

Центральный комитет профсоюза
работников здравоохранения
Российской Федерации

**СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА
ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
НА КОМПЕНСАЦИОННЫЕ МЕРЫ
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕНИЯ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ
УСЛОВИЙ ТРУДА**

Москва 2018 г.

Сохранение компенсационных мер и правильность их предоставления по итогам проведения специальной оценки условий труда в медицинских организациях в настоящее время является приоритетным направлением Профсоюза в защите прав работников.

Вопросы защиты прав работников здравоохранения на компенсационные меры по результатам проведения специальной оценки условий труда нашли отражение в судебной практике.

Центральным комитетом профсоюза работников здравоохранения РФ подготовлен информационный бюллетень на основе представленных материалов судебной практики по защите прав членов Профсоюза правовыми и техническими инспекторами труда ЦК Профсоюза и иными представителями организаций Профсоюза.

Информационный бюллетень подготовлен для использования в практической деятельности организациями Профсоюза по представительству в судебных органах с целью защиты прав и интересов медицинских работников.

Составитель информационного бюллетеня: технический инспектор труда ЦК Профсоюза — ведущий специалист отдела правовой и социальной защиты аппарата профсоюза работников здравоохранения РФ **С.А. Чуханов.**

Ответственный за выпуск: секретарь ЦК Профсоюза — зав.отделом правовой и социальной защиты аппарата профсоюза работников здравоохранения РФ **М.В. Краснорудская.**

Тираж 100 экз.

К каждому экземпляру прилагается CD диск

СОДЕРЖАНИЕ

1. Решение <данные изъяты> районного суда **Оренбургской** области от 15 августа 2017 года по иску ФИО1 к государственному бюджетному учреждению здравоохранения «Городская больница» <данные изъяты>, обществу с ограниченной ответственностью <данные изъяты> о признании результатов специальных условий труда незаконными, восстановлении компенсаций и взыскании компенсации морального вреда 4
2. Решение Тындинского районного суда **Амурской** области от 26 апреля 2017 года о признании результатов специальной оценки условий труда недействительными по иску ФИО1, председателя первичной профсоюзной организации Негосударственного учреждения здравоохранения «Отделенческая больница на станции Тында» ОАО «РЖД», к Негосударственному учреждению здравоохранения «Отделенческая больница на станции Тында» ОАО «РЖД» о признании результатов специальной оценки условий труда недействительными в отношении 135 рабочих мест 22
3. Решение Собинского городского суда **Владимирской** области от 13 июня 2017 года по иску ФИО1, ФИО2, ФИО3, ФИО4, ФИО5, ФИО6 к Государственному бюджетному учреждению социального обслуживания Владимирской области «Арбузовский психоневрологический интернат», Автономной некоммерческой организации «Учебный центр Ариадна-П» о признании результатов специальной оценки условий труда незаконными и признании права на льготы 31
4. Решение Калужского районного суда **Калужской** области от 16 марта 2017 года по иску Калужской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ в защиту прав и интересов членов профсоюза к Г. К. области «<адрес> областная клиническая больница», ООО «ЭСК «Охрана труда» о признании права на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) и опасных условиях труда, права на повышенный размер оплаты труда, признании недействительной карты специальной оценки условий труда 43
5. Решение Матвеево-Курганского районного суда **Ростовской** области от 22 июня 2017 года по исковому заявлению ФИО1 к Муниципальному бюджетному учреждению здравоохранения «Центральная районная больница» Матвеево-Курганского района Ростовской области о признании недействительными результатов специальной оценки условий труда 49

6. Решение Кировградского городского суда **Свердловской** области от 27 марта 2017 года по иску ФИО1 к ГБУЗ СО «Кировградская центральная городская больница» о признании результатов специальной оценки условий труда незаконными, восстановлении компенсаций, компенсации морального вреда56
7. Решение Левобережного районного суда города **Воронежа** от 1 марта 2017 года по исковому заявлению ФИО1 к Бюджетному учреждению здравоохранения Воронежской области «Воронежская городская больница №16» о признании незаконным лишения ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и восстановлении права на ежегодный дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда 69
8. Решение Каширского городского суда **Московской** области от 30 мая 2017 года по иску <данные изъяты> к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Московской области «Каширская центральная районная больница», ООО «Главмпроэекспертиза» о признании незаконными результатов специальной оценки условий труда, отчетов о проведении специальной оценки условий труда медицинских работников, приказов, недействительными карт аттестации рабочего места80
9. Решение Сокольского районного суда **Вологодской** области от 24 апреля 2017 года по иску ФИО1 к БУЗ ВО «Усть-Кубинская ЦРБ» о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора, восстановлении права на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда, признании результатов проведения специальной оценки условий труда и приказа об отмене ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска незаконными, взыскании компенсации морального вреда 91

1. Решение <данные изъяты> районного суда Оренбургской области от 15 августа 2017 года по иску ФИО1 к государственному бюджетному учреждению здравоохранения «Городская больница» <данные изъяты>, обществу с ограниченной ответственностью <данные изъяты> о признании результатов специальных условий труда незаконными, восстановлении компенсаций и взыскании компенсации морального вреда.

Истец ФИО1 обратилась в суд с вышеуказанным исковым заявлением, указав, что с 01.09.1987 года она работает медсестрой в ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты>, при этом в кожновенерологическом кабинете поликлиники данного учреждения с 1994 года. За все время ее работы условиям труда на ее рабочем месте присваивался третий класс вредности.

Между тем, 09.01.2017 года ей вручили уведомление о том, что на основании специальной оценки условий труда, утвержденных отчетом от 24.11.2016 года, условиям труда на ее рабочем месте присвоен 2 класс вредности. Со специальной оценкой условий труда, утвержденной отчетом от 24.11.2016 года, она не согласна, считает ее незаконной и необоснованной, поскольку условия ее труда в действительности не изменились и по-прежнему являются вредными.

Решение комиссии об утверждении отчета о специальной оценке условий труда нарушают ее трудовые права, так как отменяет повышенную оплату труда и дополнительный- оплачиваемый отпуск - 14 дней. Указывает, что при проведении оценки условий труда комиссией не учтен и не оценен биологический фактор, хотя отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора происходит независимо от концентрации патогенных микроорганизмов, условия труда относятся к соответствующему классу без проведения измерений.

Группа патогенности микроорганизмов определяется в соответствии с Классификацией биологических агентов, вызывающих болезни человека, по группам патогенности, утвержденной постановлением Главного, государственного санитарного врача РФ от 28 ноября 2013 года №64 «Об утверждении Санитарно-эпидемиологических правил СП 1.3.3118-13 «Безопасность работы с микроорганизмами I-II групп патогенности (опасности). Согласно данной классификации к III группе бактерий относятся бактерии гонореи, сифилиса, к IV группе - воспалительных процессов уrogenитального тракта, к вирусам III группы - герпеса простого, герпетического лишая. Контагиозного моллюска, к хламидиям III группы - уrogenитального хламидиоза, к грибам IV группы - кандидоза, дерматофитии, онихомикоза, к членистоногим III группы чесотки, IV группе - демодекоза, педикулеза. Со всеми этими возбудителями болезней она работает, поэтому считает, что условия труда при воздействии биологического фактора признаются вредными независимо от концентрации патогенных микроорганизмов. Продолжительность и чистота контактов с возбудителями значения не имеют, поскольку определяющее значение имеет потенциальная

опасность заражения во время медицинских осмотров, контакта с больными и биологическим материалом.

Кроме того указывает, что с отчетом СОУТ, на основании которого были изменены условия труда, ее никто не ознакомил; при проведении оценки никто из экспертов комиссии на ее рабочее место не приходил; она не была извещена о проведении специальной оценки условий труда, в связи с чем не могла принимать участие при ее проведении, задавать вопросы, получать разъяснения.

Считает, что ответчик нарушил ее трудовые права, в связи с чем, просит суд признать незаконной специальную оценку условий труда, утвержденную отчетом от 24.11.2016 года, а ее результаты недействительными; признать за ФИО1 право на гарантии и компенсации в виде повышенной оплаты за вредные условия труда и дополнительный оплачиваемый трудовой отпуск в количестве 14 дней.

Определением суда от 30 мая 2017 года к участию в деле в качестве соответчика привлечено ООО <данные изъяты>.

27 июня 2017 года ФИО1 дополнила заявленные ранее исковые требования требованиями о взыскании с ответчика в ее пользу компенсации морального вреда в размере 20 000 руб.

В судебном заседании истец ФИО1 заявленные требования уточнила и просила суд признать незаконными результаты по проведению специальной оценки условий труда, утвержденную отчетом от 24.11.2016 года незаконной в части оценки рабочего места № 24038 медицинской сестры врача дерматовенерологического отделения медицинской профилактики государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская больница» <данные изъяты> № 182 А и обязать ответчика ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты> восстановить ей ранее предусмотренные компенсационные выплаты и гарантии. В остальной части требования оставила без изменения.

Дополнительно суду пояснила, что при проведении оценки ее условий труда работодателем грубо нарушены ее права как работника, поскольку не был исследован биологический фактор и без его учета снижен класс вредности, а также она была лишена своего права на присутствие при проведении специальной оценки условий труда ее рабочего места, тем самым была лишена права обращаться к работодателю или его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту данной организации, с предложениями по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и опасных производственных факторов и за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на ее рабочем месте. Она не была информирована о дате и времени проведения такой оценки. Документация у нее не истребовалась, в связи с чем отсутствие биологического фактора на ее рабочем месте ничем не подтверждено.

Пролагает, что биологический фактор должен быть исследован, а вывод о его наличии или отсутствии должен быть сделан на основании исследования такого фактора.

Считает, что поскольку работодателем грубо нарушены ее трудовые права, она имеет право на компенсацию морального вреда. Кроме того, просила учесть, что после ее обращения в суд с настоящими исковыми требованиями со стороны руководства на нее оказывалось постоянное давление, ее непосредственный начальник старшая медсестра <данные изъяты> сказала ей, что ей необходимо обратиться к врачу психиатру. Просила удовлетворить ее требования в полном объеме.

Представитель ответчика ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты> возражала против удовлетворения исковых требований по основаниям, изложенным в возражениях. Дополнительно пояснила, что в соответствии с графиком проведения специальной оценки условий труда в ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты> 19 октября 2016 года было проведено совещание у главной медицинской сестры <данные изъяты> со старшими медсестрами структурных подразделений ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты>, где было объявлено, что 20 октября 2016 года будет проведена специальная оценка условий труда в отделении медицинской профилактики.

Информация о дате проведения специальной оценки условий труда в отделении медицинской профилактики, где расположено рабочее место ФИО1, а также сведения об организации проводящей специальную оценку условий труда была, доведена до сотрудников отделения, в том числе и до ФИО1, поэтому полагает, что право ФИО1 присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на рабочем месте нарушено не было.

Результаты оценки условий труда были доведены до ФИО1 09 января 2017 года, поскольку ФИО1 находилась в отпуске с 05 декабря 2016 года по 08 января 2017 года включительно. Поскольку в результате проведенной оценки условий труда ФИО1 было установлено, что химические факторы, тяжесть и напряженность трудового процесса, шума, ионизирующего излучения, а также параметры световой среды соответствуют второму классу.

10.01.2017 года ФИО1 было вручено уведомление об изменении условий трудового договора. Однако в настоящее время ФИО1 продолжает работать по ранее заключенному с нею трудовому договору. Также пояснила, что дополнительно оплачиваемый отпуск 14 дней предоставлялся ФИО1 на основании коллективного договора, что не зависело от результатов специальной оценки условий труда тем более, что в 2014 году такая оценка проводилась, и результаты специальной оценки условий труда рабочего места ФИО1 были аналогичными.

Просила отказать ФИО1 в удовлетворении исковых требований в полном объеме, поскольку специальная оценка условий труда ее рабочего места была проведена в строгом соответствии с требованиями федерального законодательства.

Представитель ответчика ООО <данные изъяты> также возражала против удовлетворения требований ФИО1 поскольку со стороны ООО <данные изъяты> нарушений прав истца допущено не было. Не согласна с доводами истицы, в части не исследования биологического фактора на рабочем месте истца, поскольку такой фактор не подлежит исследованию на ее рабочем месте,

поскольку работа истца не связана с патогенными микроорганизмами.

Кроме того, осуществление работ с биологическими веществами, биологическими и микробиологическими организмами и их токсинами допускается при наличии санитарно-эпидемиологического заключения о соответствии условий выполнения таких работ санитарным правилам, комиссией экспертов не было представлено такое заключение, как и распорядительного документа конкретизирующего наименование подразделений и позиций штатного расписания учреждения, имеющих право работать с микроорганизмами 1-4 групп патогенности, а также сведения о возможности работы ФИО1 с микроорганизмами 1-4 групп патогенности, в должностной инструкции, трудовом договоре и иных документах, регламентирующих трудовые отношения ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты> с ФИО1 такие сведения отсутствуют.

Также пояснила, что осмотр рабочего места ФИО1 проводился после приема больных. С целью исключения нарушений прав и интересов пациентов. Считает, что права ФИО1 нарушены не были, так как описание функциональных обязанностей медицинской сестры ФИО1 перечень проводимых ею манипуляций, подробное описание каждой процедуры было продемонстрировано ее непосредственным руководителем старшей медицинской сестрой поликлиники.

Заслушав истца, представителей ответчиков, заключение старшего помощника прокурора, полагавшего, что исковые требования ФИО1 подлежат удовлетворению в виду установления грубого нарушения ее трудовых прав со стороны работодателя, свидетелей, исследовав материалы дела, оценив представленные доказательства в их совокупности, суд приходит к следующему выводу.

В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить, в том числе проведение специальной оценки условия, труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда установлены Федеральными законами от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Согласно ч. 1 ст. 3 Федерального закона № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти

нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 8 данного Закона).

В силу ч.2 ст.13 Федерального закона № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года в целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса: 1) тяжесть трудового процесса - показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника; 2) напряженность трудового процесса - показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

По смыслу требований ч. 1 ст. 10 Федерального закона № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда, предусмотренной частью 3 статьи 8 настоящего Федерального закона.

В судебном заседании установлено и не оспаривалось сторонами, что 16.01.1992 года ФИО1 принята в <данные изъяты> больницу на должность 0,5 ставки участковой медицинской сестры поликлиники на время декретного отпуска (приказ № 2 от 06.01.1992 года), 20.10.1994 года переведена на должность медицинской сестры дерматовенерологического кабинета поликлиники (приказ № 97 от 24.09.1994 года) и по настоящее время работает в ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты> в данной должности. Судом также установлено, что трудовой договор с истицей был заключен только 16 августа 2011 года, однако со дня принятия ее работы в должности медицинской сестры дерматовенерологического кабинета поликлиники ее трудовой стаж в указанной должности не прерывался.

Согласно пункту 4 «Оплата труда и социальные гарантии» трудового договора № 527/11 от 16.08.2011 года, заключенному между ФИО1 и МУЗ «<данные изъяты> ЦРБ», за выполнение трудовых обязанностей, работнику устанавливается заработная плата, в том числе компенсационная выплата (п.

4.1.2) за опасные условия труда - 0,08 (<данные изъяты> руб.).

Кроме того, в соответствии с пунктом 5 вышеуказанного договора работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

09.01.2017 года в адрес ФИО1 было направлено уведомление №235 «Об изменении условий трудового договора», из текста которого следует, что в соответствии со ст. 74 ТК РФ, на основании результатов специальной оценки условий труда, утвержденных отчетом от 24.11.2016 года, она уведомляется о предстоящих изменениях определенных между ними условий трудового договора №527/11 от 16.08.2011 года в части предоставления гарантии и компенсаций за работу во вредных условиях труда. Поскольку согласно отчету о проведении специальной оценки, условиям труда на ее рабочем месте присвоен класс 2, что отменяет ранее предоставляемые гарантии и компенсации (ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и повышение оплаты труда за работу во вредных (опасных) условиях труда).

Приказом №314 от 11.07.2017 года главного врача ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты> «О внесении изменений и дополнений в коллективный договор на 2015 - 2018 г.г.» отменено действие Приложения №2 «Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в связи с вредными условиями труда, работа на которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день на основании ст. 116 Трудового кодекса РФ, постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П -22 «Об утверждении Списка производств, цехов профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»; отменено действие Приложения №2.1 «Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Класс вредности, которых подтвержден результатами специальной оценки условий труда и в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса РФ.

Таким образом, довод представителя ответчика ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты> о том, что ФИО1 предоставлялся дополнительно оплачиваемый отпуск не в связи с вредными условиями на ее рабочем месте является несостоятельным, поскольку сам по себе противоречит имеющимся в деле документам, представленным самим же ответчиком, в частности как было указано выше, в направленном истцу уведомлении №235 от 09.01.2017 года руководитель учреждения в обоснование внесения изменений в трудовой договор истца ссылается только на отчет об оценке условий труда от 24.11.2016 года, при этом указывает, что в результате установления того, что условиям труда на ее рабочем месте присвоен 2 класс вредности, что отменяет ранее предоставляемые гарантии и компенсации, в частности дополнительный оплачиваемый отпуск и повышение оплаты труда за работу во вредных (опасных) условиях. Доказательств подтверждающих, что ФИО1 предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск по иным основаниям

ответчиком ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты> не представлено и материалы дела не содержат, несмотря на то, что обязанность по предоставлению доказательств при рассмотрении возникшего спора возложена именно на сторону ответчика.

При этом, ссылка представителя ответчика ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты> на то, что в 2014 году при проведении специальной оценки условий труда на рабочем месте ФИО1 условиям труда был присвоен 2 класс вредности не имеет значение при рассматриваемом споре, поскольку истицей обжалуются результаты внеплановой специальной оценки условий труда, проводимой в 2016 году и кроме того, в судебном заседании было установлено, что компенсационные выплаты и гарантии в виде дополнительного оплачиваемого отпуска, ФИО1 не отменялись по результатам оценки проведенной в 2014 году, условия трудового договора заключенного с ФИО1 и коллективных договоров, приложений к ним, в период их действия не изменялись.

Оценивая доводы истицы о допущенных нарушениях ее трудовых прав в результате проводимой специальной оценки условий труда ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты> суд исходит из следующего.

Из материалов дела следует, что 15.09.2016 года между ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты> и ООО <данные изъяты> заключен гражданско-правовой договор № <данные изъяты> на оказание услуги по проведению специальной оценки условий труда.

В судебном заседании установлено, что 12.10.2016 года главным врачом ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты> был издан приказ №409 «О проведении специальной оценки условий труда», согласно которому было дано распоряжение о создании комиссии по проведению специальной оценки условий труда. При этом в пункте 3 данного приказа, указано: «Провести специальную оценку условий труда в отделении медицинской профилактики - 55 рабочих мест (20 октября 2016 года).

В соответствии с картой специальной оценки условий труда медицинской сестры дерматовенерологического кабинета поликлиники ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты> № 182А от 24.11.2016 года, итоговый класс (подкласс) условий труда истца определен как 2 (допустимый). При этом в карте напротив графы «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск» указано на его фактическое наличие у работника в данной должности, в графе «По результатам оценки условий труда» в качестве гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на данном рабочем месте, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск отсутствует, сокращенная продолжительность рабочего времени отсутствует, повышенная оплата труда отсутствует.

Из протокола проведения исследований испытаний и измерений тяжести трудового процесса № <данные изъяты> следует, что обследование рабочего места ФИО1 по определению специальной оценки условий труда фактически проводилось 19 октября 2016 года.

В судебном заседании представитель истца неоднократно поясняла суду,

что обследование рабочего места ФИО1 проводилось 20 октября 2016 года, об этом ФИО1 извещалась старшей медицинской сестрой поликлиники <данные изъяты>. При этом в поданных возражениях ответчик указывает на то, что до 19 октября 2016 года было проведено совещание у главной медицинской сестры <данные изъяты> со старшими медсестрами структурных подразделений ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты>, где было объявлено, что 20 октября 2016 года будет проводиться специальная оценка условий труда в отделении медицинской профилактики. Данная информация была доведена до сотрудников отделения.

Однако как было указано выше обследование проводилось фактически 19 октября 2016 года, при этом доводы представителя ответчика о том, что ФИО1 была извещена надлежащим образом о времени и месте обследования ее рабочего места являются несостоятельными и опровергаются добытыми в судебном заседании доказательствами. В частности допрошенная в качестве свидетеля <данные изъяты> пояснила, что в указанный период она находилась в отпуске о том, что 19 октября или 20 октября 2016 года будет проводиться оценка условий труда рабочего места ФИО1, она лично ФИО1 не говорила. В августе 2016 года она говорила ФИО1 о том, что в учреждении планируется проведение специальной оценки условий труда работников и будет решаться вопрос об отмене дополнительных отпусков и компенсационных выплат. Данные ее пояснения согласуются со служебной запиской, написанной ею 26 июня 2017 года на имя главного врача, согласно которой она указывает, что поскольку 19 сентября 2016 года уходила в отпуск лично проинформировала каждого работника о предстоящей «аттестации рабочих мест». Учитывая, что приказ о создании комиссии и установления графика проведения оценки датирован 12 октября 2016 года, в котором указана дата 20 октября 2016 года, <данные изъяты> не могла знать о дате проведения оценки условий труда в отделении профилактики.

Кроме того, из служебной записки <данные изъяты> которая исполняла обязанности старшей медсестры на время нахождения <данные изъяты> в отпуске, следует, что совещание на котором их проинформировали о предстоящей оценке условий труда состоялось 19 октября 2016 года в 14 часов 00 минут, на котором главная медсестра <данные изъяты> сообщила, что 20 октября 2016 года будет проводиться специальная оценка условий труда в отделении профилактики. Однако сведений о том доводилась ли данная информация до работников данный не содержит.

При этом, в судебном заседании установлено, что на совещании присутствовали только старшие - медицинские сестры, а не все работники медучреждения.

Таким образом, в судебном заседании судом установлено, что специальная оценка условий труда, в частности обследование рабочих мест в отделении профилактики (<данные изъяты>) должна была быть проведена 20 октября 2016 года, однако исходя из протокола исследований № <данные изъяты> рабочее место ФИО1 фактически обследовалось 19 октября 2016 года. Также судом установлено, что извещение работников о предстоящей оценке

было организовано 19 октября 2016 года путем извещения старших медсестер отделений, которые должны были довести данную информацию до иных работников.

В силу ст. 5 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работник вправе присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Как установлено в судебном заседании и подтверждается собранными по делу многочисленными доказательствами, Такое право ФИО1 было нарушено путем не извещения ее о времени и дате проведения специальной оценки условий труда на ее рабочем месте.

Доказательств того, что исполняющая обязанности старшей медсестры <данные изъяты>, известила ФИО1 о проведении специальной оценки условий труда на ее рабочем месте 19 октября 2016 года по окончании рабочего времени суду не представлено.

Ответчиком не был представлен суду протокол собрания от 19 октября 2016 года, на который ссылается ответчик в обоснование своих доводов, несмотря на то, что судом неоднократно указывалось представителям ответчика <данные изъяты> и <данные изъяты> на обязанность по предоставлению доказательств. Поскольку иных доказательств суду представлено, не было, дело было рассмотрено по имеющимся в деле доказательствам.

В силу ст. 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений.

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 года №33н утверждена Методика проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению.

В силу пункта 77 вышеуказанной Методики отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда по тяжести трудового процесса при выполнении работником стереотипных рабочих движений и региональной нагрузке (при работе с преимущественным участием мышц рук и плечевого пояса) осуществляется путем подсчета их количества за 10 - 15 минут или за 1 - 2 повторяемые операции, несколько раз за рабочий день (смену). После оценки общего количества операций или времени выполнения работы определяется общее количество региональных движений за рабочий день (смену).

