением самочувствия или опасаться, что в силу отклонения здоровья он может совершить неверные действия и получить производственную травму.

В п.19 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников… , утв. приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н, предусмотрены условия проведения внеочередных медосмотров (при наличии медицинских рекомендаций по итогам медицинских осмотров и/или после нетрудоспособности работника). Из данной нормы можно сделать вывод, что работнику при ухудшении самочувствия необходимо обратиться в медучреждение, где ему будет поставлен диагноз и уже с установленным диагнозом следует обращаться к работодателю для дальнейшего инициирования внеочередного медицинского осмотра.

Приложение к Памятке
по соблюдению прав работников
на охрану труда

Начальнику цеха (отдела, участка и т.п.)

от _____

(Ф.И.О., должность работника)

Уведомление

Настоящим уведомляю Вас, что температура воздуха на моем рабочем месте превышает допустимые значения, установленные СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания "

В связи с этим, руководствуясь ст.ст. 21, 216, 216.1, 379 ТК РФ, я отказываюсь от выполнения работ в условиях, угрожающих моему здоровью, до устранения данной опасности. Готов вновь приступить к работе после получения письменного уведомления об устранении опасности.

Согласно ст.ст. 155, 214 ТК РФ время простоя, возникшего в связи с моим отказом от выполнения работ по причине невыполнения работодателем требований охраны труда, прошу оплатить в размере не ниже моего среднего заработка.

Приложение: копия Акта от _____ 20 г.

«___»_____20 г._____/_____/

(дата, подпись с расшифровкой)