

Гарантии и компенсации

■ КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТЫ С ВРЕДНЫМИ и (или) опасными УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Одним из направлений государственной политики в области охраны труда является **установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.**

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым Кодексом и другими федеральными законами.

Размеры компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются:

- отраслевым (межотраслевым) соглашением;
- коллективным договором;
- локальным нормативным актом;
- трудовым договором.

Работодатель обязан информировать работников:

- об условиях и охране труда на рабочих местах;
- о риске повреждения здоровья;
- о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Виды гарантий и компенсаций за вредные и (или) особо вредные условия труда:

- дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск;
- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- повышенная оплата труда работникам;
- досрочное назначение трудовой пенсии;
- лечебно-профилактическое питание;
- молоко или другие равноценные пищевые продукты.

По результатам специальной оценки условий труда устанавливаются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – **не более 36 часов в неделю;**
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – **не менее 7 календарных дней;**
- повышенная оплата труда – **не менее 4 % тарифной ставки, (оклада) установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.**

Не устанавливаются гарантии и компенсации работникам в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных—результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом **с учетом финансово-экономического положения работодателя** (ст. 216 ТК РФ).

Дополнительный отпуск

Ежегодный **основной** оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Ежегодный **дополнительный** оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на **работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющим особый характер работы.**

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации(ст. 118).

- **с ненормированным рабочим днем.**

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, но **не может быть менее 3 календарных дней;**

- **работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях** (ст. 116 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Ежегодный **дополнительный** оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к:

- вредным условиям труда (**подкласс 3.2, 3.3, 3.4**)
- опасным условиям труда (**4 класс**) (ст. 117 ТК РФ).
- **Минимальная продолжительность** ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет **7 календарных дней.**
- Максимальным пределом продолжительность ежегодного основного и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не ограничивается и исчисляется в календарных дня (Ст. 120 ТК).

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

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней) может быть **заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией** (ст. 117 ТК РФ).

Оформляется путем заключения отдельного соглашения к договору в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами, с письменного согласия работника.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, **включается только фактически отработанное** в соответствующих условиях **время** (ст. 121 ТК РФ).

При исчислении **общей продолжительности** ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска **суммируются** с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 116 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени

Установлена сокращенная продолжительность рабочего времени— **не более 36 часов в неделю** для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к:

- вредным условиям труда (**подкласс 3.3, 3.4**);
- опасным условиям труда (**4класс**).

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, **максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены)** не может превышать:

- при **36-часовой** рабочей неделе – **8 часов**;
- при **30-часовой** рабочей неделе и менее – **6 часов**.

Может быть предусмотрено отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени

Увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены),—

- при **36-часовой** рабочей неделе - **до 12 часов**;
- при **30-часовой** рабочей неделе и менее - **до 8 часов** (ст. 94 ТК РФ).

При этом продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но **не более чем до 40 часов в неделю** с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях,

которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается **трудовым договором** на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 92 ТК РФ).

Суммированный учет рабочего времени

Суммированный учет рабочего времени допускается, когда по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Учетный период не может превышать один год.

Для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может превышать – 3 месяца.

В случае, если по причинам сезонного и технологического характера установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается **правилами внутреннего трудового распорядка** (ст. 104 ТК РФ).

Повышенная оплата труда

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и прописываются локальным нормативным актом, либо коллективным договором, **трудовым договором**.

Назначение трудовой пенсии

Федеральным законом от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», в соответствии с Конституцией Российской Федерации и Федеральным законом «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» устанавливаются основания возникновения и порядок реализации права граждан Российской Федерации на трудовые пенсии.

С 2019 года в России повышен пенсионный возраст. Это тот возраст, с которого мужчины и женщины получают право на пенсию по старости от государства (от 03.10.2018 № 350-ФЗ).

Раньше на пенсию по старости можно было выйти в 55 или 60 лет — даже без выслуги, льгот, троих детей и тяжелой работы. Теперь возраст повысили. Но не сразу на пять лет, а постепенно.

Каждый следующий год мужчины и женщины будут все позже получать право на пенсию по старости. Например, в 2021 году женщинам назначат пенсию уже не в 55,5, а только в 56,5 года. А в 2024 году — в 58 лет. В итоге в 2028 году пенсионный возраст повысят окончательно. Он составит 60 лет для женщин и 65 лет для мужчин.

Досрочное назначение трудовой пенсии

Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» наряду с общими основаниями для назначения трудовой пенсии по старости определены и основания для досрочного назначения страховой пенсии в связи с особыми условиями труда.

При этом условия назначения досрочной трудовой пенсии по старости, применяются в том случае, если класс условий труда на рабочих местах соответствовал вредному и (или) опасному классу условий труда, установленному по результатам специальной оценки условий труда.

Право на пенсию в связи с особыми условиями труда

Прежний возраст выхода на пенсию сохраняется у большинства граждан, имеющих право досрочного назначения пенсии.