В силу пункта 79 Методики отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда по тяжести трудового процесса с учетом рабочего положения тела работника осуществляется путем определения абсолютного времени (в минутах, часах) пребывания в той или иной рабочей позе, которое

устанавливается на основании хронометражных наблюдений за рабочий день (смену). После этого рассчитывается время пребывания в относительных величинах (в процентах к 8- часовому рабочему дню (смене) независимо от его фактической продолжительности).

Время пребывания в рабочей позе определяется путем сложения времени работы работника в положении стоя и времени его перемещения в пространстве между объектами радиусом не более 5 м. Если по характеру работы рабочие позы работника разные, то отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии тяжести трудового процесса с учетом рабочего положения тела работника следует проводить по наиболее типичной рабочей позе для данной работы.

Согласно пункту 81 Методики отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда по тяжести трудового процесса при перемещении работника в пространстве осуществляется с учетом такого перемещения по горизонтали и (или) вертикали, обусловленного технологическим процессом, в течение рабочего дня (смены) и определяется на основании подсчета количества шагов за рабочий день (смену) и измерения длины шага. Количество шагов за рабочий день (смену) определяется с помощью шагомера, помещенного в карман работника или закрепленного на его поясе (во время регламентированных перерывов и обеденного перерыва шагомер необходимо выкладывать из кармана работника или снимать с его пояса). Перемещением работника в пространстве по вертикали необходимо считать его перемещения по лестницам или наклонным поверхностям, угол наклона которых более 30° от горизонтали. Для работников, трудовая функция которых связана с перемещением в пространстве как по горизонтали, так и по вертикали, эти расстояния необходимо суммировать и сопоставлять с тем показателем, величина которого была больше.

В судебном заседании было установлено, что ФИО1 не присутствовала при оценке условий труда на ее рабочем месте. В судебном заседании допрошенная в качестве свидетеля <данные изъяты> пояснила, что эксперт никакими приборами при проведении оценки рабочего места ФИО1 не пользовался, комиссия визуально обследовала рабочее место, никаких замеров не проводилось.

Согласно заключению № 2/17 эксперта - главного специалиста отдела охраны труда и социального партнерства и государственной экспертизы условий труда Министерства труда и занятости населения <данные изъяты> области данное в ходе проверки доводов жалобы ФИО1 направленной в Государственную инспекцию труда области, представленные на государственную экспертизу условий труда материалы специальной оценки условий труда медицинской сестры (карта специальной оценки условий труда № 182А) не соответствует приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 года № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и по ее заполнению».

Эксперт указал, что при проведении государственной экспертизы условий труда выявлены следующие недостатки:

- в строке 050 карты специальной оценки условий труда № 182А указано, что на данном рабочем месте невозможно применение труда лиц до 18 лет (основание: п. 4.6 СанПин 2.4.6.2553-09). Согласно п. 4.6 СанПин 2.4.6.2553-09 «напряженность труда для подростков должна исключать повышенные нервно-психические нагрузки (интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные и монотонные нагрузки)». Таким образом, экспертом ООО <данные изъяты> на рабочих местах 182А и 183А определено наличие нервно-психических нагрузок. Следовательно, либо на этих рабочих местах не проведена оценка напряженности трудового процесса по монотонности и сенсорным нагрузкам, либо основание о невозможности применения труда лиц до 18 лет требует уточнения.

- в протоколах проведения исследований (испытаний) и измерений тяжести трудового процесса от 19.10.2016 года № <данные изъяты> и № <данные изъяты> экспертом <данные изъяты> проведен подсчет стереотипных рабочих движений (при локальной нагрузке), который, согласно методики, должен осуществляться путем подсчета их количества за 10-15 минут или за 1-2 повторяемые операции, несколько раз за рабочий день; определена рабочая поза, для чего, согласно методики, должно определяться абсолютное время (в минутах, часах) пребывания в той или иной рабочей позе, которое устанавливается на основании хронометражных наблюдений за рабочий день (смену); определено перемещение работников в пространстве по горизонтали, которое, согласно методике, должно основываться на подсчете количества шагов за рабочий день (смену) и измерении длины шага (количество шагов за рабочий день (смену) определяется с помощью шагомера, помещенного в карман работника или закрепленного на его поясе). Вместе с тем, согласно акту проверки № <данные изъяты> от 06.04.2017 года «на момент проведения обследования сотрудники кабинета дерматовенеролога отсутствовали в связи с окончанием рабочего дня. Присутствовала при проведении СОУЗ' только старшая медицинская сестра <данные изъяты>». Следовательно, в связи с фактически отсутствием работников кабинета дерматовенеролога на рабочем месте в момент проведения СОУТ, подсчитать количество стереотипных рабочих движений, определить рабочую позу и измерить перемещение в пространстве для эксперта ООО <данные изъяты> не представлялось возможным. В связи с чем нарушены п. 77, п. 79 и п. 81 Приложения № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 года № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и по ее заполнению».

Оснований не доверять заключению эксперта у суда не имеется, экспертиза проведена на основании представленных ответчиком документов, выводы эксперта подробно мотивированы, доказательств обратного ответчиком суду не представлено.

Доводы представителя ответчика ООО <данные изъяты> о том, что для определения количества шагов, рабочей позы работника было достаточно присутствие старшей медсестры <данные изъяты> противоречит действующему законодательству, поскольку в судебном заседании было установлено, что <данные изъяты> не является непосредственным начальником ФИО1, ее трудовая функция не связана с работой в профилактическом отделении, в частности в дерматологическом кабинете, доказательств того, что она знает весь трудовой процесс ФИО1 суду представлено не было. Кроме того, как было указано выше, свидетель <данные изъяты> отрицала данное обстоятельство, ссылаясь на визуальный осмотр рабочего места ФИО1.

Одновременно суд соглашается с доводами истца о том, что при проведении специальной оценки условий труда на ее рабочем месте и определения класса вредности не было исследовано наличие биологического фактора.

Как установлено в судебном заседании и следует из устных пояснений представителей ответчика, а также письменных возражений при проведении специальной оценки условий труда на рабочем месте ФИО1 экспертом не устанавливалось наличие биологического фактора на рабочем месте вообще, никакой документации по этому поводу работодателем не представлялось эксперту, поскольку позиция ответчиков сводится к тому, что рабочее место ФИО1 не относится к тем рабочим местам, на которых при проведении специальной оценки условий труда исследование такого фактора обязательно.

Оценивая доводы сторон в указанной части, суд не может согласиться с позицией ответчиков по следующим основаниям.

В силу ч.1 ст.13 Федерального закона № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года в целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы производственной среды: 1) физические факторы - аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности); 2) химические факторы - химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа; 3) биологические факторы - микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся, в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители

инфекционных заболеваний.

Таким образом, закон регламентирующий порядок проведения специальной оценки условий труда указывает на необходимость исследование биологического фактора при исследовании производственной среды рабочего места.

Как неоднократно отмечалось судом, специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Методикой проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 года №33н.

Приказом Минтруда России от 20 января 2015 г. № 24н внесены изменения (вступили в силу 21 февраля 2015 г.) в пункт 29 Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н, в соответствии с которыми отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работе с патогенными микроорганизмами) осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений, в том числе в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность.

Кроме того, в силу ст. 10 Федерального закона № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда, предусмотренной частью 3 статьи 8 настоящего Федерального закона.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией, формируемой в порядке, установленном статьей 9 настоящего Федерального закона.

В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся.

В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов в порядке, установленном статьей 12 настоящего Федерального закона.

Таким образом, вышеприведенная норма закона указывает на то, что идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, после чего решается вопрос о наличии вредных или опасных факторов на рабочем месте.

Как установлено в судебном заседании документация на исследование биологического фактора эксперту не представлялась, кроме должностной инструкции ФИО1.

Согласно письму Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 мая 2015 года № 15-1/В -1927 Департамент условий и охраны труда дал разъяснения по исследованию биологического фактора при проведении специальной оценки условий труда. Так в письме указывается, что в соответствии с пунктом 29 Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н, отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами) осуществляется в соответствии с приложением № 9 к Методике независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений в отношении:

рабочих мест организаций, осуществляющих деятельность в области использования возбудителей инфекционных заболеваний человека и животных и (или) в замкнутых системах генно-инженерно-модифицированных организмов III и IV степеней потенциальной опасности, при наличии соответствующих разрешительных документов (лицензии) на право осуществления такой деятельности;

рабочих мест организаций, осуществляющих деятельность в области использования в замкнутых системах генно-инженерно-модифицированных организмов II степени потенциальной опасности;

рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность;

рабочих мест работников, непосредственно осуществляющих ветеринарную деятельность, государственный ветеринарный надзор и (или) проводящих ветеринарно-санитарную экспертизу.

При этом согласно пункту 10 статьи 2 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинской деятельностью является профессиональная деятельность по оказанию медицинской помощи, проведению медицинских экспертиз, медицинских осмотров и медицинских освидетельствований, санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий и профессиональная деятельность, связанная с трансплантацией (пересадкой)

органов и (или) тканей, обращением донорской крови и (или) ее компонентов в медицинских целях.

Следовательно, идентификации по биологическому фактору, осуществляемой экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, подлежат рабочие места медицинских работников, осуществляющих медицинскую деятельность в соответствии с пунктом 10 статьи 2 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Так, в приложении № 9 к Методике в целях определения групп патогенности микроорганизмов используется Классификация биологических агентов, вызывающих болезни человека, по группам патогенности, утвержденная постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 ноября 2013 г. № 64 «Об утверждении Санитарно-эпидемиологических правил СП 1.3.3118-13 «Безопасность работы с микроорганизмами I - II групп патогенности (опасности)». В целях проведения специальной оценки условий труда применяется указанная Классификация. Иные положения данных Санитарно-эпидемиологических правил в целях проведения специальной оценки условий труда не применяются.

Таким образом, суд приходит к выводу, что специальная оценка условий труда рабочего места медицинской сестры дерматовенерологического кабинета поликлиники ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты> проведена в нарушение действующего законодательства и ее результаты не могут быть признаны законными, а потому исковые требования ФИО1 о признании результатов специальных условий оценки труда ее рабочего места незаконными подлежат удовлетворению.

В силу ч. 3 от. 15 Федерального закона № 421-ФЗ от 28.12.2013 года при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Из указанной нормы следует, что те льготы, которые предоставлялись работнику в связи с работой во вредных условиях труда, должны быть сохранены, если не будет улучшения условий его работы на момент проведения специальной оценки.

Из материалов дела следует, что истцу как медицинской сестре дерматовенерологического кабинета предоставлялись льготы за работу во вредных условиях труда: дополнительный отпуск - 14 календарных дней и 0,08 % доплаты. В трудовом договоре с истцом предусмотрена работа истца с предоставлением указанных выше компенсаций за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (эти условия трудового договора являются существенными - ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации). Таким образом, принимая на работу истца, ответчик позиционировал выполняемую истцом работу как работу с опасными условиями труда, ежемесячно производя истцу доплату за такие условия труда и предоставляя дополнительный отпуск.

В отзыве по существу исковых требований ответчик ссылается на то, что по результатам специальной оценки условий труда класс (подкласс) условий труда на рабочем месте медицинской сестры дерматовенерологического кабинета № 140 от 26.12.2014 года установлен - 2 (допустимые), по результатам специальной оценки условий труда класс (подкласс) условий труда на рабочем месте медицинской сестры дерматовенерологического кабинета № 182А от 24.11.2016 года также установлен 2 (допустимые). Отнесение условий труда на рабочем месте ко 2 классу по результатам специальной оценки условий труда не предусматривает предоставление гарантий и компенсаций. Медицинской сестре дерматовенерологического кабинета ФИО1 предоставлялись гарантии и компенсации в виде дополнительной оплаты труда за опасные условия труда и дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней, которые отменены по результатам именно внеочередной специальной оценки условий труда, что также подтверждается приказом главного врача от 11 июля 2017 года, и уведомления об изменении условий трудового договора от 09 января 2017 года.

Ответчик, обязанный предоставлять работнику достоверную информацию об условиях труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации), при заключении договора информировал истца о существовании вредных условий труда при выполнении работы, установленных истцу компенсациях (повышенная оплата и дополнительный отпуск).

Таким образом, ответчик проинформировал истца о наличии вредных условий труда при работе, установив в трудовом договоре за такие условия работы компенсационные меры, как повышенная оплата труда, дополнительный отпуск и заключенный с истцом трудовой договор четко определяют такие компенсации в качестве мер возмещения за вредные условия труда.

Следовательно, ответчик предоставлял истцу те гарантии и компенсации, которые предусмотрены за работу во вредных условиях труда, следовательно, признавал за собой такую обязанность (при том, что в силу ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель может предоставлять гарантии и компенсации именно за работы с вредными и (или) опасными условиями

труда).

Таким образом, судом установлено, что ФИО1 ответчиком предоставлялись компенсации (0,08 % доплаты и 14 дней отпуска) за работу во вредных условиях труда.

Поскольку истец получал доплату 0,08 % за работу во вредных условиях труда, 14 календарных дней отпуска за работу во вредных условиях труда, что ответчиком не оспаривалось, то в силу прямого указания нормы ч. 3 ст. 15 Федерального закона № 421-ФЗ компенсационные меры за работу во вредных условиях труда не могут быть уменьшены, дополнительный отпуск не может быть отменен, а размер доплат снижен.

Суд приходит к выводу о сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, т.к ни о каких изменениях в условиях труда истца, улучшивших такие условия, ответчиком доказательств суду не представлено.

Таким образом, исковые требования ФИО1 о восстановлении компенсационных мер в виде предоставления истцу дополнительного отпуска 14 календарных дней и доплаты подлежат удовлетворению.

Также истцом ФИО1 заявлены исковые требования о компенсации морального вреда в размере 20 000 рублей.

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Факт нарушения ответчиком права истца на проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством и получение компенсационных выплат судом установлен. Факт причинения истцу морального вреда (переживаний и нравственных страданий) очевиден с учетом нарушения такого значимого и конституционного права истца как право на безопасность труда и вознаграждение за труд. В судебном заседании судом неоднократно наблюдалось то, что истец пребывает в психотравмирующей ситуации. Учитывая изложенное, а также установленные по делу обстоятельства, суд считает разумной и справедливой компенсацией морального вреда за данное нарушение прав истца сумму в размере 10 000 рублей. Именно эта сумма подлежит взысканию с ответчика в пользу истца. В остальной части иска о взыскании компенсации морального вреда суд отказывает истцу, находя требуемый размер компенсации морального вреда завышенным.

Поскольку нарушение прав истца было со стороны ответчика ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты>, надлежащим ответчиком по заявленным требованиям является именно ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты>, в связи с чем в удовлетворении исковых требований к ООО <данные изъяты> отказать.

Кроме того, при подаче иска в суд истец была освобождена от уплаты госпошлины.

Учитывая размер заявленных требований, характер спорных правоотношений, положения ч. 1 ст. 103 ГПК РФ, согласно которым государственная пошлина, от уплаты которой истец подлежит освобождению, взыскивается с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований, а поэтому суд полагает необходимым взыскать с ответчика - ГБУЗ «Городская больница» <данные изъяты> в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации государственную пошлину в размере 300 рублей.

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст. 194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования ФИО1 – удовлетворить частично.

Признак незаконными результаты по проведению специальной оценки условий труда на рабочем месте № 24038 медицинской сестры врача дерматовенерологического кабинета... отделения медицинской профилактики государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская больница» <данные изъяты> № 182 А от 24.11.2016 года.

Обязать государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Городская больница» <данные изъяты> восстановить ФИО1 ранее предусмотренные компенсационные меры в виде дополнительного отпуска 14 календарных дней и доплаты за работу с вредными условиями труда на условиях трудового договора сторон.

Взыскать с государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская больница» <данные изъяты> в пользу ФИО1 компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей.

В удовлетворении остальной части исковых требований ФИО1 в исковых требованиях к обществу с ограниченной ответственностью отказать.

Взыскать с государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская больница» <данные изъяты> в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации государственную пошлину в размере 300 рублей.

2. Решение Тындинского районного суда Амурской области от 26 апреля 2017 года о признании результатов специальной оценки условий труда недействительными по иску ФИО1, председателя первичной профсоюзной организации Негосударственного учреждения здравоохранения «Отделенческая больница на станции Тында» ОАО «РЖД», к Негосударственному учреждению здравоохранения «Отделенческая больница на станции Тында» ОАО «РЖД» о признании результатов специальной оценки условий труда недействительными в отношении 135 рабочих мест.

ФИО1 обратился в суд с указанным иском (т.1 л.д. 9,10, 17-21), в обоснование требований указал, что на основании приказа главного врача НУЗ «Отделенческой больницы на станции Тында» от 12 января 2015 года №77 в период с февраля 2015 года по сентябрь 2015 года на 173-х рабочих местах проведена специальная оценка условий труда (далее СОУТ). 25 сентября 2015 года председателем комиссии по проведению СОУТ <данные изъяты> утвержден отчет о ее проведении.

В соответствии с частью 2 статьи 15 Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» членом комиссии - председателем первичной профсоюзной организации (далее ППО) НУЗ «Отделенческой больницы на станции Тында» ФИО1 по причине не согласия с результатами проведения СОУТ изложено мотивированное особое мнение, в котором указал, что экспертная организация, проводившая СОУТ не выполнила приказ Министерства труда и социального развития РФ от 20 января 2015 г. № 24н «О внесении изменений в Методику проведения специальной оценки условий труда и Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденные приказом Министерства труда и социального развития РФ от 24 января 2014 года №33н». А именно, в ходе проведения СОУТ не был идентифицирован и оценен биологический фактор на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность с отнесением условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами) независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений согласно приложения №9 к «Методике проведения специальной оценки условий труда», утвержденной приказом Министерства труда и социального развития РФ от 24 января 2014 года №33н.

Однако, главным врачом НУЗ «Отделенческая больница на станции Тында» <данные изъяты> был издан приказ о внесении изменений в трудовые договоры работников, занятых на работах во вредных условиях труда, в части отмены гарантий и компенсаций. На основании данного приказа с работниками были заключены дополнительные соглашения к трудовым договорам об изменении существенных условий труда, которыми внесены изменения в разделы режима труда и отдыха и оплаты труда. Соответственно, на основании результатов, проведенной СОУТ работникам НУЗ «Отделенческой больницы

на станции Тында» установлены допустимые условия труда (2 класс), за работу во вредных условиях труда отменены: повышенная оплата труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, бесплатная выдача молока.

Просил суд признать результаты специальной оценки условий труда недействительными (представил приложение с указанием конкретных рабочих мест).

В судебном заседании ФИО1 требования поддержал в полном объеме.

Представитель ответчика требования не признала, просила в иске отказать.

Представители третьих лиц, привлеченных к участию в деле, Управления занятости населения Амурской области, Государственной инспекции труда в Амурской области, ООО «Трансэксперт», ОАО «Российские железные дороги» (Центральная дирекция здравоохранения – филиал ОАО «РЖД», Региональная дирекция Медицинского обеспечения на Дальневосточной ЖД – обособленное структурное подразделение – дирекции медицинского обеспечения – филиала ОАО «РЖД»), были извещены о времени и месте рассмотрения дела надлежащим образом, в судебное заседание не явились, представителей не направили, не выразили позицию по делу (кроме Управления занятости населения Амурской области).

Суд определил рассмотреть дело при имеющейся явке.

Заслушав объяснения стороны, исследовав представленные доказательства, суд приходит к следующим выводам.

Настоящее дело подсудно Тындинскому районному суду.

ФИО1 вправе выступать по данному делу в качестве истца, так как он является председателем первичной профсоюзной организации Негосударственного учреждения здравоохранения «Отделенческая больница на станции Тында» и в силу статьи 46 ГПК РФ, статей 11, 23 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», части 2 статьи 26 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Также суд пришел к выводу об отсутствии необходимости привлечения к участию в деле 135 работников ответчика, чьи рабочие места упомянуты в приложении № 1 к настоящему исковому заявлению (т.1 л.д. 17-21), так как в силу части 2 статьи 26 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке.

Данные выводы соответствуют и вытекают из правовой позиции Амурского областного суда, выраженной в апелляционном определении от 22 апреля 2016 года (т.1 л.д.240-244).

Согласно ст. 37 Конституции Российской Федерации каждому гражданину Российской Федерации гарантируется право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

В соответствии с положениями статьи 219 ТК РФ каждый работник имеет право, в том числе на: рабочее место, соответствующее требованиям охраны

труда; получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов; гарантии и компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В силу ст.22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Согласно ч. 12 ст. 209 ТК РФ, аттестация рабочих мест по условиям труда - это оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В силу абзаца 10 части 2 статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечить, в том числе, проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

В соответствии с ч.1 ст.8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

Согласно ч.1,2 ст.3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

В судебном заседании установлено и не спаривалось сторонами, что на основании приказа главного врача НУЗ «Отделенческая больница на ст.Тында ОАО «РЖД» от 12 января 2015 года № 77 «О проведении специальной оценки

условий труда на 2015 год» (т.1 л.д. 23) на 173-х рабочих местах больницы проведена специальная оценка условий труда (СОУТ).

Приказом главного врача Негосударственного учреждения здравоохранения «Отделенческая больница на станции Тынды» ОАО «РЖД» (председателя комиссии) от 25 сентября 2015 года «О завершении специальной оценки условий труда» были утверждены результаты проведения специальной оценки условий труда, в отношении ряда рабочих мест.

В том числе 135 рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность с отнесением условий труда к классу (подклассу) условий труда при взаимодействии биологического фактора.

Стороны согласны с тем, что данная СОУТ являлась уже второй в организации. По результатам первой СОУТ Тындинским районным судом рассматривалось гражданское дело №2-2340/16.

Из пояснений истца следует, что в результате проведенной СОУТ работники больницы лишились гарантий и компенсаций за «вредные» условия труда, предусмотренные действующим законодательством РФ.

Истец, как член комиссии по СОУТ 22 сентября 2015 года выразил особое мнение о невозможности утвердить СОУТ, так как не был учтен биологический фактор на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность.

Также из пояснений истца следует, что в отличии от первой СОУТ, при проведении настоящей СОУТ уже действовали положения приказа Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 20.01.2015 № 24н, которыми были внесены изменения в Методику проведения специальной оценки условий труда, Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по ее заполнению - в части идентификации и оценки биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами) на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность с отнесением условий труда к классу (подклассу) условий труда, независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений.

В связи с чем, истец просил суд признать результаты специальной оценки условий труда недействительными.

Определением суда по делу была назначена судебная экспертиза качества специальной оценки условий труда, производство которой было поручено экспертам Управления занятости населения Амурской области.

Согласно Заключению по результатам экспертизы от 23.03.2017 установлено следующее:

Специальная оценка условий труда проведена ООО «Трансэксперт», г. Хабаровск, ул. Ленинградская, д. 28, корпус 3, офис 325, 680000. Номер в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда 2275, дата внесения в реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда 13.08.2012.

Экспертиза представленных материалов специальной оценки условий труда проведена на соответствие требованиям Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и приказа Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и деструкции по ее заполнению» (далее по тексту Приказ).

Представленные карты специальной оценки условий труда работников НУЗ «Отделенческая больница на станции Тынды» соответствуют форме раздела III приложения № 3 Приказа («Форма карты специальной оценки условий труда работников»). Карты заполнены на основании приложения № 4 Приказа («Инструкция по заполнению формы отчета о проведении специальной оценки условий труда»).

Согласно картам специальной оценки условий труда № 36-44, 46, 48-51, 53, 55-56 в отделениях хирургическом, анестезиологии-реанимации и в операционном блоке не проведена оценка биологического фактора на рабочих местах заведующего отделением-врача-хирурга, врача-акушера-гинеколога, врача-оториноларинголога, врача-травматолога-ортопеда, врача-хирурга, старшей медицинской сестры, медицинской сестры палатной, медицинской сестры перевязочной, медицинской сестры процедурной, заведующего отделением-врача-анестезиолога-реаниматолога, врача-анестезиолога-реаниматолога, медицинской сестры-анестезиста, старшей медицинской сестры операционной, медицинской сестры операционной, младшей медицинской сестры по уходу за больными, что является нарушением пункта 5 приложения № 2 приказа Минтруда России от 24.04.2015 № 250н.

Из квалификационных характеристик, содержащихся в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» ЕКС, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 № 541н, следует, что профессиональная деятельность врача-дерматовенеролога, врача-педиатра участкового, врача-фтизиатра, медицинской сестры участковой, медицинской сестры кожно-венерологического кабинета, медицинской сестры противотуберкулезного кабинета, медицинского дезинфектора характеризуется контактом с носителями патогенных микроорганизмов, но оценка условий труда по фактору «биологический» на рабочих местах не проведена (карты № 35, 103-104, 124, 126, 130-131, 134-135).

Что касается прочих рабочих мест НУЗ «Отделенческая больница на станции Тынды», указанных в определении Тындинского районного суда, то для полного и обоснованного проведения экспертизы условий труда в части оценки биологического фактора необходимо предоставить документы и материалы, подтверждающие работу медицинского персонала с патогенными микроорганизмами (с указанием группы патогенности), в том числе возможного контакта с их носителями (карты № 28, 30-32, 45, 47, 52, 54, 57-59,

63-66, 68-69, 73, 77-78, 80-81, 84, 86-95, 98-99, 105-110, 117-122, 125, 127-129, 131-132, 136-139, 142-156).

На основании вышеизложенного, а также в соответствии со статьей 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.08.2014 № 549н экспертами сделан вывод: При проведении государственной экспертизы условий труда оценки качества проведения специальной оценки условий труда в части идентификации и оценки биологического фактора в Негосударственном учреждении здравоохранения «Отделенческая больница на станции Тында» ОАО «РЖД» выявлены нарушения государственных нормативных требований охраны труда.

Кроме того, Управлением занятости населения Амурской области в письме от 23 марта 2107 года выражена следующая позиция: по существу поставленных определением суда на разрешение экспертов вопросов, сообщаем следующее.

В соответствии с пунктом 29 Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н (далее - Методика), отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами) осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность.

Согласно статье 2 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинский работник - физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, либо физическое лицо, которое является индивидуальным предпринимателем, непосредственно осуществляющим медицинскую деятельность. Медицинская деятельность - профессиональная деятельность по оказанию медицинской помощи, проведению медицинских экспертиз, медицинских осмотров и медицинских освидетельствований, санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий и профессиональная деятельность, связанная с трансплантацией (пересадкой) органов и (или) тканей, обращением донорской крови и (или) ее компонентов в медицинских целях. Медицинская организация»- юридическое лицо независимо от организационно-правовой формы, осуществляющее в качестве основного (уставного) вида деятельности медицинскую деятельность на основании лицензии, выданной в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о лицензировании отдельных видов деятельности.

Таким образом, указанные положения пункта 29 Методики распространяются на всех медицинских работников, осуществляющих медицинскую деятельность в медицинской организации, осуществляющей свою деятельность в соответствии с требованиями Федерального закона от

21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора осуществляется в соответствии с приложением № 9 к Методике независимо от концентрации патогенных микроорганизмов с учетом группы их патогенности, которая определяется в соответствии с Классификацией биологических агентов, вызывающих болезни человека, по группам патогенности, утвержденной постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.11.2013 № 64 «Об утверждении Санитарно-эпидемиологических правил СП 1.3.3118-13 «Безопасность работы с микроорганизмами I-II групп патогенности (опасности)».

В приложении № 9 Методики приведена таблица, в которой указано, какой биологический фактор соответствует классу (подклассу) условий труда. В соответствии со сноской в таблице ** независимо от концентрации патогенных микроорганизмов условия труда относятся к соответствующему классу без проведения измерений.

Информация об осуществлении на рабочих местах работы с патогенными микроорганизмами может быть получена экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, в том числе в ходе изучения представляемых работодателем:

- характеристики производственной деятельности;
- должностной инструкции и иных документов, регламентирующих обязанности работника;
- результатов ранее проводившихся на данном рабочем месте исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов.

Выявление на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и (или) опасных факторов может также проводиться путем обследования рабочего места путем осмотра и ознакомления: с работами, фактически выполняемыми работником в режиме штатной работы, а также путем опроса работника и (или) его непосредственных руководителей.

Кроме того, приказом Минтруда России от 24.04.2015 № 250н утверждены особенности проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах отдельных категорий медицинских работников. К особенностям проведения, кроме всего прочего, относится обязательное исследование биологического фактора. Указанным приказом предусмотрены следующие рабочие места:

- Рабочие места медицинских работников непосредственно оказывающих скорую (скорую специализированную) медицинскую помощь в экстренной или неотложной формах вне медицинской организации, в том числе в ходе медицинской эвакуации.

- Рабочие места медицинских работников, расположенные в помещениях, к которым нормативными правовыми актами Российской Федерации предъявляются требования, связанные с необходимостью поддержания особого

микробиологического состояния среды и устойчивого режима функционирования медицинского оборудования (отделения реанимации, интенсивной терапии, операционные).

Из вышеуказанного следует, что выявление наличия на конкретных рабочих местах медицинских работников работ с патогенными микроорганизмами различных групп патогенности зависит от вида осуществляемой ими профессиональной деятельности.

При таких обстоятельствах, суд приходит к выводу о том, что доводы истца находят полное подтверждение, позиция ответчика не основана на законе.

Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н утверждена Методика проведения специальной оценки условий труда, Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по ее заполнению.

В Методику внесены изменения в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 января 2015 года №24н «О внесении изменений в Методику проведения специальной оценки условий труда и Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н».

Пункт 29 Методики предусматривает отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами) независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований и измерений в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность.

Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора осуществляется в соответствии с приложением № 9 к настоящей Методике. Согласно Приложению №9 к Методике наличие на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность биологического фактора, идентифицируется как вредный и (или) опасный фактор.

Данные положения законодательства, как это подтверждено заключением по результатам экспертизы, не были учтены при проведении оспариваемой СОУТ и утверждении результатов ее проведения.

При таких обстоятельствах, исковые требования подлежат удовлетворению.

Руководствуясь ст.198 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

Исковые требования ФИО1 удовлетворить в полном объеме.

Признать незаконными результаты проведения специальной оценки условий труда в Негосударственном учреждении здравоохранения «Отделенческая больница на станции Тында» ОАО «РЖД», утвержденные

главным врачом Негосударственного учреждения здравоохранения «Отделенческая больница на станции Тында» ОАО «РЖД» 25 сентября 2015 года «О завершении специальной оценки условий труда» в отношении следующих рабочих мест:

<данные 135 рабочих мест>

Взыскать с Негосударственного учреждения здравоохранения «Отделенческая больница на станции Тында» ОАО «РЖД» в доход бюджета муниципального образования городской округ <адрес> государственную пошлину в размере 300 руб.00 коп.

3. Решение Собинского городского суда Владимирской области от 13 июня 2017 года по иску ФИО1, ФИО2, ФИО3, ФИО4, ФИО5, ФИО6 к Государственному бюджетному учреждению социального обслуживания Владимирской области «Арбузовский психоневрологический интернат», Автономной некоммерческой организации «Учебный центр Ариадна-II» о признании результатов специальной оценки условий труда незаконными и признании права на льготы.

ФИО1, ФИО2, ФИО3, ФИО4, ФИО5, ФИО6 обратились в суд с иском к Государственному бюджетному учреждению социального обслуживания Владимирской области «Арбузовский психоневрологический интернат» (далее по тексту – Арбузовский ПНИ), Автономной некоммерческой организации «Учебный центр Ариадна-II» (далее по тексту – АНО «Учебный центр Ариадна-II») о признании результатов специальной оценки условий труда незаконными и признании права на льготы, в обоснование указывая, что являются работниками Арбузовского ПНИ: ФИО1 и ФИО2 работают в должности медицинской сестры палатной с дд.мм.гггг. соответственно, ФИО3, ФИО4, ФИО5 – в должности санитарки (палатной) с дд.мм.гггг. соответственно, ФИО6 – в должности санитарки (сопровождающей) с дд.мм.гггг... За работу с вредными условиями труда пользовались льготами в виде повышенной оплаты труда, дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью <данные изъяты> календарных дней, сокращенной продолжительности рабочего времени в 36 часов в неделю.

дд.мм.гггг. истцов уведомили об изменении по инициативе работодателя условий трудовых договоров в части отмены предоставляемых им льгот в виде доплаты за вредные условия труда, дополнительного оплачиваемого отпуска, права на досрочную страховую пенсию по старости со ссылкой на проведенную работодателем специальную оценку условий труда (далее по тексту – СОУТ) работников интерната, в т.ч. на рабочих местах истцов, по результатам которой изменились степень вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса.

Приказом директора Арбузовского ПНИ в дд.мм.гггг. была создана комиссия по проведению СОУТ, которую проводил ответчик АНО «Учебный центр Ариадна-II».

Отчет о проведении СОУТ утвержден директором Арбузовского ПНИ дд.мм.гггг...

По результатам СОУТ в отношении рабочих мест истцов составлены карты.

Рабочему месту медицинская сестра палатная (должности истцов ФИО1 и ФИО2) присвоен №... (карта №... СОУТ). Согласно отчету о проведении СОУТ на данном рабочем месте проведены исследование и измерение световой среды (протокол №...-О от дд.мм.гггг..), тяжести трудового процесса (протокол №...-ТЖ от дд.мм.гггг..), оценка напряженности трудового процесса (протокол №...-Н от дд.мм.гггг..), эффективности средств индивидуальной защиты на рабочем

месте (протокол №...-С от дд.мм.гггг..), которые отнесены ко 2 классу условий труда. Итоговый класс условий труда на рабочем месте №... – медицинская сестра палатная – 2 (допустимые условия труда).

Рабочему месту санитарка (палатная) (должности истцов ФИО3, ФИО4, ФИО5) присвоен №... (карта №... СОУТ). Согласно отчету о проведении СОУТ на названном рабочем месте проведены исследование и измерение световой среды (протокол №...-О от дд.мм.гггг..), тяжести трудового процесса (протокол №...-ТЖ от дд.мм.гггг..), оценка напряженности трудового процесса (протокол №...-Н от дд.мм.гггг..), эффективности средств индивидуальной защиты на рабочем месте (протокол №...-С от дд.мм.гггг..), которые отнесены ко 2 классу условий труда. Итоговый класс условий труда на рабочем месте №... -санитарка (палатная) – 2 (допустимые условия труда).

Рабочему месту санитарка (сопровождающий) (должность истца ФИО6) присвоен №... (карта №... СОУТ). Согласно отчету о проведении СОУТ на указанном рабочем месте проведены исследование и измерение световой среды (протокол №...-О от дд.мм.гггг..), тяжести трудового процесса (протокол №...-ТЖ от дд.мм.гггг..), оценка напряженности трудового процесса (протокол №...-Н от дд.мм.гггг..), эффективности средств индивидуальной защиты на рабочем месте (протокол №...-С от дд.мм.гггг..), которые отнесены ко 2 классу условий труда. Итоговый класс условий труда на рабочем месте №... – санитарка (сопровождающий) – 2 (допустимые условия труда).

С картами СОУТ истцы ознакомлены: ФИО2 – дд.мм.гггг.., ФИО1 – дд.мм.гггг.., ФИО4 и ФИО5 – дд.мм.гггг. соответственно, ФИО6 – дд.мм.гггг... ФИО3 с картой №... не ознакомлена.

Из данных карт СОУТ следует, что итоговые условия труда на рабочем месте истцов отнесены к допустимым (класс 2), с чем истцы категорически не согласны, т.к. оценка условий труда проведена с нарушением Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые привели к нарушению прав истцов на безопасные условия труда, сохранение права на повышенную оплату труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени, досрочное назначение страховой пенсии. При этом качество проведения СОУТ не соответствует государственным нормативным требованиям и не отражает фактических условий труда.

Истцы (с учетом уточнений исковых требований от дд.мм.гггг..) просят признать результаты специальной оценки условий труда рабочих мест истцов, проведенной в Арбузовском ПНИ, недействительными с даты утверждения отчета об их проведении, т.е. с дд.мм.гггг., признать условия труда на рабочих местах истцов вредными, соответствующими классу опасности, указанному в заключении по результатам проведения судебной экспертизы от дд.мм.гггг. №... и признать за истцами право на гарантии, установленные действующим законодательством для работников, имеющих класс опасности, установленный в вышеназванном заключении от дд.мм.гггг. №....

Определением Собинского городского суда Владимирской области от дд.мм.гггг. производство по делу в части требований о признании условий

труда на рабочих местах истцов вредными, соответствующими классу опасности, указанному в заключении по результатам проведения судебной экспертизы от дд.мм.гггг. №... и признании за истцами права на гарантии, установленные действующим законодательством для работников, имеющих класс опасности, установленный в вышеназванном заключении от дд.мм.гггг. №..., прекращено в связи с отказом истцов от иска в указанной части.

В судебном заседании истцы ФИО1, ФИО2, ФИО4 и представитель истцов <данные изъяты> поддержали исковые требования.

Истец ФИО1 объяснила суду, что помимо предусмотренных должностной инструкцией работ на медсестер палатных возложены обязанности процедурной сестры. Больным назначают плановые инъекции – капельницы, уколы, приходится делать и экстренные. У больных случаются буйство, агрессия, припадки. В это время медсестра находится при больном, наблюдает за его действиями во избежание причинения им вреда себе или другим. За все лекарственные препараты медсестры расписываются в журналах, за инъекционные – в процедурном журнале. Из-за отсутствия в ПНИ фельдшера и врача, которые должны проводить утренний обход пациентов, все больные с жалобами на давление, головные боли и т.п. идут на пост сестры для оказания им помощи. Выполнение работниками тех или иных обязанностей возможно только в период их работы. Эксперт при проведении СОУТ должен был присутствовать на рабочем месте сотрудника, и тогда этот объем работ был бы виден. Никто из истцов сотрудников «Ариадны-II», производящих замеры, не видел. Только один раз мерили освещение.

Истец ФИО2 объяснила суду, что о проживающих в ПНИ с инфекционными заболеваниями работникам известно из истории болезней пациентов. Про заразных на посту имеется памятка, т.к. надо быть осторожными при контакте с ними, уколах, работе с кровью. Гепатит у четырех человек, туберкулез у двоих. Им необходимо проходить флюорографию два раза в год, они на контроле т.к. имеются патологические изменения в легких. Один из них постоянно кашляет, считается условно патогенным, т.е. болеет сам и может заразить других. Сифилис был у одной женщины, она проходила лечение. На ее органах имелись фурункулы, которые обрабатывались медсестрами, делались перевязки.

Истец ФИО4 объяснила суду, что буйных пациентов приходится удерживать самостоятельно, это иногда угрожает жизни. Санитарка палатная помимо своей работы еще и должна кормить пациентов.

Представитель истцов <данные изъяты> объяснил суду, что СОУТ была проведена формально, условия вредные и опасные оценены не были, а мнение работников учтено не было, хотя это предусмотрено методикой. Измерения не проводились, работники при их проведении не присутствовали. Также имеется вредный фактор биологический, который не учтен при оценке. При проведении СОУТ специалисты должны были изучить факт взаимодействия работников с инфекционными больными, с жидкостями больных. По пояснениям представителей АНО «Учебный центр Ариадна-II», сведения про вредные факторы работ ими были запрошены в отделе кадров, а не у самих работников,

в связи с чем произошло искажение фактически исполняемых работ и тех, что предусмотрены документально. Поэтому в картах аттестации рабочих мест не указана фактическая занятость работников и исполнение ими действительных трудовых обязанностей. В противном случае были бы выявлены и установлены все работы, что явно повлияло бы на результат оценки. Летом дд.мм.гггг. работникам было разъяснено, что все льготы у них остались прежними, вредные факторы были выявлены. Работников с результатами оценки знакомила старшая медсестра Т.И.Г., которой зачитала отчет сотрудник отдела кадров. В последующем документы были представлены другие, коды льгот в них изменились.

Представители Арбузовского ПНИ <данные изъяты>, директор учреждения, и адвокат <данные изъяты> возражали против удовлетворения исковых требований и объяснили суду, что в дд.мм.гггг. руководителем учреждения было принято решение о проведении плановой специальной оценки условий труда. Для этого был заключен договор с АНО «Учебный центр Ариадна-II», имеющей разрешения на проведение данного вида работ и выдачу соответствующего заключения. Для исследования химического фактора не было оснований, т.к. в процедурном кабинете какого-либо производства лекарственных средств не имеется. Биологический фактор идентифицируется как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность. Психоневрологический интернат не является медицинским учреждением, его основной деятельностью является предоставление социальных услуг с обеспечением проживания. Ссылка истцов на правила работы с микроорганизмами не состоятельна, т.к. эти правила разработаны для тех работников, которые занимаются непосредственно с микроорганизмами: их исследованием, проведением опытов и т.д.. Использование бактерицидной лампы не может являться вредным фактором, т.к. согласно паспорту и инструкции по эксплуатации она не имеет источника аэризации и предназначена для обеззараживания воздуха помещений в присутствии людей в режиме постоянного включения (до 8 часов и более непрерывной работы).

В опровержение позиции истцов о наличии вредных и тяжелых условий труда в ПНИ имеются справки на названных истцами, как биологически опасных, лиц. Наличие указанных истцами заболеваний у этих граждан не подтвердилось. При поступлении на проживание граждане проходят отбор, считаются условно здоровыми, иначе их в учреждение не допускают. На территории ПНИ лечебную помощь им не оказывают. В соответствии с должностными инструкциями медицинский персонал ПНИ обязан следить за порядком, в экстренной ситуации вызвать врача или сопроводить проживающего в больницу, где ему будет оказана помощь. В перечне лекарственных препаратов имеются сильнодействующие вещества, но они выдаются проживающим строго по назначению врача. Это обычная работа, которая вредного фактора на работников не оказывает.

С заключением эксперта представители Арбузовского ПНИ не согласны, полагают, что при проведении СОУТ нарушений допущено не было.

Представители АНО «Учебный центр Ариадна-II» <данные изъяты> и <данные изъяты> возражали против удовлетворения исковых требований и объяснили суду, что в дд.мм.гггг. в ПНИ была проведена аттестация, по результатам которой работникам были определены определенные классы вредности. С того времени законодательство изменилось, изменилась методика проведения оценки по определению факторов вредности и напряженности работ, в связи с чем изменились и классы, определяющие условия труда. Документацию для проведения оценки представлял работодатель. Опрос работников был проведен, но письменно их пояснения оформлены не были, т.к. в соответствии с законом это необязательно. Про вредные условия труда работников не опрашивали. Вся информация была представлена сотрудником отдела кадров и директором. Измерения проводились при работах. С сотрудником «Ариадна-II» был сопровождающий – специалист отдела кадров, водил по зданию. Работники расписывались в картах аттестации. Жидкости, выделяемые проживающими, не являются вредными биологическими факторами и при проведении оценки не учитываются. Лица с закрытой формой туберкулеза, находящейся в латентной фазе, никого не могут заразить, поэтому данный показатель не был учтен и не отражен в заключение. При обострении заболеваний проживающих направляют в больницу для оказания им там медицинской помощи, сами сотрудники в ПНИ не лечат.

Оценка проводилась по представленным документам. Поскольку в должностной инструкции не указано, что работник работает с препаратами, а при опросе эти моменты не были выявлены, то и исследования в этой части не производились. Процедурный кабинет в ПНИ отсутствует, в технической документации он обозначен как медицинский кабинет, дополнительные обязанности медперсонала по медицинским процедурам в должностных обязанностях не отражены. Медицинской сестры процедурного кабинета в штатном расписании учреждения нет.

С выводами эксперта представители АНО «Учебный центр Ариадна-II» не согласны.

Применительно к микроорганизмам 3-4 групп патогенности в СанПиН 2.1.7.2790-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к обращению с медицинскими отходами» говорится не о медицинских учреждениях в целом, а конкретно о микробиологических, клинико-диагностических лабораториях, фармацевтических, иммунобиологических производствах. Таковыми Арбузовский ПНИ не располагает. Анализ выполняемых работ по рабочему месту «медицинская сестра палатная (постовая)» проведен экспертом неизвестным эмпирическим методом с категорическим выводом о наличии рабочей позы «стоя» не менее 80% рабочего времени. При этом сам же эксперт указывает, что по действующей Методике для определения рабочей позы необходимы хронометражные наблюдения за рабочий день (смену). В заключении имеют место выводы в виде эмпирических умозаключений, ничем не обоснованных. В части итогового класса условий труда приводится вероятностная, т.е. предположительная оценка условий труда. При этом имеет место манипуляция подклассами условий труда по факторам. Вместо

объективного исследования со стороны эксперта имеет место субъективный подход.

Представитель Департамента социальной защиты населения администрации Владимирской области, привлеченного к участию в деле в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора, <данные изъяты> возражала против удовлетворения исковых требований и объяснила суду, что с дд.мм.гггг. в связи с изменениями в законодательстве медицинскую деятельность ПНИ осуществлять не имеет права. Все услуги, оказываемые в ПНИ, сводятся к содействию в получении медпомощи, организации сопровождения для ее получения разово или сопровождение до места лечебного учреждения. Врачей в ПНИ нет, только средний и младший медперсонал. Уколы, капельницы не являются медицинской деятельностью, все мероприятия производятся строго по назначению врача. Младшего медперсонала в подобных учреждениях не может не быть, лечение производят в ЦРБ, куда проживающих сопровождают из ПНИ. Эксперт при проведении экспертизы вышел за рамки своей компетенции, стал определять класс условий труда, хотя это прерогатива аккредитованных испытательных лабораторий. Эксперт ссылается п.79 Методики, но хронометраж проведен не был. Также нельзя учитывать биологический фактор. Хронометраж в материалах дела отсутствует, это ошибка представителей организации, проводившей СОУТ, но сам эксперт его тоже не проводил, на место не выезжал.

Представитель Государственной инспекции труда по Владимирской области, привлеченной к участию в деле в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора, просил рассмотреть дело в свое отсутствие.

Заслушав объяснения сторон, эксперта <данные изъяты>, показания свидетелей Ю.Л.А., Ш.Т.Ю. и Т.И.Г., изучив материалы дела, суд приходит к следующему.

В соответствии со ст.212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить, в т.ч. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

01.01.2014г. вступили в силу Федеральные законы от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28.12.2013г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которыми установлены правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, определены правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда, а также внесены изменения в Трудовой кодекс РФ, определяющие размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Согласно п.п.1, 2 ст.3 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

В соответствии с п.3 ст.8 названного Федерального закона специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Приказом Минтруда России от 24.01.2014г. №33н утверждена Методика проведения специальной оценки условий труда, Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по ее заполнению.

В силу п.1 ст.5 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работник вправе присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке.

Судом установлено, что истцы являются работниками Арбузовского ПНИ: ФИО1 и ФИО2 замещают должности медицинской сестры палатной, ФИО3, ФИО4 и ФИО5 – санитарки (палатной), ФИО6 – санитарки (сопровождающей).

Между Арбузовским ПНИ (Заказчик) и АНО «Учебный центр Ариадна-П» (исполнитель) был заключен договор от дд.мм.гггг. №... (л.д.21-24 т.2), согласно которому Исполнитель обязался выполнить специальную оценку условий труда на 26 рабочих местах в подразделениях Заказчика.

Приказом директора от дд.мм.гггг. №... (л.д.27 т.2) была создана комиссия по проведению специальной оценки условий труда в количестве пяти человек в составе директора, ведущего специалиста по кадрам, заведующей хозяйством, старшей медицинской сестры и шеф-повара.

Отчет о проведении специальной оценки условий труда был подписан членами комиссии и утвержден директором Арбузовского ПНИ дд.мм.гггг.. (л.д.173 т.3).

По рабочему месту «медицинская сестра палатная» составлена карта №... специальной оценки условий труда (л.д.132-133 т.1), установлен итоговый класс условий труда – 2 (допустимые условия труда).

По рабочему месту «санитарка (палатная)» составлена карта №... специальной оценки условий труда (л.д.139-140 т.1), установлен итоговый класс условий труда – 2 (допустимые условия труда).

По рабочему месту «санитарка (сопровождающий)» составлена карта №... специальной оценки условий труда (л.д.146-147 т.1), установлен итоговый класс условий труда – 2 (допустимые условия труда).

С картами по занимаемым ими рабочим местам истцы ознакомлены: ФИО2 – дд.мм.гггг., ФИО1 – дд.мм.гггг., ФИО4 – дд.мм.гггг., ФИО6 – дд.мм.гггг...

На карте №... в списке лиц, подлежащих ознакомлению с результатами СОУТ, фамилии истцов ФИО5 и ФИО3 отсутствуют.

Возражая против результатов специальной оценки условий труда, истцы указывают, что данная оценка была проведена с нарушениями Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые привели к нарушению прав истцов на безопасные условия труда, сохранение права на повышенную оплату труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени, досрочное назначение страховой пенсии, а качество проведения СОУТ не соответствует государственным нормативным требованиям и не отражает фактических условий труда.

В связи с имеющимися разногласиями сторон судом по ходатайству истцов была назначена судебная экспертиза качества специальной оценки условий труда рабочих мест истцов, производство которой было поручено Департаменту по труду и занятости населения администрации Владимирской области.

Согласно заключению эксперта от дд.мм.гггг. №... (л.д.79-97 т.3) качество проведенной в Арбузовском ПНИ специальной оценки условий труда рабочих мест «медицинской сестры палатной», «санитарки (палатной)» и «санитарки (сопровождающей)» с учетом обязанностей, фактически выполняемых работниками указанных должностей, не соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда по следующим позициям:

1. Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, сформирован комиссией без включения в него производственных факторов, присущих виду экономической деятельности Арбузовского ПНИ, а именно: не исследован биологический производственный фактор, потенциальное наличие которого подтверждается Методикой проведения специальной оценки условий труда: идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность.

2. При определении перечня производственных факторов, подлежащих исследованиям, не учтены пожелания работников – отсутствуют сведения о запросе предложений от работников, чем нарушены требования п.2 ст.12 Федерального закона «О специальной оценке условий труда», согласно которым перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется

комиссией исходя из государственных нормативных требований охраны труда, характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых материалов и сырья, результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, а также исходя из предложений работников.

3. За основу оценки тяжести трудового процесса медицинских работников выбрана рабочая поза «свободная», которая не подтверждена документально. При проведении исследований (испытаний) и измерений тяжести трудового процесса не были выполнены хронометражные наблюдения, чем нарушен п.79 Методики проведения специальной оценки условий труда.

В результате проведенной экспертизы эксперт пришел к выводу, что сведения о вредных и опасных факторах на рабочих местах истцов, в частности о биологическом факторе и о тяжести трудового процесса, указаны не достоверно, поскольку не был исследован биологический фактор, присутствующий на рабочих местах, а измерения и оценка тяжести трудового процесса выполнены с отступлением от требований п.79 Методики проведения специальной оценки условий труда.

Возражая против выводов эксперта, представители ответчиков указывали, что биологический фактор на рабочих местах истцов оценке не подлежал, а оценка тяжести трудового процесса основана на проведенном хронометраже трудового процесса.

Вместе с тем, как указал эксперт в исследовательской части заключения, согласно Уставу Арбузовский ПНИ осуществляет медицинскую деятельность, имеет соответствующую лицензию на ведение медицинской деятельности.

Письмо территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Владимирской области от 12.12.2011г. №12-02-23/13501 (л.д.68-69 т.2) содержит указание на виды экономической деятельности Арбузовского ПНИ, в т.ч. код 85.14 – Прочая деятельность по охране здоровья, код 85.14.1 – Деятельность среднего медицинского персонала.

В силу должностных обязанностей медицинским работникам приходится контактировать с медицинскими отходами (сбор, использование, обезвреживание, размещение, хранение, транспортировка, учет и утилизация), которые относятся к классам опасности «А» и «Б»). Медицинские работники в процессе трудовой деятельности постоянно контактируют с лицами пожилого возраста (мужчины старше 60 лет и женщины старше 55 лет) и инвалидами (старше 18 лет), страдающими хроническими психическими заболеваниями и нуждающимся в постоянном постороннем уходе, имеющими пониженный иммунитет. Следовательно, на рабочих местах медицинских работников присутствует биологический фактор, в частности в виде микроорганизмов 3-4 групп патогенности.

Пунктом 29 Методики проведения специальной оценки условий труда установлено, что отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами) осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений в

отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность.

Допрошенный судом эксперт <данные изъяты> подтвердил выводы проведенной им судебной экспертизы и объяснил, что в представленных на экспертизу материалах отсутствовали документы о том, что с работниками была проведена беседа, заслушаны их пожелания. Медицинская деятельность в ПНИ ведется, следовательно, присутствует биологический фактор. В представленных на экспертизу материалах также отсутствовали и данные по хронометражу, который должен быть с подписью работника об его ознакомлении с проведением и результатами.

В силу п.п.79-81 Методики проведения специальной оценки условий труда отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда по тяжести трудового процесса с учетом рабочего положения тела работника осуществляется путем определения абсолютного времени (в минутах, часах) пребывания в той или иной рабочей позе, которое устанавливается на основании хронометражных наблюдений за рабочий день (смену).

Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда по тяжести трудового процесса с учетом наклонов корпуса тела работника за рабочий день (смену) определяется путем их прямого подсчета в единицу времени (минуту, час). Далее рассчитывается общее число наклонов корпуса тела работника за все время выполнения работы либо определяется их количество за одну операцию и умножается на число операций за смену.

Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда по тяжести трудового процесса при перемещении работника в пространстве осуществляется с учетом такого перемещения по горизонтали и (или) вертикали, обусловленного технологическим процессом, в течение рабочего дня (смены) и определяется на основании подсчета количества шагов за рабочий день (смену) и измерения длины шага.

Количество шагов за рабочий день (смену) определяется с помощью шагомера, помещенного в карман работника или закрепленного на его поясе (во время регламентированных перерывов и обеденного перерыва шагомер необходимо выкладывать из кармана работника или снимать с его пояса).

Данные хронометражных наблюдений, на основании которых были составлены протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений тяжести трудового процесса от дд.мм.гггг. №... (л.д.137-138 т.1), №...(л.д.142-143 т.1), №... (л.д.150 т.1), суду представлены не были, и ни одного сотрудника по занимаемым истцами должностям, который бы участвовал в данных испытаниях (исследованиях), ответчики не назвали.

Из объяснений истцов, подтвержденных показаниями свидетелей Ю.Л.А. и Т.И.Г., следует, что в проведении указанных исследований (испытаний) они не участвовали.

Свидетель Т.И.Г., работавшая в дд.мм.гггг. старшей медицинской сестрой Арбузовского ПНИ и входившая в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда, показала суду, что к ней обратилась сотрудница по кадрам О.Т.В. и попросила рассказать про работу: с какими

веществами работают, какие лекарства выдают. Она (свидетель) подробно рассказала про вредные условия труда: про дезрастворы, лекарственные препараты, гормоны, витамины, нейролептики, рассказала, что медсестры проводят обработку ран в том же помещении, где и происходит набор лекарств (гнойные раны, кровь присутствуют в работе), у многих больных имеется Гепатит Б. О.Т.В. все записала и сообщила, что в первых числах июня приедут производить замеры, и ей (свидетелю) нужно будет их сопровождать. В последующем, она (Т.И.Г.) на посту встретила представителей «Ариадны-II», показала рабочие места, место по оказанию первой неотложной помощи, процедурный кабинет, кабинет врача, фельдшера. Также показала где находятся дезрастворы, облучатели, как утилизируются отходы класса Б (шприцы), где и каким образом производится обработка. В кабинете они произвели замер освещенности. На этом общение с ними было завершено, вопросов к ней у них не возникло. Представителей «Ариадны-II» водила только по сестринским местам, при ней вопросы персоналу никто не задавал. Замеры провели только по освещению, но не кабинета в целом, а только на месте за столом, которое освещается дополнительной лампой.

В конце июля к ней подошла О.Т.В. с папками документов и предложила подписать отчет проверки. В кабинете в тот момент также находились Ю.Л.А. и ФИО1. О.Т.В. представила результаты по оценке, карты по медсестрам, санитаркам сопровождения и санитаркам палатным, у медсестер стоял класс 3.3, у санитарок – 3.2.

Свидетель Ю.Л.А., работавшая в дд.мм.гггг. медицинской сестрой палатной, показала суду, что, когда из «Ариадны-II» приезжали две женщины, они с нею не общались, и каким образом они проводили исследования, ей не известно. О результате проверки узнала от старшей медсестры Т.И.Г., которая сообщила, что все льготы сохранены.

Оценив заключение эксперта, определив его полноту, обоснованность и достоверность полученных выводов, суд приходит к выводу о том, что данное заключение в полной мере является допустимым и достоверным доказательством.

Заключение эксперта мотивировано, вывод эксперта вытекает из подробной исследовательской части, согласуется с иными имеющимися в материалах дела доказательствами.

Эксперт <данные изъяты> имеет необходимую квалификацию для производства экспертизы, стаж работы в сфере охраны труда свыше 30 лет, об уголовной ответственности за дачу заведомо ложного заключения предупрежден. Оснований не доверять заключению эксперта у суда не имеется.

Кроме того, суд считает, что при организации и проведении специальной оценки условий труда работодателем не были в достаточной мере обеспечены права истцов, гарантированные законом.

Так, в силу п.1 ст.9 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работодателем должен быть утвержден график проведения специальной оценки условий труда.

Однако в материалы дела названный график ответчиками не представлен, как не представлены и доказательства того, что истцы были с ним ознакомлены, т.е. были уведомлены работодателем о том, что на их рабочих местах будут проводиться исследования (испытания), при которых на основании п.1 ст.5 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» они вправе присутствовать, а также обращаться к работодателю, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда, с предложениями по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах.

Оценив представленные суду сторонами доказательства в их совокупности, суд признает искивые требования обоснованными и подлежащими удовлетворению.

Руководствуясь ст.ст.194-199 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

Исковые требования ФИО1, ФИО2, ФИО3, ФИО4, ФИО5, ФИО6 удовлетворить.

Признать результаты специальной оценки условий труда рабочих мест ФИО1, ФИО2, ФИО3, ФИО4, ФИО5, ФИО6, проведенной в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Владимирской области «Арбузовский психоневрологический интернат», недействительными с даты утверждения отчета об их проведении, т.е. с дд.мм.гггг...

Взыскать с Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Владимирской области «Арбузовский психоневрологический интернат» и с Автономной некоммерческой организации «Учебный центр Ариадна-II» государственную пошлину в местный бюджет в размере по <данные изъяты> руб. с каждого.

4. Решение Калужского районного суда Калужской области от 16 марта 2017 года по иску Калужской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ в защиту прав и интересов членов профсоюза к Г. К. области «<адрес> областная клиническая больница», ООО «ЭСК «Охрана труда» о признании права на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) и опасных условиях труда, права на повышенный размер оплаты труда, признании недействительной карты специальной оценки условий труда.

ДД.ММ.ГГГГ истцы обратились в суд с вышеназванным иском, просили признать недействительными карты специальной оценки условий труда под №№, №, №; признать право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с ДД.ММ.ГГГГ, признать право на повышенный размер оплаты труда в размере <данные изъяты>% и <данные изъяты> процентов (по системе чередования) базового оклада за ФИО1, ФИО12, ФИО13, ФИО14, ФИО15, ФИО16 с ДД.ММ.ГГГГ, признать право на повышенную оплату труда в размере <данные изъяты>процентов базового оклада за ФИО10, ФИО9, ФИО8, ФИО3 с ДД.ММ.ГГГГ, признать право на повышенную оплату труда в размере <данные изъяты> процентов (по системе чередования) базового оклада за ФИО2, ФИО7, ФИО6, ФИО5, ФИО4, с ДД.ММ.ГГГГ.

Истцы, извещавшиеся надлежащим образом о времени и месте рассмотрения дела, в судебное заседание не явились; представитель профсоюза по доверенности <данные изъяты> заявленные исковые требования поддержала.

Представитель третьего лица Министерства труда и социальной защиты <адрес> области <данные изъяты>, действующая на основании доверенности, в судебном заседании не возражала против удовлетворения заявленных исковых требований.

Ответчик Г. К. области «<адрес> областная клиническая больница» в судебное заседание не явился, направив письменное заявление о признании иска в полном объеме.

ООО «ЭСК «Охрана труда», извещавшееся надлежащим образом о времени и месте рассмотрения дела, в судебное заседание не явилось.

Суд, выслушав мнение участников процесса, изучив материалы дела, приходит к следующему.

В судебном заседании установлено, что истцы работают в Г. К. <адрес> «К. областная клиническая больница» в следующих должностях травматолого-ортопедического отделения: ФИО1 (с ДД.ММ.ГГГГ), ФИО12 (с ДД.ММ.ГГГГ), ФИО13 (с ДД.ММ.ГГГГ), ФИО14 (с ДД.ММ.ГГГГ), ФИО16 (с ДД.ММ.ГГГГ) – врачей травматолога-ортопеда. До ДД.ММ.ГГГГ им предоставлялись льготы в виде дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14

календарных дней, а также повышенный размер оплаты труда – <данные изъяты>% и <данные изъяты>% (по системе чередования) базового оклада.

ФИО2 (с ДД.ММ.ГГГГ), ФИО4 (с ДД.ММ.ГГГГ), ФИО5 (с ДД.ММ.ГГГГ), ФИО6 (с ДД.ММ.ГГГГ), ФИО7 (с ДД.ММ.ГГГГ) работают в должности медицинских сестер палатных указанного отделения и им до ДД.ММ.ГГГГ за работу во вредных условиях труда предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней, а также повышенный размер оплаты труда – <данные изъяты>% (по системе чередования) базового оклада.

ФИО3 с ДД.ММ.ГГГГ работает в должности медицинской сестры процедурной; ФИО8 (с ДД.ММ.ГГГГ), ФИО9 (с ДД.ММ.ГГГГ), ФИО10 (с ДД.ММ.ГГГГ) – медицинских сестер перевязочной. До ДД.ММ.ГГГГ за работу во вредных условиях труда предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней, а также повышенный размер оплаты труда – <данные изъяты>% базового оклада.

ФИО11 (с ДД.ММ.ГГГГ) работает в должности старшей медицинской сестры и до ДД.ММ.ГГГГ ей предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

ФИО15 с ДД.ММ.ГГГГ работает в должности заведующего травматолого-ортопедического отделения и ДД.ММ.ГГГГ ему предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней и повышенный размер оплаты труда – <данные изъяты>% и <данные изъяты>% (по системе чередования) базового оклада.

В ДД.ММ.ГГГГ году ООО «ЭСГ «Охрана» по заказу Г. К. <адрес> «К. областная клиническая больница» произведена специальная оценка условий труда работников больницы, в том числе и на рабочем месте истцов.

По результатам специальной оценки условий труда работников составлены карты №№, №, № с определением 2 (допустимого) класса условий труда.

По результатам указанной специальной оценки условий труда истцам направлены уведомления об изменении условий трудового договора, а именно, отмене с ДД.ММ.ГГГГ ранее предоставляемых льгот.

Истцы, не согласные с отменой ранее предоставляемых им льгот, обратились в Калужскую областную организацию профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

Установленные обстоятельства подтверждаются материалами дела, пояснениями сторон, и не оспаривались.

В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке

(ч.2 ст.26 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Согласно ч.4 ст.27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в случае, если до дня вступления в силу настоящего Федерального закона в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 настоящего Федерального закона. При этом для целей, определенных статьей 7 настоящего Федерального закона, используются результаты данной аттестации, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу настоящего Федерального закона порядком. Работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Проведенная ответчиками специальная оценка условий труда не может являться объективной и полной, поскольку не учтено влияние биологического фактора на рабочих местах истцов.

Согласно п. 29 Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н (в редакции приказа Минтруда России от 20.01.2015 № 24н) отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с микроорганизмами-продуцентами, живыми клетками и спорами, содержащимися в бактериальных препаратах) осуществляется в зависимости от превышения значений фактической концентрации микроорганизмов-продуцентов, бактериальных препаратов и их компонентов в воздухе рабочей зоны над значениями предельно допустимой концентрации данных веществ, установленными соответствующими гигиеническими нормативами.

Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора (работы с патогенными микроорганизмами) осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность.

Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора осуществляется в соответствии с приложением № 9 к настоящей Методике.

В ранее действующей (на момент проведения ответчиками специальной оценки условий труда) редакции п. 29 указанной Методики, было установлено, что условия труда на рабочих местах работников организаций, имеющих разрешительные документы (лицензии) на право выполнения работ с патогенными биологическими агентами (ПБА) I - IV групп патогенности и возбудителями паразитарных болезней, относятся к соответствующему классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора в соответствии с приложением № 9 к настоящей Методике.

Однако, согласно п.п. 19 п.1 ст. 12 Федерального закона от 04.05.2011 № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» в соответствии с настоящим Федеральным законом лицензированию подлежит деятельность в области использования возбудителей инфекционных заболеваний человека и животных (за исключением случая, если указанная деятельность осуществляется в медицинских целях).

При таких обстоятельствах, ответчики имели возможность учесть влияние биологического фактора на рабочих местах истцов в целях объективной оценки их условий труда.

Кроме того, из содержания представленных документов следует, что должностные инструкции на сотрудников Г. КО «КОКБ» утверждены только в ДД.ММ.ГГГГ году, следовательно, на момент проведения специальной оценки условий труда в ДД.ММ.ГГГГ году должностные инструкции сотрудников Г. КО «КОКБ» отсутствовали, и объективное выявление всех факторов производственной среды не предоставлялось возможным.

В нарушение п. 2 ст. 15 Закона № 426-ФЗ отчет о проведении СОУТ не подписан всеми членами комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

Учитывая установленные судом существенные нарушения при проведении оспариваемой специальной оценки условий труда, затрагивающие права и законные интересы истцов, суд полагает необходимым признать недействительными карты специальной оценки условий труда работников Г. К. области «<адрес> областная клиническая больница» №№.

В соответствии с п.3 ст.15 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Таким образом, лишение истцов на основании указанных карт специальной оценки условий труда работников льгот в виде дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней, а также повышенного размера оплаты труда является незаконным, ответчика Г. К.

области «<адрес> областная клиническая больница» надлежит обязать восстановить указанные льготы истцам с момента их отмены (с ДД.ММ.ГГГГ).

С учетом изложенного и в силу приведенных правовых норм, признания иска одним из ответчиков суд приходит к выводу об удовлетворении исковых требований в полном объеме.

Руководствуясь статьями 194-198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

Р Е Ш И Л:

Иск Калужской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ в защиту прав и интересов членов профсоюза ФИО1, ФИО2, ФИО3, ФИО4, ФИО5, ФИО6, ФИО7, ФИО8, ФИО9, ФИО10, ФИО11, ФИО12, ФИО13, ФИО14, ФИО15, ФИО16 удовлетворить.

Признать недействительными карты специальной оценки условий труда №№ <данные изъяты>.

Признать право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней за ФИО1, ФИО2, ФИО3, ФИО4, ФИО5, ФИО6, ФИО7, ФИО8, ФИО9, ФИО10, ФИО11, ФИО12, ФИО13, ФИО14, ФИО15, ФИО16, с ДД.ММ.ГГГГ.

Признать право на повышенный размер оплаты труда – <данные изъяты>% <данные изъяты>% (по системе чередования) базового оклада за ФИО1, ФИО12, ФИО13, ФИО14, ФИО15, ФИО16 с ДД.ММ.ГГГГ.

Признать право на повышенный размер оплаты труда – <данные изъяты>% базового оклада за ФИО10, ФИО9, ФИО8, ФИО3 с ДД.ММ.ГГГГ.

Признать право на повышенный размер оплаты труда – <данные изъяты>% (по системе чередования) базового оклада за ФИО2, ФИО7, ФИО5, ФИО6, ФИО4 с ДД.ММ.ГГГГ.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в <адрес> областной суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме через <адрес> районный суд <адрес> области.

В 2017 году аналогичные решения судов Калужской области были приняты для:

работников ревматологического отделения клинической больницы (медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурная, врач ревматолог, старшая медицинская сестра, сестра-хозяйка);

врача-аллерголога-иммунолога;

врача-невролога;

врача-акушера-гинеколога;

рентгенлаборанта;

медицинской сестры физкабинета;

*медицинской сестры по массажу;
операционной медицинской сестры операционного блока;
заведующего фельдшерским здравпунктом – фельдшера;
фельдшера по приему вызовов отделения скорой медицинской помощи;
фельдшера отделения скорой медицинской помощи;
водителя отделения скорой медицинской помощи.*

5. Решение Матвеево-Курганского районного суда Ростовской области от 22 июня 2017 года по исковому заявлению ФИО1 к Муниципальному бюджетному учреждению здравоохранения «Центральная районная больница» Матвеево-Курганского района Ростовской области о признании недействительными результатов специальной оценки условий труда

Истец ФИО1 обратилась в районный суд с первоначальным иском к Муниципальному бюджетному учреждению здравоохранения «Центральная районная больница» Матвеево-Курганского района Ростовской области (далее МБУЗ ЦРБ Матвеево-Курганского района), в котором просит: 1) признать недействительными результаты аттестации рабочего места санитарки рентгенологического по условиям труда отделения МБУЗ «ЦРБ» Матвеево-Курганского района, сведения о которой приведены в карте аттестации рабочего места по условиям труда №247 от 29.04.2015 года в рентгенологическом отделении санитарки рентгенологического отделения МБУЗ «ЦРБ» Матвеево-Курганского района; 2) признать за истцом право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 18 календарный день как работнику, занятому на работе с вредными условиями труда; 3) признать за истцом право на досрочное назначение пенсии как лицу, работающему на работе с вредными условиями труда.

В обоснование иска указано, что 24.04.2015 года была произведена аттестация ее рабочего места и была составлена карта №247 специальной оценки труда работников. Указанная выше аттестация ее рабочего места произведена с нарушением требований действующего законодательства. Результаты аттестации использовались, в частности, в целях установления работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда. Анализируя результаты проведенной ответчиком в 2015 году аттестации рабочего места, выяснила, что ее рабочее место не было аттестовано в полном объеме, так как не была проведена оценка условий труда на рабочем месте истца на предмет неионизирующих излучений в рентгенологическом отделении МБУЗ «ЦРБ» Матвеево-Курганского района, что следует из карты аттестации рабочего места по условиям труда №247 от 29.04.2015 года, согласно которой на рабочем месте санитарки рентгенологического отделения МБУЗ «ЦРБ» Матвеево-Курганского района установлен итоговый класс условий труда, в том числе по напряженности трудового процесса – 3.1.

В дальнейшем в судебном заседании истцом в соответствии со ст.39 ГПК РФ были уточнены требования, в последней редакции просила признать недействительными результаты аттестации рабочего места санитарки рентгенологического по условиям труда отделения МБУЗ «ЦРБ» Матвеево-Курганского района, сведения о которой приведены в карте аттестации рабочего места по условиям труда №247 от 29.04.2015 года в

рентгенологическом отделении санитарки рентгенологического отделения МБУЗ «ЦРБ» Матвеево-Курганского района.

Истец ФИО1 и ее представитель – адвокат <данные изъяты>, действующий на основании ордера, в судебном заседании уточненные иски требования поддержали, просили удовлетворить по основаниям и доводам, указанным в исковом заявлении.

Представитель ответчика МБУЗ ЦРБ Матвеево-Курганского района по доверенности <данные изъяты> в судебном заседании просила в иске отказать.

Третьи лица: Министерство труда и социального развития Ростовской области и Государственная инспекция труда в Ростовской области, будучи надлежащим образом уведомленными, в судебное заседание своих представителей не направили, ходатайств об отложении дела не заявляли, поэтому дело рассмотрено в отсутствие данных лиц в порядке ст.167 ГПК РФ.

Выслушав участников процесса, исследовав представленные материалы дела, суд приходит к следующим выводам.

В силу статьи 15 Трудового кодекса РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В статье 22 Трудового кодекса РФ приведены основные обязанности работодателя, в число которых входит: соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда.

Согласно статье 212 Трудового кодекса РФ обязанности по обеспечению безопасности условий и охраны труда возлагаются на работодателя, который обязан обеспечить, в частности: проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» регулируются отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Согласно статье 3 данного Федерального закона специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах (часть 2).

В статье 5 данного Федерального закона приведены права и обязанности работника в связи с проведением специальной оценки условий труда, включая право обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 настоящего Федерального закона, согласно которой работник вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке.

В соответствии со статьей 8 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям статьи 19 настоящего Федерального закона и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора (часть 2), в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть 3).

Классификация условий труда регламентируется статьей 14 данного Федерального закона, согласно которой условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда (часть 1), при этом критерии классификации условий труда на рабочем месте устанавливаются предусмотренной частью 3 статьи 8 настоящего Федерального закона методикой проведения специальной оценки условий труда (часть 9).

Согласно статье 15 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

1) сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным статьей 19 настоящего Федерального закона требованиям;

2) перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;

3) карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

4) протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;

5) протокол оценки эффективности применяемых работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном техническим регламентом, проводимой в целях снижения класса (подкласса) условий труда (в случае проведения такой оценки);

6) протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию, указанному в части 9 статьи 12 настоящего Федерального закона (при наличии такого решения);

7) сводная ведомость специальной оценки условий труда;

8) перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;

9) заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету (часть 2).

Из представленных материалов дела следует, что в соответствии с трудовым договором №38 от 11.03.2008 года истец ФИО1 работает в МБУЗ ЦРБ Матвеево-Курганского района в должности санитарки рентгенологического отделения.

Согласно карте специальной оценки условий труда работников №247 от 29.04.2015 года (далее карта СОУТ №247) вспомогательного лечебно-диагностического подразделения рентгенологического отделения МБУЗ «Центральная районная больница» Матвеево-Курганского района в строке 030 «Оценка условий труда по идентифицированным вредным (опасным) факторам» установлен итоговый класс (подкласс) условий труда – 3.1, в строке 040 «Гарантии и компенсации, предоставляемые работнику (работникам), занятым на данном рабочем месте» указано об отсутствии необходимости в установлении компенсации в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, в лечебно-профилактическом питании и в праве на досрочное назначение пенсии.

Из пункта 1 части 4 статьи 14 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ следует, что подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья.

В соответствии со статьей 216.1 Трудового кодекса РФ государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, в целях оценки: качества проведения специальной оценки условий труда; правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; фактических условий труда работников.

По ходатайству истца судом была назначена государственная экспертиза условий труда, проведение которой было поручено Министерству труда и социального развития Ростовской области, в результате чего представлены: заключение государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда от 19.05.2017 №3; заключение государственной экспертизы условий труда в целях оценки правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от 19.05.2017 №4; заключение государственной экспертизы условий труда в целях оценки фактических условий труда работников от 19.05.2017 №5.

Специалист <данные изъяты> в своем заключении государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда от 19.05.2017 №3 пришла к выводу о том, что качество проведения СОУТ на рабочих местах №243, 244, 245, 246, 247 МБУЗ ЦРБ Матвеево-Курганского района не соответствует требованиям Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ и приказа Минтруда России от 24.01.2014 №33н, указав на использование участвовавшего в проведении СОУТ в МБУЗ ЦРБ Матвеево-Курганского района экспертом ООО «КиП» не прошедших поверку отдельных средств измерений (прибор комбинированный «ТКА-ПКМ» (02) Люксметр-Яркометр; прибор комбинированный «ТКА-ПКМ» (08) Пульсметр-Люксметр; секундомер механический СОС пр-2б-2-010), не проведение экспертом ООО «КиП» измерений, имеющих на рабочем месте врача-рентгенолога, рентгенолаборанта, санитарки потенциально вредных и опасных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, таких как: ионизирующее излучение, неионизирующее излучение, химический фактор, биологический фактор, а также отметив иные нарушения законодательства,

допущенные экспертом ООО «КиП» при проведении специальной оценки условий труда в МБУЗ ЦРБ Матвеево-Курганского района.

Согласно выводам данного специалиста, изложенных в заключении государственной экспертизы условий труда в целях оценки правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от 19.05.2017 №4, установить по результатам СОУТ в МБУЗ ЦРБ Матвеево-Курганского района правильность предоставления (не предоставления) работникам гарантий и компенсаций, указанных в строке 040 карт №243, 244, 245, 246, 247 не представляется возможным, по причине допущенных нарушений при проведении СОУТ, выявленных в ходе государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения СОУТ в МБУЗ ЦРБ Матвеево-Курганского района (заключение от 19.05.2017 №3).

В выводах специалиста, изложенных в заключении государственной экспертизы условий труда в целях оценки фактических условий труда работников от 19.05.2017 №5, отмечено, что оценить фактические условия труда ФИО1, санитарки вспомогательного лечебно-диагностического подразделения – Рентгенологическое отделение, в том числе флюорографический кабинет МБУЗ ЦРБ Матвеево-Курганского района, в полном объеме не представляется возможным, по причине допущенных нарушений при проведении СОУТ, выявленных в ходе государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения СОУТ в МБУЗ ЦРБ Матвеево-Курганского района (заключение от 19.05.2017 №3).

Поскольку качество проведения в МБУЗ ЦРБ Матвеево-Курганского района специальной оценки условий труда на рабочем месте ФИО1 не соответствует требованиям Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ и приказа Минтруда России от 24.01.2014 №33н, то результаты специальной оценки условий труда работника – санитарки рентгенологического отделения МБУЗ ЦРБ Матвеево-Курганского района ФИО1, содержащиеся в карте специальной оценки условий труда работников №247 от 29.04.2015 года вспомогательного лечебно-диагностического подразделения рентгенологического отделения МБУЗ ЦРБ Матвеево-Курганского района следует признать недействительными, учитывая, что доказательств обратному стороной ответчика не представлено, тогда как в силу статьи 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Оценив представленные доказательства в их совокупности, суд находит уточненные иски требования ФИО1 обоснованными, подлежащими удовлетворению.

Руководствуясь ст.ст.194-199 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

Исковые требования ФИО1 к Муниципальному бюджетному учреждению здравоохранения «Центральная районная больница» Матвеево-Курганского района Ростовской области о признании недействительными результатов специальной оценки условий труда - удовлетворить.

Признать недействительными результаты специальной оценки условий труда работника – санитарки рентгенологического отделения МБУЗ «Центральная районная больница» Матвеево-Курганского района ФИО1, содержащиеся в карте специальной оценки условий труда работников №247 от 29.04.2015 года вспомогательного лечебно-диагностического подразделения рентгенологического отделения МБУЗ «Центральная районная больница» Матвеево-Курганского района.

6. Решение Кировградского городского суда Свердловской области от 27 марта 2017 года по иску ФИО1 к ГБУЗ СО «Кировградская центральная городская больница» о признании результатов специальной оценки условий труда незаконными, восстановлении компенсаций, компенсации морального вреда.

ФИО1 обратилась в Кировградский городской суд Свердловской области с иском к ГБУЗ СО «Кировградская центральная городская больница» о признании результатов специальной оценки условий труда незаконными, о восстановлении компенсаций, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований указано следующее: с **** 2000 года работает старшей медицинской сестрой в отделении реанимации и анестезиологии ГБУЗ СО «Кировградская центральная городская больница», в 2003 году ей присвоена высшая квалификационная категория, общий медицинский стаж составляет ** год ** месяца, из которого она работала медицинской сестрой хирургического отделения с ****1985 года, медицинской сестрой-анестезистом с **** года. На должность старшей медицинской сестры отделения реанимации назначается одна из наиболее опытных медицинских сестер, имеющих практический стаж работы по специальности «Анестезиология и реанимация» и сертификат специалиста.

****2016 года администрация ответчика уведомила и ознакомила ее с результатами проведения специальной оценки условий труда на ее рабочем месте, об отмене дополнительного отпуска и доплат за вредные условия труда, признав их допустимыми (класс 2), с чем она не согласна, так как условия труда у нее не изменились. **** 2007 года ей назначена досрочная трудовая пенсия по старости в связи с работой во вредных условиях труда, и с момента назначения досрочной пенсии до настоящего времени условия труда у нее не изменились. Также при оценке условий ее рабочего места не учитывались биологические факторы – микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы – возбудители инфекционных заболеваний.

В ее должностные обязанности как старшей медицинской сестры входит: контроль мероприятий по соблюдению установленного санитарно-гигиенического режима в отделении; контроль своевременного и точного выполнения назначений врача средним медицинским персоналом путем проведения регулярных обходов отделения; контроль правильности проведения стерилизации инструментов, перевязочного материала; обеспечение трудовой дисциплины и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и техники безопасности медицинским персоналом отделения; участие в проведении реанимационных мероприятий, она привлекается к проведению сложных наркозов, требующих дополнительной руки, помогает среднему и младшему персоналу в уходе за пациентами. Для выполнения должностных обязанностей требуется ее нахождение в палатах и других помещениях отделения, что не учитывалось при проведении оценки условий труда, это специфика работы старшей медицинской сестры в отделении реанимации, в

кабинете старшей медицинской сестры она находится минимальное количество времени.

С результатами специальной оценки и изменений в оплате ее труда она не согласна, хотя и расписалась в уведомлении, продолжает работать по настоящее время, так как менять и терять свое рабочее место ей не хочется, на ее иждивении находится дочь, которая является студенткой медицинского колледжа, которую она воспитывает одна. Перемену места работы считает нерациональным, так как у нее есть силы и желание работать в своей должности в своем отделении, а полученные за время работы опыт и навыки может и считает необходимым передать молодым сотрудникам. Она пользуется уважением и авторитетом в коллективе, неоднократно поощрялась грамотами.

В результате действий ответчика ей причинен моральный вред, она испытывала нравственные страдания, в результате чего ухудшилось ее состояние здоровья. Просит признать результаты специальной оценки условий труда старшей медицинской сестры отделения реанимации и анестезиологии незаконными, обязать ответчика производить выплаты за вредные условия труда и предоставить дополнительный отпуск за вредные условия труда с ****года, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в сумме 1000 рублей.

В судебном заседании истец ФИО1 заявленные исковые требования поддержала в полном объеме, указала, что до ****2016 года ей, как старшей медицинской сестры в отделении реанимации, предоставлялись определенные компенсации, а именно: дополнительный отпуск продолжительностью 21 календарный день и доплата за вредные условия труда 15%. В настоящее время после проведения специальной оценки условий труда данные компенсации ей не предоставляются, с чем она не согласна, так как условия труда у нее не изменились. Ранее в судебном заседании поясняла, что специальная оценка условий труда ее рабочего места была проведена в ее присутствии в ****2015 года, но не все факторы ее рабочего места при проведении специальной оценки условий труда были учтены. ****2016 года она была ознакомлена с результатами специальной оценки труда, не была с ними согласна, но осталась работать, так как боялась потерять работу, сомневалась, стоит ли обращаться в суд, поэтому пропустила трехмесячный срок обращения в суд. Просит признать результаты специальной оценки условий труда старшей медицинской сестры отделения реанимации и анестезиологии незаконными, обязать ответчика производить выплаты за вредные условия труда и предоставить дополнительный отпуск за вредные условия труда с **** года, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в сумме 1000 рублей.

Представитель ответчика <данные изъяты>, действующая на основании доверенности от ****года, исковые требования ФИО1 не признала. Указала, что ответчик считает, что специальная оценка условий труда была проведена в соответствии с требованиями закона, все факторы при проведении специальной оценки труда были учтены. ФИО1 пропущен срок исковой давности обращения в суд, предусмотренный ч.1 ст.392 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку о нарушении своего права истцу стало известно ****года,

уважительных причин пропуска срока у истца не имеется. Просит применить последствия пропуска ФИО1 срока исковой давности, отказав в удовлетворении исковых требований в связи с его пропуском.

Представитель ответчика <данные изъяты>, действующая на основании доверенности от ****года, в судебном заседании указала, что ответчик заявленные истцом исковые требования не признает. Специальная оценка условий труда работников ЦГБ проводилась в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 года № 33н. Указанные ФИО1 гарантии и компенсации в виде дополнительного отпуска 21 календарный день и доплаты за вредный условия труда предоставлялись ФИО1 на основании коллективного договора, заключенного на ****год. До ****2016 года ФИО1, как старшей медицинской сестре в отделении реанимации предоставлялся дополнительный отпуск в размере 21 календарного дня и 15% доплаты за вредные условия труда, с ****2016 года данные гарантии ФИО1 не предоставляются. Обязанности у ФИО1 не менялись, но условия труда улучшились, так как в отделении был проведен капитальный ремонт, появилась новая аппаратура. ФИО1, на рабочем месте как старшая медицинская сестра, выполняет несвойственные ей по должности функции. Считает, что оснований для удовлетворения исковых требований не имеется, срок обращения в суд истцом пропущен, просит в иске ФИО1 отказать.

Представитель третьего лица на стороне ответчика ООО «Центр экспертиз безопасности и охраны труда» <данные изъяты>, в судебное заседание не явилась, указав о рассмотрении дела в отсутствие представителя. В отзыве по существу исковых требований требования ФИО1 не признала, указав следующее: с ООО «Центр экспертиз безопасности и охраны труда» ГБУЗ СО «Кировградская ЦГБ» был заключен госконтракт на проведение специальной оценки условий труда. Работы по проведению специальной оценки труда были завершены ****2015 года, о чем составлен и подписан акт № **** от ****года. Специальная оценка условий труда на рабочих местах проведена на основании Федерального от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 года № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению». По результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест на рабочем месте старшей медицинской сестры отделения реанимации и анестезиологии был установлен класс условий труда 3.1 (вредные), оценке подлежали следующие факторы: шум, микроклимат, освещенность, тяжесть и напряженность трудового процесса. Кроме того, экспертом были изучены фактические условия работы истца.

В соответствии с Классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов микроклимат идентифицируется как вредный и (или) опасный фактор на рабочих местах, расположенных в закрытых производственных помещениях, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся искусственным источником тепла и (или) холода (за исключением климатического оборудования, не используемого в технологическом процессе и предназначенного для создания комфортных условий труда. На рабочем месте старшей медицинской сестры отделения реанимации и анестезиологии перечисленное оборудование отсутствует, следовательно, микроклимат измерению и оценке не подлежит.

Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора без проведения исследований (испытаний) и измерений возможно только при наличии документов, официально подтверждающих работу с патогенными биологическими агентами III-IV групп патогенности. Документальное подтверждение фактической занятости конкретных работников на работах с теми или иными патогенными биологическими агентами входит в компетенцию работодателя.

Для оценки по биологическому фактору в рамках проведения специальной оценки условий труда такие документы эксперту не предоставлялись, возможный контакт работников с патогенными биологическими агентами при проведении специальной оценки условий труда согласно приказа Минтруда России № 33н не оценивается.

Кроме того, все медикаменты (в том числе наркотические, сильнодействующие и ядовитые) хранятся в упакованном виде, медицинский инструментарий стерильный, следовательно, источником вредных и (или) опасных производственных факторов не является. Исходя из чего, был определен перечень вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах ГБУЗ СО «Кировградская городская больница», в частности на рабочем месте истца. Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов проводились по согласованию с представителем ГБУЗ СО «Кировградская ЦГБ» в соответствии с графиком проведения специальной оценки условий труда, исследования проводились в присутствии представителей ЦГБ, являющихся членами комиссии по проведению специальной оценки условий труда и при сотрудниках, находящихся на своих рабочих местах, согласно табелю учета рабочего времени.

Таким образом, специальная оценка условий труда проведена в полном соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов достаточен для объективной оценки условий труда на рабочем месте старшей медицинской сестры отделения реанимации и анестезиологии, измерение о оценку факторов, заведомо отсутствующих на рабочем месте, считает нецелесообразным и не влияющим на итоговый класс условий труда и назначение гарантий и компенсаций.

В отношении работника, условия труда которого признаны вредными (опасными) по результатам проведенной до 01 января 2014 года аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется порядок предоставления и достигнутые по состоянию на 31 декабря 2013 года размеры гарантий и компенсаций. Данная норма действует до улучшения условий труда на рабочем месте, подтвержденного результатами проведения специальной оценки условий труда, и не распространяется на гарантии (компенсации), предоставляемые работнику по иным, не предусмотренным ст.92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса основаниям.

При этом, в случае установления по результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте факта улучшения условий труда, характеризуемого снижением итогового класса (подкласса) условий труда, дальнейшее предоставление занятому на данном рабочем месте работнику гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда, осуществляется в порядке, установленном ст.92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, соответствующие гарантии и компенсации работникам не устанавливаются. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда условия труда не изменились или ухудшились, занятому на таком рабочем месте работнику должны быть сохранены все ранее предоставленные гарантии (компенсации) за работу во вредных (опасных) условиях труда, а также при необходимости установлены в соответствии со ст.92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса дополнительные гарантии (компенсации) в связи с ухудшением условий труда, соответствующие итоговому классу (подклассу) условий труда, установленному по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Заслушав стороны, исследовав материалы дела и оценив собранные доказательства в совокупности между собой, суд приходит к следующему выводу.

В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить, в том числе проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

01 января 2014 года вступили в силу Федеральные законы от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которыми установлены правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, определены правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда, а также внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, определяющие размеры, порядок и

условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Согласно ч. 1 ст. 3 Федерального закона № 426 специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 8 данного Закона).

В силу ч.1 ст.13 Федерального закона № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года в целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы производственной среды: 1) физические факторы - аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности); 2) химические факторы - химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа; 3) биологические факторы - микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний.

В силу ч.2 ст.13 Федерального закона № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года в целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса: 1) тяжесть трудового процесса - показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника; 2) напряженность трудового процесса -

показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

По смыслу требований ч. 1 ст. 10 Закона под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда, предусмотренной частью 3 статьи 8 настоящего Федерального закона.

Как установлено судом и следует из материалов дела, с ****2000 года ФИО1 работает старшей медицинской сестрой отделения анестезиологии и реанимации ГБУЗ СО «Кировградская ЦГБ».

****2015 года между ГБУЗ СО «Кировградская центральная городская больница» и ООО «Центр экспертиз безопасности и охраны труда» заключен контракт на оказание услуг по проведению специальной оценки условий труда. Данные услуги оказаны, представлено заключение эксперта № **** от **** года по результатам специальной оценки условий труда.

В соответствии с картой специальной оценки условий труда старшей медицинской сестры отделения анестезиологии и реанимации ГБУЗ СО «Кировградская центральная городская больница» от **** года, итоговый класс (подкласс) условий труда истца определен как 2 (допустимый). Такие факторы как биологический фактор, напряженность трудового процесса, микроклимат, тяжесть труда не учитывались. В качестве гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на данном рабочем месте, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск отсутствует, сокращенная продолжительность рабочего времени отсутствует, повышенная оплата труда отсутствует.

Согласно выводов эксперта – главного специалиста отдела охраны труда и социального партнерства Департамента по труду и занятости населения Свердловской области Ш.О.А., по результатам государственной экспертизы условий труда № **** от **** года, представленные материалы по проведению специальной оценки условий труда на рабочем месте № **** «старшая медицинская сестра отделения анестезиологии и реанимации» ГБУЗ СО «Кировградская центральная городская больница» не соответствуют требованиям Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Методике проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 года № 33н «Об

утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и по ее заполнению».

Эксперт указала, что при проведении государственной экспертизы условий труда выявлены следующие нарушения требований Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Методике проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 года № 33н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и по ее заполнению». В соответствии с подпунктом «г» пункта 5 Приложения № 2 «Особенности проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах медицинских работников, расположенных в помещениях, к которым нормативными правовыми актами Российской Федерации предъявляются требования, связанные с необходимостью поддержания особого микробиологического состояния среды и устойчивого режима функционирования медицинского оборудования (отделения реанимации, интенсивной терапии, операционные) к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.04.2015 № 250н обязательному исследованию (испытанию) и измерению на рабочем месте подлежит в том числе и биологический фактор.

На рабочем месте № ** не проведены измерения и оценка условий труда по биологическому фактору, хотя заключение эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, № **** от **** года по результатам идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочем месте (столбец 4 по рабочему месту ** старшей медицинской сестры отделения анестезиологии и реанимации в разделе I «Круглосуточный стационар» в таблице к пункту 3 предусматривает в том числе и такой вредный и (или) опасный фактор производственной среды и трудового процесса (согласно приказу Минтруда России № 33н от 24.01.2014) как биологический фактор. Аналогичную информацию содержит Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям в порядке, установленном статьей 12 Федерального закона № 426-ФЗ, утвержденный комиссией ГБУЗ СО «Кировградская ЦГБ» согласно протокола № * от **** года. Кроме того, в строке 022 карты специальной оценки условий труда № ** старшей медицинской сестры отделения анестезиологии и реанимации в перечне используемых материалов и сырья указан инфицированный материал. Раздел II Отчета «Перечень рабочих мест ГБУЗ СО «Кировградская ЦГБ», на которых проводилась специальная оценка условий труда, в строке с указанием индивидуального номера рабочего места № ** в столбе 2 «Наименование рабочего места и источников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса» также предусматривает

«работу с инфицированным материалом» (ст.12 Федерального закона № 426-ФЗ, пункт 13 Методики).

Измерения параметров световой среды на рабочем месте № ** проводились не во всех рабочих зонах рабочего места старшей медицинской сестры отделения анестезиологии и реанимации, так как в протоколе измерений параметров световой среды № **** от **** года отсутствуют сведения о результатах измерений параметров световой среды в отделении анестезиологии и реанимации, указанном в данном протоколе в качестве места проведения исследований (измерений).

Кроме того, экспертом при отнесении к классу (подклассу) условий труда не применялась формула расвета, предусмотренная пунктом 58 Методики, учитывая, что измерение в рабочей зоне «отделение анестезиологии и реанимации», в котором работник находится 55% продолжительности рабочей смены (согласно сведениям таблицы результатов измерения протокола измерений параметров световой среды № **** от **** года) не осуществлялось (п.58 Методики).

Кроме того, выявлены нарушения, не относящиеся к предмету качества проведения специальной оценки условий труда: на рабочем месте № ** в протоколах оценки воздействия вредных факторов производственного процесса указаны неполные сведения об эксперте, проводившем исследования (испытания) и измерения (имя и отчество указаны не полностью) (п.15, п.16 Методики); средство измерения, указанное в строке 9 таблицы «Сведения о средствах измерений испытательной (измерительной) лаборатории (центра) организации, использовавшихся при проведении специальной оценки условий труда» раздела I Отчета, «угломер с нониусом типа 4» под регистрационным номером **** отсутствует в Государственном реестре измерений (ч.4 ст.12 Федерального закона № 426-ФЗ, п.14 Методики).

Оснований не доверять заключению эксперта у суда не имеется, экспертиза проведена на основании представленных ответчиком документов, выводы эксперта подробно мотивированы, доказательств обратного ответчиком суду не представлено.

Таким образом, суд приходит к выводу, что специальная оценка условий труда рабочего места старшей медицинской сестры отделения анестезиологии и реанимации ГБУЗ СО «Кировградская ЦГБ» проведена в нарушение действующего законодательства и ее результаты не могут быть признаны законными, а потому исковые требования ФИО1 о признании результатов специальных условий оценки труда незаконными подлежат удовлетворению.

В силу ч. 3 ст. 15 Федерального закона № 421-ФЗ при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а

также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Указанный Федеральный закон вступил в силу 01.01.2014 года (п. 1 ст. 15 этого Федерального закона).

Из указанной нормы следует, что те льготы, которые предоставлялись работнику в связи с работой во вредных условиях труда на 01.01.2014 года, должны быть сохранены, если не будет улучшения условий его работы на момент проведения специальной оценки.

Из материалов дела следует, что истцу как старшей медицинской сестре отделения анестезиологии и реанимации с **** года по май **** года на основании Коллективного договора МУЗ «Центральная городская больница» Кировградского городского округа (в настоящее время ГБУЗ СО «Кировградская центральная городская больница»), заключенного на **** годы и в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.01.1974 года № 298/П-22 предоставлялись льготы за работу во вредных условиях труда: дополнительный отпуск – 21 календарный день и 15 % доплаты. В трудовом договоре № ** от **** года, заключенному между сторонами предусмотрена работа истца с предоставлением указанных выше компенсаций (30%) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (эти условия трудового договора являются существенными – ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации). Таким образом, принимая на работу истца, ответчик позиционировал выполняемую истцом работу как работу с вредными условиями труда, ежемесячно с **** года доплачивая истцу 15 % за такие условия труда и предоставляя дополнительный отпуск.

На **** год компенсации за работу во вредных условиях труда, в силу закона, должны были предоставляться на основании результатов аттестации рабочих мест, при этом обязанность по организации аттестации рабочих мест возлагалась на работодателя (ст.ст. 209, 212, 219, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 07.02.2013 № 135-О).

В судебном заседании представитель ответчика <данные изъяты> суду пояснила, что аттестация рабочих мест в **** году в ГБУЗ СО «Кировградская ЦГБ» до конца завершена не была, но не оспаривала тот факт, что истцу как старшей медицинской сестре отделения анестезиологии и реанимации предоставлялись льготы за работу во вредных условиях труда: дополнительный отпуск – 21 календарный день и 15 % доплаты, указав, что данные компенсации ФИО1 предоставлялись на основании Коллективного договора.

Суду результаты аттестации рабочего места истца в период **** года ответчиком не представлен.

Таким образом, в судебном заседании установлено, что истцу согласно условий трудового договора и Коллективного договора ГБУЗ СО «Кировградская ЦГБ» до **** года предоставлялись гарантии и компенсации в виде повышенной оплаты труда, дополнительного отпуска. Данные обстоятельства ответчиком в суде не оспаривались.

Ответчик, обязанный предоставлять работнику достоверную информацию об условиях труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации), при заключении договора информировал истца о существовании вредных условий труда при выполнении работы, установленных истцу компенсациях (повышенная оплата и дополнительный отпуск).

Таким образом, ответчик проинформировал истца о наличии вредных условий труда при работе, установив в трудовом договоре за такие условия работы компенсационные меры, как повышенная оплата труда, дополнительный отпуск, и заключенный с истцом трудовой договор, а в последующем Коллективный трудовой договор на **** годы четко определяют такие компенсации в качестве мер возмещения за вредные условия труда.

Следовательно, ответчик предоставлял истцу те гарантии и компенсации, которые предусмотрены за работу во вредных условиях труда, следовательно, признавал за собой такую обязанность (при том, что в силу ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель может предоставлять гарантии и компенсации именно за работы с вредными и (или) опасными условиями труда).

С учетом изложенного, ФИО1 на **** года ответчиком предоставлялись компенсации (15 % доплаты и 21 день отпуска) за работу во вредных условиях труда.

После проведения специальной оценки условий труда истца в **** году установлено, что класс условий труда (по тяжести) 2 (допустимые), условия труда – 2 (допустимые).

По таким условиям работы компенсационные меры законом не предусмотрены.

Но, поскольку истец на ****2014 года получала доплату 15 % за работу во вредных условиях труда, 21 календарный день отпуска за работу во вредных условиях труда, что ответчиком не оспаривалось, то в силу прямого указания нормы ч. 3 ст. 15 Федерального закона № 421-ФЗ компенсационные меры за работу во вредных условиях труда не могут быть уменьшены, дополнительный отпуск не может быть отменен, а размер доплат снижен по сравнению с такими мерами на 01.01.2014 года.

Доказательств того, что условия труда в настоящее время у истца изменились, ответчиком суду не представлено. Доводы ответчика о том, что компенсационные меры предоставлялись истцу на основании Коллективного договора, а не на основании специальной оценки условий труда, в данном случае значения не имеет.

Суд приходит к выводу о сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, т.к. ни о каких изменениях в условиях труда истца, улучшивших такие условия, ответчиком доказательств суду не представлено.

Таким образом, исковые требования ФИО1 о восстановлении компенсационных мер в виде предоставления истцу дополнительного отпуска 21 календарный день и доплаты 15 % за работу с вредными условиями труда подлежат удовлетворению.

Также истцом ФИО1 заявлены исковые требования о компенсации морального вреда в размере 1 000 рублей.

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Факт нарушения ответчиком права истца на проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством и получение компенсационных выплат судом установлен. Факт причинения истцу морального вреда (переживаний и нравственных страданий) очевиден с учетом нарушения такого значимого и конституционного права истца как право на безопасность труда и вознаграждение за труд. Суд считает разумной и справедливой компенсацией морального вреда за данное нарушение прав истца сумму в размере 1 000 рублей. Именно эта сумма подлежит взысканию с ответчика в пользу истца.

Ответчиком заявлено ходатайство о применении срока исковой давности по иску ФИО1

Согласно ч.1 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Заявление ответчика о применении срока исковой давности, предусмотренного ч.1 ст.392 Трудового кодекса Российской Федерации, удовлетворению не подлежит, поскольку ФИО1 до настоящего времени состоит в трудовых отношениях с ГБУЗ СО «Кировградская ЦГБ», а потому нарушение прав истца со стороны ответчика носит длящийся характер, а

потому оснований считать, что истцом пропущен срок исковой давности у суда не имеется.

Согласно ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика надлежит взыскать госпошлину в доход муниципального образования Кировградский городской округ в размере 6000 рублей 00 копеек. Вместе с тем, принимая во внимание тот факт, что ответчик является государственным бюджетным учреждением здравоохранения, суд считает возможным, руководствуясь ст.333.20 Налогового кодекса Российской Федерации, уменьшить размер государственной пошлины до 300 рублей.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 194-198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования ФИО1 к ГБУЗ СО «Кировградская центральная городская больница» о признании результатов специальной оценки условий труда незаконными, восстановлении компенсаций, компенсации морального вреда, удовлетворить.

Признать результаты по проведению специальной оценки условий труда на рабочем месте № ** старшая медицинская сестра отделения анестезиологии и реанимации ГБУЗ СО «Кировградская ЦГБ» не соответствующими требованиям Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Обязать Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Свердловской области «Кировградская центральная городская больница» восстановить ФИО1 с ****года ранее предусмотренные компенсационные меры в виде дополнительного отпуска 21 календарного дня и доплаты 15 % за работу с вредными условиями труда на условиях трудового договора сторон.

Взыскать с ГБУЗ СО «Кировградская центральная городская больница» в пользу ФИО1 компенсацию морального вреда в размере 1000 рублей 00 копеек.

Взыскать с ГБУЗ СО «Кировградская центральная городская больница» в доход муниципального образования Кировградский городской округ госпошлину в размере 300 рублей.

7. Решение Левобережного районного суда города Воронежа от 1 марта 2017 года по исковому заявлению ФИО1 к Бюджетному учреждению здравоохранения Воронежской области «Воронежская городская больница №16» о признании незаконным лишения ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и восстановлении права на ежегодный дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда.

Истец ФИО1 обратилась в суд с иском к ответчикам Бюджетному учреждению здравоохранения Воронежской области «Воронежская городская больница №16» (далее по тексту- БУЗ ВО «ВГБ №16») и Негосударственному образовательному частному учреждению дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр «Эко-Сфера» (далее по тексту - НОЧУ ДПО «Эко-Сфера»), указывая, что с 15.01.2001 г. она работает в Бюджетном учреждении здравоохранения Воронежской области «Воронежская городская больница №16» в должности врача невролога неврологического отделения.

В связи с работой с вредными условиями труда на основании проведенной в августе 2008 года аттестации рабочих мест ей были предоставлены следующие льготы: дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда продолжительностью 21 календарный день, сокращенная продолжительность рабочего времени - 37,5 часов в неделю, доплата за вредность в размере 25%, что подтверждается картой аттестации рабочего места № 14 от 20.08.2008 г.

В декабре 2015 года работодателем была проведена специальная оценка условий труда. По результатам специальной оценки условий труда в отношении ее рабочего места Негосударственным образовательным частным учреждением дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр «Эко-Сфера» составлена карта по профессии (должности) врача-невролога неврологического отделения, из которой следует, что класс условий труда установлен 3.1 (вредные условия труда первой степени).

По результатам данной специальной оценки условий труда было отменено условие о предоставлении льготы в виде дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 21 календарный день.

В апреле 2016 года она подписала дополнительное соглашение к трудовому договору № 271 от 24.03.2016 г. на новых условиях.

В соответствии с пунктом 21 дополнительного соглашения право на отпуск в связи с вредными условиями труда определено до 26.06.2016 г. в соответствии с коллективным договором.

При этом на момент проверки 12.07.2016 г. Государственной инспекцией труда в Воронежской области ее право на предоставление дополнительного отпуска было сохранено.

Однако при обращении к работодателю в сентябре 2016 года с заявлением о предоставлении отпуска ей было отказано в предоставлении дополнительного отпуска по тем основаниям, что по результатам проведенной

в 2015 году специальной оценки условий труда были отменены ежегодные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Считает, что с учетом положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ, отмена дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда является незаконной, поскольку никаких изменений в условиях труда с момента проведения аттестации рабочих мест до момента проведения специальной оценки условия труда не произошло, должностные обязанности не менялись, то есть условия труда сохранены, следовательно, дополнительный оплачиваемый отпуск не подлежит отмене.

Просила суд признать недействительной карту № 433 специальной оценки условий труда врача-невролога неврологического отделения Бюджетного учреждения здравоохранения Воронежской области «Воронежская городская больница № 16».

Признать незаконным лишение ее права на льготы в виде дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 21 календарный день за работу с вредными условиями труда.

Обязать ответчика восстановить ее право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 21 календарный день за работу с вредными условиями труда с момента отмены. (т. 1 л.д. 6-7)

В судебном заседании 31.01.2017 г. истец ФИО1 от исковых требований к Негосударственному образовательному частному учреждению дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр «Эко-Сфера» о признании недействительной карты № 433 специальной оценки условий труда отказалась. (т.2 л.д.37)

Определением суда от 31.01.2017 г. производство по делу по иску ФИО1 к Негосударственному образовательному частному учреждению дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр «Эко-Сфера» о признании недействительной карты № 433 специальной оценки условий труда, прекращено. (т. 2 л.д.42-44)

В соответствии с заявлением об уточнении исковых требований, принятом судом к рассмотрению определением суда, занесенным в протокол судебного заседания от 31.01.2017 г. истец ФИО1 просит:

Признать незаконным лишение ее права на льготы в виде дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 21 календарный день за работу с вредными условиями труда.

Обязать ответчика восстановить ее право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 21 календарный день за работу с вредными условиями труда с момента отмены. (т.2 л.д. 40-41)

В судебном заседании истец ФИО1 исковые требования с учетом их уточнения поддержала, по основаниям, изложенным в исковом заявлении и просила их удовлетворить.

Представитель истца ФИО1 - <данные изъяты>, допущенная к участию в деле на основании части 6 статьи 53 Гражданского процессуального кодекса

Российской Федерации, пояснила, что требования истца подлежат удовлетворению, так как они соответствуют положениям части 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ, по смыслу которых возможность сохранения ранее предусмотренных компенсационных мер обусловлена фактической реализацией в отношении работников таких мер по состоянию на 01.01.2014 г. К моменту вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ виды и достигнутые размеры предоставляемых гарантий (компенсаций) работникам, на рабочих местах которых по результатам проведенной до 31.12.2013 г. аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные (опасные) условия труда, должны сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах. Под улучшением условий понимается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

Право на сохранение за истцом на предоставление компенсационной меры в виде дополнительного оплачиваемого отпуска, подтверждено и письмом Минтруда и социальной защиты Российской Федерации от 15.04.2015 г. № 15-1/ООГ-261, в котором указано, что при установлении гарантий и компенсаций, предусмотренных статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, должны учитываться положения части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ, согласно которым при реализации компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, повышенная оплата труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск), их порядок и условия не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер на 01.01.2014 г. при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте.

Поскольку изменение условий труда истца с момента проведения аттестации до момента проведения специальной оценки труда не произошло, условия труда сохранены, о чем свидетельствуют результаты, указанные в карте аттестации и карте специальной оценки условий труда в части установления класса вредности 3.1, то ответчиком незаконно лишил истца права на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 21 календарный день.

Аналогичные пояснения изложены истцом ФИО1 в письменных пояснениях, приобщенных к материалам дела. (т.2 л.д.54-55)

Представитель ответчика БУЗ ВО «ВГБ №16» <данные изъяты> в судебном заседании в удовлетворении требований истцу ФИО1 просила суд отказать, по тем основаниям, что на основании проведенной специальной оценки условий труда льготы в виде дополнительного оплачиваемого отпуска для должности истца не предусмотрены. В связи с изложенным считает, что новые условия труда не ухудшают положения истца ФИО1 по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Выслушав истца ФИО1, его представителя <данные изъяты>, представителя ответчика <данные изъяты>, изучив материалы гражданского дела, суд приходит к следующим выводам.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации в Российской Федерации как социальном государстве охраняются труд и здоровье людей (статья 7); каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (часть 3 статья 37); каждый имеет право на отдых; работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (часть 5 статья 37); каждый имеет право на охрану здоровья (часть 1 статья 41).

В силу статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, (часть 1 статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации)

В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

При рассмотрении дела судом установлено, что истец ФИО1 состоит в трудовых отношениях с БУЗ ВО «ВГБ №16», с 15.01.2001 г. переведена на должность врача невролога нейрососудистого отделения больницы № 16 (в настоящее время - БУЗ ВО «ВГБ № 16) где работает до настоящего времени в отделении медицинской реабилитации пациентов с нарушением функций центральной нервной системы, что подтверждается сведениями, содержащимися в трудовой книжке истца ФИО1 и копией трудового договора № 649 от 29.12.2012 г. (т.1 л.д. 8-11, 12) и стороной ответчика не оспаривается.

По условиям трудового договора № 649 от 29.12.2012 г. работнику устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью: основной - 28 календарных дней, дополнительный - 21 календарный день, (пункт 14). (т. 1 л.д. 12 обор.)

Как следует из карты аттестации рабочего места по условиям труда (врача-специалиста невролога, терапевта, офтальмолога, заведующего отделением - невролога) № 14 от 20.08.2008 г. за работу с вредными условиями труда указанным работникам подлежал предоставлению дополнительный отпуск 21 день (для отделения для больных с нарушением МК) (т.1 л.д. 15-18).

15.12.2015 г. НОЧУ ДПО «Эко-Сфера» проведена специальная оценка условий труда работников БУЗ ВО «ВГБ №16» (г.Воронеж, ул. Полины Осипенко, 24б), согласно которой условия труда врача-невролога по степени вредности (опасности) факторов производственной среды и трудового

процесса, отнесено ко вредным условиям труда — класс (подкласс) — 3.1. (т. 1 л.д. 19-21)

С результатами специальной оценки условий труда истец ФИО1 ознакомлена 17.03.2016 г., о чем свидетельствует ее подпись в карте специальной оценки условий труда № 443 (т.1 л.д. 21), и не оспаривается истцом.

Согласно отчету о проведении специальной оценки условий труда в БУЗ ВО «ВГБ №16», утвержденного 10.03.2016 г., врачу-неврологу неврологического отделения с классом условий труда - 3.1 не предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (т.2 л.д 28-33).

10.03.2016 г. работодателем был принят приказ № 176 «Об утверждении результатов специальной оценки условий труда», согласно которому ответчик по результатам проведенной в декабре 2015 года специальной оценки условий труда предложил сотрудникам БУЗ ВО «ВГБ №16» заключить дополнительные соглашения к трудовым договорам, в связи с измененными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда. (т.1 л.д. 26)

Ответчиком БУЗ ВО «ВГБ №16» истцу ФИО1 выдано уведомление об изменении определенных сторонами условий трудового договора с 10.03.2016 г., в соответствии с установлением новых условий труда, указанных в карте специальной оценки труда, и в связи с окончанием срока действия коллективного договора 26.06.2016 г. об отмене дополнительных отпусков с 27.06.2016 г. (т. 2 л.д. 34)

На основании проведенной специальной оценки условий труда, 24.03.2016 г. между ответчиком БУЗ ВО «ВГБ №16» и истцом ФИО1 было заключено дополнительное соглашение № 271 от 24.03.2016 г. к трудовому договору № 649 от 29.12.2012 г., по условиям которого работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (пункт 20), а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 21 календарный день в связи с вредными условиями труда до 26.06.2016 г. в соответствии с коллективным договором. (пункт 21) (т. 1 л.д. 13-14)

Разрешая требования истца ФИО1 суд учитывает, что с 01.01.2014 г. введен в действие Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», целью которого является регламентация, установление порядка проведения и критериев специальной оценки труда - единого комплекса последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. При этом введенный

указанным законом порядок оценки условий труда является отличным от того, что был установлен ранее.

С указанной даты также вступил в силу Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», а также внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, определяющие размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Согласно части 1 статьи 3 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. (часть 2 статьи 3 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ)

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (часть 3 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ)

Статьей 14 Федерального закона «О специальной оценке условий труда», установлено подразделение вредных условий труда на 4 степени (подклассы), тогда как ранее законодательно данная градация закреплена не была.

В силу части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников

компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Для реализации в отношении конкретного работника положений указанной нормы (запрет на ухудшение порядка и условий осуществления компенсационных мер, запрет на снижение размеров компенсационных мер), необходимо наличие совокупности следующих юридически значимых обстоятельств: занятость работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; фактическая реализация работодателем в отношении работника по состоянию на день вступления в силу названного Федерального закона компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда); сохранение соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Таким образом, их указанной нормы следует, что те льготы, которые предоставлялись работнику в связи с работой во вредных условиях труда по состоянию на 01.01.2014 г., должны быть сохранены, если не будет установлено об улучшении условий его работы на момент проведения специальной оценки труда.

Министерством труда и социального развития Российской Федерации в правительственной телеграмме от 19.12.2014 г. № 15-0/10/П-7498 обращено внимание органов здравоохранения субъектов Российской Федерации и руководства бюджетных медицинских учреждений на территории субъектов Российской Федерации, на необходимость неукоснительного соблюдения требований части 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ в части недопустимости ухудшения условий предоставления и снижения размеров компенсаций за работу во вредных (опасных) условиях труда, действовавших до вступления в силу данного Федерального закона, без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Как следует из письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.04.2015 г. № 15-1/ООГ-2161, к моменту вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ виды и достигнутые размеры предоставляемых гарантий (компенсаций) работникам, на рабочих местах которых по результатам проведенной до 31.12.2013 г. аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные (опасные) условия труда, должны сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами проведения специальной оценки условий труда. Предоставление компенсаций работникам, принятым на работу в 2014-2015 годах осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, действующим с 01.01.2014 г. (т.1 л.д.136-137)

На обращение сотрудников БУЗ ВО «ВГБ № 16» с коллективно жалобой (т.1 л.д.240-241), Государственной инспекцией труда Воронежской области проведена проверка в отношении БУЗ ВО «ВГБ № 16» по результатам которой был составлен акт проверки (т.1 л.д. 245-247) и дан ответ, что на основании положений Федеральных законов № 426-ФЗ и № 421-ФЗ, поскольку ранее работниками неврологического отделения БУЗ ВО «ВГБ № 16» устанавливался дополнительный оплачиваемый отпуск вредные условия труда, по результатам специальной оценки условий труда, на их рабочих местах сохранен класс вредности 3, соответственно работниками вышеуказанных отделений должен быть сохранен дополнительный отпуск за вредные условия труда. (т. 1 л.д. 248-249)

Как установлено судом, и признавалось стороной ответчика, истцу по рабочему месту БУЗ ВО «ВГБ № 16» предоставлялись компенсации за работу во вредных условиях труда в виде дополнительного отпуска, что также подтверждается сведениями, содержащимися в карте аттестации рабочего места по условиям труда истца ФИО1 от 20.08.2014 г. № 1. (т.1 л.д. 15-18)

При изложенных обстоятельствах, следует вывод, что трудовым договором, заключенным с истцом ФИО1 предусмотрена работа с привлечением последней к работе во вредных условиях труда с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска, эти условия трудового договора являются существенными (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации), и ответчик предоставлял истцу компенсацию в виде дополнительного отпуска, которая предусмотрена за работу во вредных условиях труда, признавал за собой такую обязанность по ее предоставлению.

Вместе с тем, после проведения специальной оценки условий труда в декабре 2015 года установленная ранее льгота в виде ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью 21 календарный день для истца ФИО1 не сохранилась.

Истцу ФИО1 при обращении с заявлением о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 21 календарного дня в 2016 году было отказано, со ссылкой на результаты проведенной специальной оценки условий труда. (т. 1 л.д. 27)

Вместе с тем, согласно правовому регулированию, действующим с 01.01.2014 г., объем предоставляемых компенсаций является различным в зависимости от установленной степени вредности, тогда как ранее для всех работников, условия труда которых были определены как вредные, устанавливались компенсации, указанные в статьях 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции до 01.01.2014 г.).

Таким образом, законодатель определил, что при реализации компенсационных мер в переходный период порядок и условия осуществления таких мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда) не может быть ухудшен.

Принимая во внимание установлены по делу обстоятельства того, что при заключении трудовых отношении с истцом ФИО1, она привлекалась к работе во вредных условиях труда с предоставлением компенсаций, в том числе в виде дополнительного отпуска, которые предоставлялись ей, в силу закона, на основании результатов аттестации рабочих мест, то в силу прямого указания нормы части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ компенсационные меры за работу во вредных условиях труда не могут быть уменьшены, дополнительный отпуск не может быть отменен, независимо от результатов проведения специальной оценки условий труда истца в 2015 году.

С учетом изложенного суд приходит к выводу о сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, так как ни о каких изменениях в условиях труда истца, улучшивших такие условия, ответчиком не заявлено, доказательств суду не представлено, по существу, ответчик не оспаривал факт сохранения прежних условий труда истца в 2015 году.

Доводы стороны ответчика, изложенные судебных заседаниях 30.11.2016 г. и 23.12.2016 г., о том, что аттестация рабочего места истца прекратила свое действие в 2013 году, и компенсационные меры за работу во вредных условиях труда, которые предоставлялись истцу ранее не подлежали применению, суд во внимание принять не может.

Как установлено судом, после августа 2013 года аттестация рабочих мест, как это было предусмотрено подпунктом «а» пункта 8 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 г. № 342н ответчиком не проводилась.

В тоже время в соответствии с условиями коллективного договора ответчик признавал право истца на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска в связи с вредными условиями труда, (т.2 л.д.7-27)

Данные обстоятельства, позволяют суду признать, что ответчик до 01.01.2014 г. признавал право истца на сохранения прежнего порядка, условий предоставления компенсационных мер, а также их размеров применительно к работе во вредных условиях труда, установленных аттестацией рабочих мест в 2008 году.

Факт того, что истец в настоящее время работает во вредных условиях труда, подтверждается сведениями, содержащимися в карте специальной оценки условий труда № 443 от 15.12.2015 года. (т. 1 л.д. 19-21)

Стороной ответчика доказательства улучшений условий труда на рабочем месте врача-невролога неврологического отделения, а именно тех условий с которыми было связано предоставление компенсационных мер (дополнительный отпуск) за работу во вредных условиях труда не представлены.

Ссылка представителя ответчика в предварительном судебном заседании 30.11.2016 г. на предписание от 29.06.2016 г. и акт внеплановой контрольной проверки исполнения предписания Территориального фонда обязательного медицинского страхования Воронежской области от 17.06.2016 г. (т. 1 л.д. 211-

215, 216-217), значение для рассмотрения настоящего спора не имеет, поскольку указанные документы не содержат в себе информации относительно заявленных истцом требований, а кроме того не подтверждают доводов представителя ответчика об установлении нецелевого расходования денежных средств, в связи с предоставлением работникам дополнительного оплачиваемого отпуска в связи с вредными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест 20.08.2008 г.

Заключенное сторонами дополнительное соглашение № 271 от 24.03.2016 г. к трудовому договору № 649 от 29.12.2012 г. (т.1 л.д. 38-39), по условиям которого дополнительный отпуск истцу не предоставляется после 26.06.2016 г. в связи с окончанием действия коллективного договора, не может быть принято во внимание как противоречащее закону и ухудшающее положение работника по сравнению с действующим законодательством.

При таких обстоятельствах, суд признает заявленные требования истца законными, обоснованными и подлежащими удовлетворению.

В связи с тем, что истец на основании подпункта 1 пункта 1 статьи 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации освобожден от уплаты государственной пошлины, издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела на основании части 1 статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и статьи 61.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, подпункта 3 пункта 1 статьи 333.19. Налогового кодекса Российской Федерации с ответчика БУЗ ВО «ВГБ № 16» подлежит взысканию государственную пошлину в доход местного бюджета в размере 600 руб.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

Р Е Ш И Л:

Исковые требования ФИО1 к Бюджетному учреждению здравоохранения Воронежской области «Воронежская городская больница №16» о признании незаконным лишения ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и восстановлении права на ежегодный дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда, удовлетворить.

Признать незаконным действия Бюджетного учреждения здравоохранения Воронежской области «Воронежская городская больница №16» по лишению ФИО1 льготы в виде дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 21 календарный день за работу с вредными условиями труда.

Возложить на Бюджетное учреждение здравоохранения Воронежской области «Воронежская городская больница №16» обязанность восстановить предоставление ФИО1 дополнительного оплачиваемого отпуска

продолжительностью 21 календарный день за работу с вредными условиями труда с даты отмены.

Взыскать с Бюджетное учреждение здравоохранения Воронежской области «Воронежская городская больница №16» в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 600 (шестьсот) руб.

8. Решение Каширского городского суда Московской области от 30 мая 2017 года по иску <данные изъяты> к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Московской области «Каширская центральная районная больница», ООО «Главмпроекспертиза» о признании незаконными результатов специальной оценки условий труда, отчетов о проведении специальной оценки условий труда медицинских работников, приказов, недействительными карт аттестации рабочего места.

Истцы обратились в суд с указанным иском, уточненным в порядке ст. 39 ГПК РФ, к ответчикам, ссылаясь на то, что состоят в трудовых отношениях с ГКУЗ МО «Каширская центральная районная больница». За период до декабря 2016г. Истцам предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск, в связи с вредными условиями труда.

Работодателем была проведена специальная оценка условий труда. По результатам проведенной специальной оценки условий труда изменены условия труда в части предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с вредными условиями труда. Считают, что специальная оценка труда проведена с нарушением действующего законодательства, а действия Ответчика по завершению специальной оценки условий труда незаконными и неправомерными. Указывают на нарушения Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Минтруда от 24.01.2014г. выразившееся в том, что проводится специальная оценка условий труда, Истцы не знали, никто на ней не присутствовал, непонятно из чего взялись измерения в протоколах, на чьих рабочих местах они проводились; в протоколах измерений не указано, кто именно проводил измерения; никаких измерений, исследований и подсчетов, в отношении физической динамической нагрузки, массы поднимаемого и перемещаемого груза вручную, стереотипных рабочих движений, статической нагрузки, рабочей позы, наклонов корпуса и перемещение в пространстве истцов не производилось, в связи с чем неясно откуда эти сведения были внесены в протоколы; никаких подсчетов, наблюдений, в том числе хронометражных, по напряженности трудового процесса не проводилось. Также обращают внимание, что до проведения данной оценки истцам предоставлялись дополнительные отпуска в связи с вредными условиями труда, условия труда, при этом должностные обязанности не изменялись.

Согласно Федеральному закону от 28.12.2013г. № 426-ФЗ, результаты специальной оценки могут применяться для установления работникам предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций, а не для их отмены. Поскольку СОУТ проведена с нарушениями, что не позволяет сделать вывод о соответствии его результатов требованиям закона, считаем, что действия Ответчика по завершению специальной оценки условий труда также являются незаконными, в связи с чем отсутствуют основания для изменения условий труда по результатам проведенной оценки, а именно отмена ежегодного

дополнительного отпуска за вредные условия труда (л.д. <данные изъяты>).

Истцы в судебном заседании поддержали заявленные требования по доводам, изложенным в иске. Также пояснили, что они не были уведомлены о проведении аттестации рабочих мест, при ее проведении не участвовали. Кроме того, условия труда с момента приема на работу и до настоящего времени не изменились.

Представитель истцов поддержал заявленные требования в полном объеме, по доводам, изложенным в иске. Дополнительно пояснил, что при проведении специальной оценки условий труда ООО «Главмпроэкспертиза» допущены существенные нарушения, в связи с чем результаты аттестации рабочих мест не могут быть приняты работодателем за основу для изменения условий труда, в том числе отмена ежегодного дополнительного отпуска за вредные условия труда. При проведении СОУТ в 2015 г. противоречия между датами составления карт аттестации и ее проведения. Кроме того, при проведении СОУТ в 2016 г. биофактор не исследовался, каких-либо измерений в отношении него не производилось, что также является основанием для признания результатов СОУТ недействительным.

Представители ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» исковые требования не признали, представив письменный отзыв (л.д. <данные изъяты>), а также письменные пояснения по существу (л.д. <данные изъяты>), из которых следует, что исковые требования не признают. Также пояснили, что работодателем на основании протокола заседания комиссии был издан приказ о наличии биологического фактора на рабочих местах, куда не входили должности занимаемые истцами. При проведении аттестации присутствовали руководители подразделений. О проведении специальной оценки условий труда работникам сообщалось заведующими отделений, о чем было дано соответствующее указание главного врача. На каждом рабочем месте заполнялась карта занятости, где работники сами идентифицировали занятость. То есть, если работники сами установили, что биофактор отсутствует, при этом эксперт проверял, что указал работник и что имеется на самом деле.

Представитель ответчика ООО «Главмпроэкспертиза» исковые требования не признал, представив письменные пояснения по иску. Также пояснил, что в датах проведения аттестации и составления карт имеется техническая ошибка, т.к. произошел сбой программного обеспечения. Правильной датой карт СОУТ является 22.07.2015 г. Биофактор необходимо устанавливать в том случае если сотрудники работают с патогенными микроорганизмами. Работодатель направляет информационное письмо о наличии должностей, где осуществляется работа с патогенными микроорганизмами. В ходе проведения специальной оценки они устанавливают наличие биологического факта. Должностные инструкции, и другую техническую информацию запрашивают у работодателя при проведении специальной оценке условий труда. В сводной ведомости отражается отсутствие работы с патогенными микроорганизмами, прочерк стоит. В протоколах инструментальных измерений указано нет био - это значит отсутствие биофактора. Протокол инструментальных измерений составляется

по каждому рабочему месту. Работа с патогенами не обнаружена у истцов, поэтому исследование биофактора не проводилось. Оно проводится только в случае, когда подтверждена работа с патогенными микроорганизмами.

Суд, выслушав пояснения участвующих в деле лиц, исследовав письменные материалы дела, приходит к выводу о наличии оснований для удовлетворения заявленных требований.

Положениями ст. 212 ТК РФ предусмотрено, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить, в том числе проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Списком сотрудников ГБУЗ МО «Каширская ЦРБ» подтверждается, что истцы являются работниками данного медицинского учреждения по должностям: врач-терапевт участковый, медицинский регистратор, врач травматолог-ортопед, старшая медицинская сестра, медицинская сестра участковая, медицинская сестра процедурного кабинета, медицинская сестра неврологического кабинета, медицинская сестра перевязочной, медицинская сестра палатная дневного стационара, медицинская сестра инфекционного кабинета, медицинская сестра участковая, медицинская сестра кабинета профилактики, фельдшер кабинета неотложной помощи, врач-невролог, медицинские сестры общеобразовательных учреждений медицинская сестра амбулатории, рентгенлаборант (л.д. <данные изъяты>).

15 июня 2015 г. приказом № 238 по ГБУЗ МО «КЦРБ» создана комиссия по организации и проведению специальной оценки условий труда в детских поликлинических отделениях № 1, 2 и взрослом поликлиническом отделении № 2 (<данные изъяты>).

Приказом от 26.08.2015 г. № 292 ГБУЗ МО «КЦРБ» по результатам отчета комиссии специальная оценка условий труда признана завершенной по вышеуказанным отделениям, утверждены ее результаты (<данные изъяты>).

19 апреля 2016 г. ГБУЗ МО «КЦРБ» издан приказ № 164 о проведении специальной оценки условий труда, в связи с чем создана комиссия по проведению, утвержден перечень рабочих мест на которых будет проводиться СОУТ. При этом указано на необходимость заведующим отделений подлежащих СОУТ назначит ответственных лиц за подготовку информации по СОУТ, обеспечить предоставление специалисту по охране труда карт занятости персонала, с целью определения времени нахождения работника под воздействием вредных и опасных производственных факторов на основе фотографии рабочего дня (хоронометража). По результатам проведения СОУТ и представленного отчета, помимо подготовки приказа о завершении работ по СОУТ, необходимо организовать ознакомление работников отделений, в которых будет проведена СОУТ, с картами на их рабочих местах под роспись (<данные изъяты>).

27 июля 2016 г. специальная оценка условий труда завершена, что подтверждается приказом работодателя № 263, утверждены ее результаты, изложенные в отчете, а также сводные ведомости предоставления гарантий и

компенсаций в соответствии с ТК РФ на основании результатов СОУТ. Также имеется указание об ознакомлении сотрудников с результатами, подготовить списки персонала, имеющего права на доплаты за работу во вредных условиях труда, и список персонала, у которого условия труда на рабочих местах по результатам СОУТ признаны оптимальными (л.д. <данные изъяты>).

Титульными листами подтверждается составление отчетов о проведении специальной оценки условий труда в ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница», которые утверждены 26.08.2015 г. и 03.08.2016 г. (л.д. <данные изъяты>).

Согласно сводной ведомости результатов проведения СОУТ истцы, занимающие вышеуказанные должности, имеют 2 класс условий труда (л.д. <данные изъяты>).

Со стороны работодателя представлены карты специальной оценки условий труда и протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений тяжести трудового процесса в отношении истцов (л.д. <данные изъяты>).

Из их содержания следует, что в при оценки условий труда по идентифицированным вредным (опасным) факторам: химический, биологический, аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая, вибрация локальная, неионизирующие излучения, ионизирующие излучения, микроклимат, световая среда, тяжесть трудового процесса, напряженность трудового процесса по эффективности СИЗ не оценивались, а тяжесть трудового процесса определены по 2 классу условий труда. В отношении гарантий и компенсаций, предоставляемых работнику, занятому на данном рабочем месте, определено отсутствие необходимости в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, сокращенной продолжительности рабочего времени, проведение медицинских осмотров, при их фактическом наличии. В протоколах проведения исследований (испытаний) и измерении тяжести трудового процесса также сделано заключение о том, что фактический уровень вредного фактора соответствует гигиеническим нормативам, класс условий труда 2. В обосновании выводов приведены в табличном варианте фактически и нормативные значения измеряемых параметров.

Согласно ч.1 ст. 3 Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере

труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч.3 ст.8 данного Закона).

Исходя из системного толкования требований ст.21,22 Трудового кодекса РФ, ст.ст.4,5,6 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» наличие графика проведения специальной оценки условий труда, доведенного до соответствующих работников является одной из гарантий соблюдения прав работников при проведении и получении результатов специальной оценки условий труда.

Составление графика проведения СОУТ равно как и перечня рабочих мест, подлежащих оценке является обязательным условием проведения СОУТ (пп. 1, 5 ст. 9 Федерального закона № 426-ФЗ). В силу пп.1 ст1 ст.5 Федерального закона № 426-ФЗ работник вправе: присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте, обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда, за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

В материалах дела отсутствуют доказательства, подтверждающие факт извещения истцов о проведении специальной оценки условий труда. Суд находит убедительным довод о праве работников на участие в ходе проведения СОУТ, чего истцы фактически были лишены.

Заполнение карт занятости руководителем проверяемого подразделения не может свидетельствовать об извещении сотрудников о дате и времени проведения СОУТ.

Согласно ч.6 ст.12 Федерального закона № 426-ФЗ результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных производственных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям. Аналогичные положения содержатся и в п. 13 Методики (утвержденной приказом Минтруда от 24.01.2014г. №33) исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям, с указанием, в том числе фамилии, имени, отчества (при наличии), должности специалистов организации, проводящей специальную оценку условий труда, проводивших исследования (испытания) и измерения вредного и (или) опасного фактора (подп. 15 п. 16 Методики).

В протоколах измерений отсутствует указание на лицо, которое проводило измерения, подписаны лишь экспертом. Также невозможно установить кем именно проводились измерения из протокола проведения инструментальных измерений, приобщенных в ходе судебного

разбирательства. Подпись должностного лица ООО «Главмпроэкспертиза» отсутствует.

Согласно ч.8 ст.12 Федерального закона № 426-ФЗ по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда. Аналогичные положения содержатся и в п.19 Методики по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов экспертом осуществляется отнесение условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности к классу (подклассу) условий труда (далее - отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда). Согласно ч.1 ст.15 Федерального закона № 426-ФЗ организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются результаты проведения специальной оценки условий труда, в том числе карты специальной оценки условий труда, которые содержат сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах. Исходя из положений данной статьи карта специальной оценки статьи оформляется после проведенных измерений.

Из представленных документов, следует, что измерения проводились 14.07.2015г., а карта специальной оценки условий труда работников, с результатами оценки (определения класса (подкласса) вредности проведения, а также с отменой дополнительных отпусков) были составлены 01.06.2015г.

В соответствии с пояснениями представителя ООО «Главмпроэкспертиза» в части указания дат произошел сбой программного обеспечения, в связи с чем готовы внести соответствующие изменения. Поскольку доказательств подтверждающих данных обстоятельства не подтверждаются какими-либо иными документами, например, протоколами о прибытии, актом приема-сдачи работ, суд приходит к выводу, что доводы истцов обоснованы.

Пунктом 71 Методики отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда по тяжести трудового процесса осуществляется по следующим показателям: физическая динамическая нагрузка; масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную; стереотипные рабочие движения; статическая нагрузка; рабочая поза; наклоны корпуса; перемещение в пространстве.

Согласно п.76 Методики отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда по тяжести трудового процесса при выполнении работником стереотипных рабочих движений и локальной нагрузке (с участием мышц кистей и пальцев рук) осуществляется путем подсчета числа движений работника за 10 - 15 минут, определения числа его движений за 1 минуту и расчета общего количества движений работника за время, в течение которого выполняется данная работа (умножение на количество минут рабочего дня (смены), в течение которых выполняется работа).

При выполнении работником стереотипных рабочих движений и

региональной нагрузке (при работе с преимущественным участием мышц рук и плечевого пояса) осуществляется путем подсчета их количества за 10 - 15 минут или за 1 - 2 повторяемые операции, несколько раз за рабочий день (смену). После оценки общего количества операций или времени выполнения работы определяется общее количество региональных движений за рабочий день (смену) (п. 77 Методики).

Кроме того, учет положения тела работника осуществляется путем определения абсолютного времени (в минутах, часах) пребывания в той или иной рабочей позе, которое устанавливается на основании хронометражных наблюдений за рабочий день (смену). После этого рассчитывается время пребывания в относительных величинах (в процентах к 8-часовому рабочему дню (смене) независимо от его фактической продолжительности) (п. 78).

Согласно п.79 Методики отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда по тяжести трудового процесса с учетом наклонов корпуса тела работника за рабочий день (смену) определяется путем их прямого подсчета в единицу времени (минуту, час). Далее рассчитывается общее число наклонов корпуса тела работника за все время выполнения работы либо определяется их количество за одну операцию и умножается на число операций за смену.

При перемещении работника в пространстве осуществляется с учетом такого перемещения по горизонтали и (или) вертикали, обусловленного технологическим процессом, в течение рабочего дня (смены) и определяется на основании подсчета количества шагов за рабочий день (смену) и измерения длины шага, что нашло отражение в п. 80 Методики.

Количество шагов за рабочий день (смену) определяется с помощью шагомера, помещенного в карман работника или закрепленного на его поясе (во время регламентированных перерывов и обеденного перерыва шагомер необходимо выкладывать из кармана работника или снимать с его пояса).

В судебном заседании представитель ООО «Главмпроекспертиза» пояснил, что измерительные приборы применялись на работающих в день обследования работниках, однако кто именно пояснить не смог.

Пунктов 84 Методики установлено, что отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда по напряженности трудового процесса осуществляется по следующим показателям: плотность сигналов и сообщений (световых, звуковых) в среднем за 1 час работы, поступающих как со специальных устройств (видеотерминалов, сигнальных устройств, шкал приборов), так и при речевом сообщении, в том числе по средствам связи; число производственных объектов одновременного наблюдения; работа с оптическими приборами; нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю); монотонность нагрузок (число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях; время активных действий; монотонность производственной обстановки).

Согласно п. 86, 87, 89, 90 Методики, отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда по напряженности трудового процесса по плотности сигналов и сообщений в среднем за 1 час работы осуществляется путем

подсчета количества воспринимаемых и передаваемых сигналов (сообщений, распоряжений); по числу производственных объектов одновременного наблюдения - путем оценки объема внимания (от 4 до 8 несвязанных объектов) и его распределения (способности одновременно сосредотачивать внимание на нескольких объектах или действиях); по напряженности трудового процесса при нагрузке на голосовой аппарат работника (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю) - с учетом продолжительности речевых нагрузок на основе хронометражных наблюдений или экспертным путем посредством опроса работников и их непосредственных руководителей; по напряженности трудового процесса при монотонности нагрузок - с учетом числа элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или многократно повторяющихся операций (единиц), и продолжительности выполнения простых производственных заданий или повторяющихся операций, времени активных действий, монотонности производственной обстановки.

Доказательств наличия и проведения вышеуказанных подсчетов и наблюдений, в том числе хронометражных не имеется.

Кроме того, при проведении СОУТ в 2016 г., с учетом изменения законодательства предусмотрено исследование биологического фактора при проведении аттестации рабочих мест всех без исключения медицинских работников.

Наличие протокола заседания комиссии от 04.05.2016 г. по определению биологического фактора, которым работодателем он выявлен лишь по должностям медсестер хирургического отделения, не позволяет сделать вывод о его исследовании при проведении СОУТ по должностям истцов. Исследование биологического фактора является обязательным для медицинских работников по всем должностям, а по результатам СОУТ невозможно сделать вывод на основании чего специализированной организацией выдано заключение о его отсутствии. Данное обстоятельство не подлежит устранению в ходе судебного разбирательства.

Суд приходит к выводу, что результаты специальной оценки условий труда проведены с нарушениями норм Закона, а также Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Минтруда от 24.01.2014г. При этом работодателем использованы результаты СОУТ в дальнейших трудовых отношениях с истцами, что приводит к ухудшению их трудовых прав.

В п.3 ст.15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием ФЗ «О специальной оценке условий труда» указано, что при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная

оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

До проведения данной оценки истцам предоставлялись дополнительные отпуска в связи с вредными условиями труда. В ходе судебного разбирательства не установлено, что условия труда либо должностные обязанности истцов изменялись с момента приема на работу каждого до проведения СОУТ.

Согласно Федеральному закону от 28.12.2013г. №426-ФЗ, результаты специальной оценки могут применяться для установления работникам предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций, а не для их отмены.

Поскольку СОУТ проведена с нарушениями, что не позволяет сделать вывод о соответствии его результатов требованиям закона, действия работодателя по завершению специальной оценки условий труда также являются незаконными, в связи с чем отсутствуют основания для изменения условий труда по результатам проведенной оценки, а именно отмена ежегодного дополнительного отпуска за вредные условия труда.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст.ст. 194-198,199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования <данные изъяты> удовлетворить.

Признать отчет о проведении специальной оценки условий труда медицинских работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Каширская центральная районная больница», утвержденный 03.08.2016г. комиссией по проведению специальной оценки условий труда незаконным.

Признать отчет о проведении специальной оценки условий труда медицинских работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Каширская центральная районная больница», утвержденный 26.08.2015г. комиссией по проведению специальной оценки условий труда незаконным.

Признать незаконным приказ ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» от 26.08.2015г. № 292 «О завершении специальной оценки условий труда»

Признать незаконным приказ ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» от 21.10.2015г. № 355 «Об отмене ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам».

Признать незаконным приказ ГБУЗ МО «Каширская центральная

районная больница» от 27.07.2016г. № 263 «Об итогах проведения специальной оценки условий труда.»

Признать незаконным приказ ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» от 28.10.2016г. №8 25-к «О проведении мероприятий по итогам специальной оценки условий труда».

Признать недействительной карту аттестации рабочего места по условиям труда № 25 медицинской сестры кабинета профилактики взрослого поликлинического отделения ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» в части оценки условий труда по вредным (опасным факторам), гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на данном рабочем месте.

Признать недействительной карту аттестации рабочего места по условиям труда № 2 врача-терапевта участкового взрослого поликлинического отделения ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» в части оценки условий труда по вредным (опасным факторам), гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на данном рабочем месте.

Признать недействительной карту аттестации рабочего места по условиям труда № 1 фельдшера кабинета неотложной скорой помощи взрослого поликлинического отделения №2 ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» в части оценки условий труда по вредным (опасным факторам), гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на данном рабочем месте.

Признать недействительной карту аттестации рабочего места по условиям труда № 11 старшей медицинской сестры взрослого поликлинического отделения № 2 ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» в части оценки условий труда по вредным (опасным факторам), гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на данном рабочем месте.

Признать недействительной карту аттестации рабочего места по условиям труда № 10 врача-травматолога-ортопеда взрослого поликлинического отделения № 2 ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» в части оценки условий труда по вредным (опасным факторам), гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на данном рабочем месте.

Признать недействительной карту аттестации рабочего места по условиям труда № 17 медицинской сестры кабинета инфекционных заболеваний взрослого поликлинического отделения №2 ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» в части оценки условий труда по вредным (опасным факторам), гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на данном рабочем месте.

Признать недействительной карту аттестации рабочего места по условиям труда № 20 медицинской сестры процедурного кабинета взрослого поликлинического отделения № 22 ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» в части оценки условий труда по вредным (опасным факторам), гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на данном рабочем месте.

Признать недействительной карту аттестации рабочего места по условиям

труда № 22 медицинской сестры перевязочной Травматологического кабинета взрослого поликлинического отделения №2 ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» в части оценки условий труда по вредным (опасным факторам), гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на данном рабочем месте.

Признать недействительной карту аттестации рабочего места по условиям труда № 26 медицинского регистратора взрослого поликлинического отделения № 2 ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» в части оценки условий труда по вредным (опасным факторам), гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на данном рабочем месте.

Признать недействительной карту аттестации рабочего места по условиям труда № 2А медицинской сестры участковой взрослого поликлинического отделения № 2 ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» в части оценки условий труда по вредным (опасным факторам), гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на данном рабочем месте.

Признать недействительной карту аттестации рабочего места по условиям труда № 27 медицинского регистратора взрослого поликлинического отделения № 2 ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» в части оценки условий труда по вредным (опасным факторам), гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на данном рабочем месте.

Признать недействительной карту аттестации рабочего места по условиям труда № 22 медицинского регистратора взрослого поликлинического отделения № 2 ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» в части оценки условий труда по вредным (опасным факторам), гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на данном рабочем месте.

Признать недействительной карту аттестации рабочего места по условиям труда № 6 врача-невролога взрослого поликлинического отделения № 2 ГБУЗ МО «Каширская центральная районная больница» в части оценки условий труда по вредным (опасным факторам), гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, занятым на данном рабочем месте.

9. Решение Сокольского районного суда Вологодской области от 24 апреля 2017 года по иску ФИО1 к БУЗ ВО «Усть-Кубинская ЦРБ» о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора, восстановлении права на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда, признании результатов проведения специальной оценки условий труда и приказа об отмене ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска незаконными, взыскании компенсации морального вреда.

ФИО1 обратилась в суд с иском к БУЗ ВО «Усть-Кубинская ЦРБ» о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора в связи с проведением отчета по специальной оценке условий труда, восстановлении права на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда, признании результатов проведения специальной оценки условий труда и приказа об отмене ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска незаконными, взыскании компенсации морального вреда в размере 2 000 рублей.

Требования мотивировала тем, что она с ДД.ММ.ГГГГ работала в БУЗ ВО «Усть-Кубинская ЦРБ» в должности санитарки кабинетов педиатрического участка. С ней был заключен бессрочный трудовой договор от ДД.ММ.ГГГГ. По соглашению сторон (дополнительное соглашение к трудовому договору № от ДД.ММ.ГГГГ) с 05.02.2016 года она переведена на работу в рентгенологический кабинет на должность санитарки с объемом работы 0,75 ставки. 22.03.2016 года работодатель, в одностороннем порядке, внес изменения в п. 10 трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ, заключенного с ФИО1

В связи с проведением отчета по специальной оценке условий труда, ответчик отменил истцу ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 21 календарный день. 18.05.2016 года работодатель выдал ФИО1 для подписания дополнительное соглашение № к трудовому договору от ДД.ММ.ГГГГ, которое вступило в силу с ДД.ММ.ГГГГ. С изменениями условий трудового договора истец не согласилась, дополнительное соглашение к трудовому договору не подписала. Согласно графику отпусков, с 15.08.2016 года ФИО1 был предоставлен только очередной отпуск – 28 календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда предоставлен не был.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Изменения в трудовой договор № от ДД.ММ.ГГГГ внесены работодателем в одностороннем порядке 22 марта 2016 года. Письменного уведомления об изменении условий трудового договора ФИО1 не получала. Дополнительное соглашение № от ДД.ММ.ГГГГ ей было выдано для подписания 18 мая 2016 года.

Согласно условиям трудового договора, ФИО1 при переходе на работу в рентгенологический кабинет на должность санитарки были установлены:

-график работы с 9 час. 30 мин. до 14 час.

-основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней, дополнительный отпуск продолжительностью 21 календарный день.

Согласно требованиям Норм радиационной безопасности НРБ-99 и Основных санитарных правил обеспечения радиационной безопасности ОСПОРБ-99, должность санитарки рентгенологического отделения относится к категории «персонал группы В». ФИО1 в установленные сроки обязана проходить специальный инструктаж и проверку знаний правил радиационной безопасности, обязательное медицинское обследование.

Работа истца в течение рабочей смены связана с непосредственным уходом за больными в зоне ионизирующего излучения. В должностные обязанности санитарки рентгенкабинета входит: подготовка больного к исследованию, раздевание, перекладывание на стол, надевание на него защитных средств, помощь врачу и рентгенлаборанту в выполнении снимков. По необходимости после исследования транспортировать тяжелых больных в отделение. В случае загрязнения лечебного стола и приспособлений производить срочную уборку и дезинфекцию. Оказывать помощь в обработке рентгенологических пленок, заменять или доливать химические реактивы в проявочную машину.

По мнению истца, действия работодателя являются незаконными, поскольку изменения определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, в письменной форме. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется работодателем совместно с привлекаемой им на основании гражданско-правового договора специализированной аккредитованной организацией, имеющей право проводить данную оценку. В данном случае истец считает незаконной проведение данной оценки, просит ее признать незаконной.

Дата составления карты специальной оценки условий труда санитарки рентгенологического кабинета – 28 мая 2015 года. Члены комиссии по проведению специальной оценки условий труда подписывают карту 21 марта 2016 года. В нарушение требований Федерального закона в карте нет сведений об организации, проводившей специальную оценку условий труда и эксперте организации, проводившей специальную оценку условий труда, не указаны результаты проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных производственных факторов.

Из строки 030 «Оценка условий труда по вредным (опасным) факторам» карты № 70 специальной оценки условий труда, проведенной 28 мая 2015 года, на рабочем месте санитарки рентгенологического кабинета комиссией оценивается только химический фактор производственной среды и трудового процесса. Химический фактор производственной среды отнесен к классу 2 условий труда. Биологический фактор не оценивается. На рабочем месте санитарки рентгенологического кабинета не оценивается самый важный фактор – ионизирующее излучение.

Строка 040 «Гарантии и компенсации, предоставляемые работнику (работникам), занятым на рабочем месте» карты специальной оценки условий труда оформлена не надлежащим образом - нет заключения эксперта организации, осуществляющей специальную оценку условий труда.

Полагает, что приказ об отмене ФИО1 дополнительного оплачиваемого отпуска нарушает ее права на гарантированные государством компенсационные меры, направленные на ослабление негативного воздействия на здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Поскольку условия труда ФИО1 остались неизменными, установленные ранее льготы и компенсации должны быть сохранены.

Считает, что действиями работодателя ФИО1 был причинен моральный вред, который она оценивает в 2 000 руб.

В судебном заседании ФИО1 и ее представитель <данные изъяты> поддержали исковые требования по доводам, указанным в иске.

ФИО1 пояснила, что если бы она была ознакомлена с приказом №.1 от ДД.ММ.ГГГГ, она бы расписалась об этом. Ей была предъявлена карта № 70 специальной оценки условий труда, она с ней не согласилась, так как в ней не оценены никакие вредные и опасные факторы.

Представитель истца <данные изъяты> пояснила, что дополнительным соглашением № к трудовому договору ФИО1 была переведена на должность санитарки рентген кабинета с 05.02.2016 года на 0,75 ставки. В п. 10 дополнительного соглашения устанавливался основной и дополнительные отпуска. 22.03.2016 года работодатель предоставил новое дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому отпуск составлял всего 28 календарных дней, без предоставления дополнительного отпуска. Считает, что изменения внесены работодателем в одностороннем порядке 22.03.2016 года. Письменного уведомления об изменении условий трудового договора ФИО1 не было предоставлено. Специальная оценка условий труда осуществляется совместно работодателем с привлечением на основании гражданско-правового договора специализированной аккредитованной организации, при проведении оценки условий труда были нарушены все условия и не были учтены многие факторы.

Карта № 70 специальной оценки условий труда была подписана комиссией 21 марта 2016 года, а приказ №.1 о введении гарантий и компенсаций работникам в связи с утверждением отчета по СОУТ издан 18.03.2016 года.

Полагает, что срок обращения в суд не нарушен, поскольку его следует исчислять с момента, когда ФИО1 обратилась за предоставлением ей дополнительного отпуска в августе 2016 года и он был ей не предоставлен, поскольку дополнительное соглашение от ДД.ММ.ГГГГ она не подписала, была с ним не согласна, считала, что в одностороннем порядке условия трудового договора работодатель не изменит.

В исковом заявлении они просят признать незаконным приказ об отмене ФИО1 ежегодного дополнительного отпуска, предполагая, что такой приказ

должен быть, однако приказ №.1 от ДД.ММ.ГГГГ ответчиком был предъявлен суду только во втором судебном заседании по данному делу, ФИО1 с ним ознакомлена не была.

Представитель ответчика БУЗ ВО «Усть-Кубинская ЦРБ» <данные изъяты> в судебное заседание не явился, о дате и месте рассмотрения дела извещен надлежащим образом, направил отзыв, в котором с иском не согласился, просил применить срок исковой давности, поскольку оценка условий труда была проведена в 2015 году. ФИО1 была ознакомлена с картой оценки условий труда по своему рабочему месту 29.03.2016 года. Помимо прочих данных, указанная карта содержала указание на отсутствие оснований для назначения дополнительного отпуска, что ФИО1 могла видеть в момент ознакомления с картой и содержащимися в ней данными. Таким образом, предоставленный работнику срок для обращения в суд для обжалования результатов специальной оценки условий труда применительно к ситуации с ФИО1 закончился 30.06.2016 года. Ходатайства о восстановлении пропущенного процессуального срока истцом заявлено не было. Поскольку специальная оценка условий труда проводится не работодателем непосредственно, а организацией, аккредитованной в установленном порядке, признание проведения специальной оценки условий труда незаконным, а ее результатов – недействительными не свидетельствует о наличии вины в действиях работодателя, являющейся обязательным условием для возложения на работодателя обязанности по компенсации морального вреда в порядке статьи 237 Трудового кодекса РФ.

В предыдущих судебных заседаниях представитель ответчика <данные изъяты> пояснил, что поскольку ответчик является бюджетным учреждением, то заключение контрактов на выполнение работ, в том числе и проведение СОУТ, регламентируются Федеральным законом № 44-ФЗ. Проводился запрос котировок, по которому ООО «Центр охраны труда - Тула» было объявлено победителем и с ним был заключен контракт. Заключение, представленное ООО «Центр охраны труда – Тула» было проверено профсоюзом, все недостатки были устранены. Затем заключение было направлено в Департамент труда и занятости населения Вологодской области. По результатам проверки Департаментом было вынесено заключение, которое вместе со всеми документами было направлено в Тулу, откуда итоговые документы вернулись только в марте 2016 года. После чего комиссия ЦРБ рассмотрела документы, утвердила и представила работникам, в отношении которых проводилась СОУТ для ознакомления и подписания. Истица была ознакомлена с картой 29.03.2016 года, поскольку в законе не прописан срок для обжалования, полагает необходимым применить нормы Трудового кодекса РФ.

Аттестация рабочего места по должности истца не производилась. Все гарантии и компенсации по данной должности переписали из договора с предыдущим работником. Работа истца зависит от оборудования. Оборудование было заменено в 2014 году. Работодатель не может сам, без проведения СОУТ, определить, все ли гарантии и компенсации

предоставляются. Дозиметрический контроль проводится у рентгенлаборанта. У санитарки дозиметра не имеется.

Третье лицо ООО «Центр охраны труда – Тула» в судебное заседание не явился о дате и времени рассмотрения дела извещен надлежащим образом, направил отзыв, в котором указал, что между ООО «Центр охраны труда – Тула» и БУЗ ВО «Усть-Кубинская ЦРБ» заключен контракт № от ДД.ММ.ГГГГ об оказании услуг по проведению специальной оценки условий труда на 85 рабочих местах Заказчика. Документация и работа была проведена в соответствии с законодательством. По результатам проведения государственной экспертизы условий труда, выполненной в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда, на рабочем месте санитарки рентгенологического кабинета не было обнаружено источников вредных и опасных факторов. В связи с чем, предоставление доплаты за вредные условия труда, льготное пенсионное обеспечение и сокращенная продолжительность рабочего времени не могут быть предоставлены ФИО1

Третье лицо - Государственная инспекция труда Вологодской области о месте и времени рассмотрения дела извещена надлежащим образом, ходатайства об отложении дела не заявлено.

Суд, заслушав объяснения истца и его представителя, исследовав материалы дела, пришел к следующим выводам.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 18 декабря 2015 года № 33-6426/2015 решение Сокольского районного суда Вологодской области от 30 сентября 2015 года отменено, по делу принято новое решение, которым исковые требования ФИО1 о восстановлении на рабочем месте в должности санитарки кабинетов педиатрического участка, о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, удержанных из заработной платы стимулирующих выплат, компенсации морального вреда удовлетворены.

Решением Сокольского районного суда от 15.12.2016 года, оставленного в силе апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 03 марта 2017 года № 33-981/2017 исковые требования ФИО1 о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работу, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворены.

В силу ч.2 ст.61 ГПК РФ обстоятельства, установленные вступившим в законную силу судебным постановлением по ранее рассмотренному делу, обязательны для суда. Указанные обстоятельства не доказываются вновь и не подлежат оспариванию при рассмотрении другого дела, в котором участвуют те же лица.

Приказом № от ДД.ММ.ГГГГ ФИО1 была восстановлена в качестве санитарки кабинета участковых педиатров.

На основании приказа о переводе от 05.02.2016 года ФИО1 была переведена на должность санитарки рентгенкабинета со ставкой 0,75 с выполнением полного объема работы санитарки.

Специальная оценка условий труда в БУЗ «ВО «Усть-Кубинская ЦРБ» была проведена на основании контракта от ДД.ММ.ГГГГ № 000 «Центр охраны труда – Тула». Контракт был заключен на оказании услуг по проведению специальной оценки условий труда в отношении 85 рабочих мест.

На основании заключения № от ДД.ММ.ГГГГ главного технического инспектора труда ЦК Профсоюза о результатах независимой экспертизы условий труда установлено, что ООО «Центр охраны труда – Тула» в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, не значится. Эксперт ФИО4 и руководитель лаборатории ФИО5 на 29 июня 2015 года на сайте Минтруда России в реестре экспертов, проводящих специальную оценку условий труда, не значатся. Сведения об обучении членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда и график проведения спецоценки на рабочих местах, перечень рабочих мест, подлежащих СОУТ, с указанием аналогичных рабочих мест, результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденные комиссией по проведению СОУТ, решения комиссии по рабочим местам, на которых вредные и (или) опасные факторы на рабочем месте не идентифицированы, а условия труда признаются допустимыми без проведения исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов, перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, который формируется комиссией исходя из государственных нормативных требований охраны труда, характеристик технологического процесса и используемого оборудования, применяемых материалов и сырья, результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов не предоставлялись. Не проводилась оценка воздействия биологического фактора – протокол не предоставлялся, в картах данные об оценке данного фактора отсутствуют. Не учитываются условия работы с носителями патогенных микроорганизмов и возникающих условий заражения. В ходе проводимой независимой экспертизы выявлены ряд несоответствий и нарушений законодательства о специальной оценке условий труда, в том числе и при установлении работникам компенсационных мер.

Согласно выписке из приказа №.1 от ДД.ММ.ГГГГ в связи с утверждением отчета по СОУТ внесены изменения в гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда с 22.03.2016 года.

Дополнительным соглашением № от ДД.ММ.ГГГГ к трудовому договору от ДД.ММ.ГГГГ п. 10 трудового договора изложен в следующей редакции: работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью: основной – 28 календарных дней, дополнительный – 21 календарный день.

Дополнительным соглашением № от ДД.ММ.ГГГГ к трудовому договору от ДД.ММ.ГГГГ ФИО1 изменен п. 10 согласно которому: с ДД.ММ.ГГГГ ФИО1 устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью - основной - 28 календарных дней, дополнительного – нет. С указанным дополнительным соглашением ФИО1 ознакомлена ДД.ММ.ГГГГ.

В соответствии с картой № специальной оценки условий труда на рабочем месте санитарки рентгенологического кабинета химический и биологический факторы не оценивались.

Согласно должностной инструкции санитарки рентгенологического кабинета БУЗ ВО «Усть-Кубинская ЦРБ», санитарка, помимо прочего, производит текущую уборку помещений два раза в течение рабочего времени и по мере загрязнения; производит, согласно утвержденному графику, генеральную уборку помещений под руководством рентгенолаборанта; по указанию рентгенолаборанта вызывает больных в кабинет, и по необходимости сопровождает больных в лечебно-диагностические кабинеты; помогает при получении и доставке медикаментов, инструментов, оборудования; систематически (после осмотра каждого больного) осуществляет обеззараживание объекта: поверхностей в помещении; ежедневно и по мере загрязнения осуществляет обработку санитарно-технического оборудования.

Согласно распоряжению Государственной инспекции труда №-ОБ/102/16/1 от ДД.ММ.ГГГГ была проведена проверка с целью защиты прав и интересов работников; охраны труда, оформления и расторжения трудовых договоров; особенности регулирования труда отдельных категорий работников; оплата труда. По ее результатам был составлен акт № от ДД.ММ.ГГГГ согласно которому, установлено, что трудовым договором от ДД.ММ.ГГГГ ФИО1 принята на работу в БУЗ ВО «Усть-Кубинская ЦРБ» в качестве санитарки на 0,75 ставки в детскую консультацию, на основании дополнительного соглашения № от ДД.ММ.ГГГГ переведена на должность санитарки рентгенологического кабинета на 0,75 ставки с ДД.ММ.ГГГГ на неопределенное время. ДД.ММ.ГГГГ была завершена проверка специальной оценки условий труда в БУЗ ВО «Усть-Кубинская ЦРБ». Согласно карте № специальной оценки условий труда от 21.03.2016 года на рабочее место санитарки рентгенологического кабинета установлен итоговый класс условия труда 2. По результатам оценки на рабочем месте санитарки предоставляются гарантии и компенсации. С данной картой специальной оценки условий труда ФИО1 ознакомлена 29.03.2016 года.

На основании заключения государственной экспертизы условий труда № С/16 от ДД.ММ.ГГГГ установлено, что специальная оценка условий труда, проведенная на рабочем месте санитарки (индивидуальный номер рабочего места №) рентгенологического кабинета в БУЗ ВО «Усть-Кубинская ЦРБ» не соответствует требованиям Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В соответствии со ст. 72 Трудового кодекса РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В силу ст. 74 Трудового кодекса РФ, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения

в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Изменения в трудовом договоре № от ДД.ММ.ГГГГ внесены работодателем в одностороннем порядке ДД.ММ.ГГГГ. Письменного уведомления об изменении условий трудового договора ФИО1 не направлялось. Дополнительное соглашение № от ДД.ММ.ГГГГ истцу было выдано для подписания 18.05.2016 года, ФИО1 указала, что с изменениями не согласна.

Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 установлены работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест компенсации, в том числе: сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней.

Письмом Министерства здравоохранения СССР от 05 ноября 1990 года № 04-14/32-14 «О продолжительности дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня санитарок рентгеновских отделений (кабинетов)» санитаркам рентгеновских, флюорографических кабинетов и установок при непосредственной занятости не менее половины рабочего дня оказанием помощи врачу при выполнении им работ по рентгенодиагностике, флюорографии, на рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем устанавливалась продолжительность дополнительного отпуска - 18 рабочих дней, продолжительность сокращенного рабочего дня - 5 часов.

В силу ст. 57 Трудового кодекса РФ в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Согласно дополнительному соглашению № от ДД.ММ.ГГГГ, ФИО1 при переходе на работу в рентгенологический кабинет на должность санитарки были установлены: график работы с 09 час. 30 мин. до 14 час. 00 мин.; основной отпуск продолжительность 28 календарных дней, дополнительный отпуск - 21 календарный день.

Федеральным Законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федеральным законом от 28.12.2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий

труда» установлены правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, определены правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда, а также внесены изменения в Трудовой кодекс РФ, устанавливающие размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) осуществляется работодателем совместно с привлекаемой им на основании гражданско-правового договора специализированной аккредитованной организацией, имеющей право проводить СОУТ.

Пунктом 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» регламентировано: при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

На основании вышеизложенного суд приходит следующему: ФИО1 работает в должности санитарки рентгенологического кабинета. По результатам СОУТ, проведенной ООО «Центр охраны труда – Тула», работодатель в одностороннем порядке внес изменения в п. 10 заключенного с ней трудового договора, отменив ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 21 календарный день. При этом условия труда на рабочем месте у ФИО1 не изменились. О предстоящих изменениях условий трудового договора в письменной форме ФИО1 уведомлена не была. Согласно заключению Государственной экспертизы условий труда, специальная оценка условий труда, проведенная на рабочем месте санитарки (индивидуальный номер рабочего места № 70) рентгенологического кабинета в БУЗ Вологодской области «Усть-Кубинская центральная районная больница» не соответствует требованиям Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Суд считает, что срок обращения в суд за защитой своих прав ФИО1 не пропущен, поскольку с дополнительным соглашением № к трудовому

договору, которым отменен ежегодный дополнительный отпуск, она была ознакомлена 18.05.2016 года. Согласно почтовому штампу на конверте, имеющемуся в материалах дела, исковое заявление направлено в суд 18.08.2016 года. С приказом №.1 от ДД.ММ.ГТТГ, которым предоставление работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда с 22.03.2016 года вводится в связи с утверждением отчета по СОУТ, ФИО1 ознакомлена не была.

Таким образом, требования истца признания незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора, восстановлении права на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда, признании результатов проведения специальной оценки условий труда и приказа об отмене ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска незаконными подлежат удовлетворению.

В соответствии со ст.237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возникновения определяются судом.

С учетом конкретных обстоятельств дела, принципа разумности и справедливости, суд считает возможным взыскать с ответчика в пользу истца возмещение морального вреда в размере 2 000 руб.

Поскольку истец была освобождена от уплаты госпошлины при подаче искового заявления в суд, госпошлина в связи с удовлетворением исковых требований должна быть взыскана с ответчика в доход местного бюджета.

Руководствуясь ст. ст. 194 – 199, 211 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования ФИО1 к БУЗ ВО «Усть-Кубинская ЦРБ» о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора, восстановлении права на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда, признании результатов проведения специальной оценки условий труда и приказа об отмене ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска незаконными, взыскании компенсации морального вреда удовлетворить.

Признать незаконным изменение определенных сторонами условий трудового договора, заключенного между БУЗ ВО «Усть-Кубинская ЦРБ» и ФИО1, указанных в дополнительном соглашении № от ДД.ММ.ГТТГ.

Признать незаконным результат проведения специальной оценки условий труда, проведенной ООО «Центр охраны труда-Тула», утвержденной ДД.ММ.ГТТГ, в отношении санитарки рентгенологического кабинета ФИО1.

Признать незаконным приказ №.1 от ДД.ММ.ГГГГ в части предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда в связи с утверждением отчета по СОУТ санитарке рентгенологического кабинета ФИО1.

Обязать БУЗ ВО «Усть-Кубинская ЦРБ» восстановить ФИО1 право на предоставление ранее установленного вида гарантии – ежегодного дополнительного отпуска – 21 календарный день.

Взыскать с БУЗ ВО «Усть-Кубинская ЦРБ» в пользу ФИО1 компенсацию морального вреда в размере 2 000 (две тысячи) руб.

Взыскать с БУЗ ВО «Усть-Кубинская ЦРБ» госпошлину в доход местного бюджета в размере 6 000 (шесть тысяч) руб.