К ним, в частности, относятся: лица, кому пенсия назначается ранее общеустановленного пенсионного возраста в связи с работой в тяжелых, опасных и вредных условиях труда, за которые работодатели уплачивают дополнительные страховые взносы на пенсию по специальным тарифам.

А именно лица, занятые:

- **на подземных работах, работах с вредными условиями труда и в горячих цехах — мужчины и женщины;**
- **в тяжелых условиях труда, в качестве рабочих локомотивных бригад и работников, непосредственно осуществляющих организацию перевозок и обеспечивающих безопасность движения на железнодорожном транспорте и метрополитене, а также в качестве водителей грузовых автомобилей в**

технологическом процессе на шахтах, разрезах, в рудниках или рудных карьерах – мужчины и женщины;

- в текстильной промышленности на работах с повышенной интенсивностью и тяжестью – женщины.
- осуществлявшие творческую деятельность на сцене в театрах или театрально-зрелищных организациях (более подробно смотри статью 30 Федерального закона № 400-ФЗ).

В периоды работы вахтовым методом, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, включается:

- время выполнения работ на объекте;
- время междусменного отдыха в вахтовом поселке;
- время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно;
- время междувахтового отдыха в данный календарный отрезок времени.

При этом общая продолжительность рабочего времени (нормальная или сокращенная) за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

При подсчете стажа, необходимого для назначения страховой пенсии досрочно, допускается суммирование работ.

Время работы **осужденных** в период отбывания наказания в виде лишения свободы и время отбывания на исправительных работах засчитывается только в общий трудовой стаж, т.е. не дает права на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

Периоды работы, дающие право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, **засчитываются в стаж при условии начисления и уплаты страхователем страховых взносов** по соответствующим тарифам, установленным статьей 428 Налогового кодекса Российской Федерации

Для плательщиков (страхователей) в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в [порядке](#), установленном законодательством Российской Федерации, класса условий труда применяются следующие дополнительные тарифы страховых взносов на обязательное пенсионное страхование:

Право на досрочную пенсию за тяжелый и вредный труд сохраняется для:

- Многодетные матери смогут получать пенсию на три или четыре года раньше.
- Женщины со стажем 37 лет и мужчины со стажем 42 года могут выйти на пенсию на два года раньше. Но только с 55 и 60 лет.
- Безработные предпенсионеры смогут получать пенсию досрочно по решению службы занятости.
- Жители Крайнего Севера выходят на пенсию на пять лет раньше остальных, но возраст им тоже повысили на пять лет. Требования к стажу не изменились, и есть переходный период.

- Социальную пенсию без стажа и баллов будут платить с 65 лет женщинам и с 70 лет мужчинам. То есть на пять лет позже, чем было. Переходный период тоже действует.
- Учителям, врачам и артистам сохранили досрочную пенсию за выслугу, но платить ее будут с отсрочкой.
- Госслужащим пенсионный возраст повысят постепенно: женщинам до 63 лет, мужчинам до 65 лет.

Лечебно-профилактическое питание

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам **лечебно-профилактическое питание (ЛПП)** (ст.222 ТК РФ).

Предоставляется ЛПП за счет средств работодателя в соответствии с Перечнем отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (Приказ от 16 мая 2022 г. № 298н).

Нормы и условия бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания утверждены **Приложением № 3** этого же Приказа

Выдается ЛПП работникам в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных Перечнем:

- в дни фактического выполнения ими работы, при условии занятости на указанной работе не менее половины рабочего дня;
- в дни профессионального заболевания с временной утратой трудоспособности без госпитализации.

Если беременные женщины, имеющие право на бесплатное получение ЛПП, переводятся на другую работу, с целью устранения влияния вредных производственных факторов, до наступления отпуска по беременности и родам, ЛПП выдается им в течение всего периода с момента перевода на другую работу до окончания отпуска по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет.

Не выдается ЛПП:

- в нерабочие дни;
- в дни отпуска;
- в дни служебных командировок;
- в дни учебы с отрывом от производства;
- в дни выполнения работ на участках, где бесплатная выдача ЛПП не установлена;
- в дни выполнения работ, связанных с исполнением общественных и государственных поручений;
- в период временной нетрудоспособности при заболеваниях общего характера;
- в дни пребывания на лечении в медицинском учреждении, в том числе санаторного типа.

Ознакомление работников, пользующихся ЛПП, с правилами бесплатной выдачи питания должно быть включено в программу обязательного **вводного инструктажа** по охране труда.

Ответственность за обеспечение работников ЛПП и за соблюдение правил его выдачи возлагается на работодателя.

Порядок возмещения работникам не полученного своевременно ЛПП разрабатывается с учетом мнения первичной профсоюзной организации и включается в коллективный договор.

Контроль за организацией выдачи ЛПП осуществляется:

- государственными инспекциями труда в субъектах РФ,
- территориальными органами Роспотребнадзора,
- профсоюзами или иными представительными органами работников.

Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов

Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам **молоко или другие равноценные пищевые продукты**. (ст. 222 ТК РФ).

Норма бесплатной выдачи молока работникам составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности. **Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.**

Предоставляется молоко в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных **Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов** (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. № 291н)

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов, дополнительно к молоку выдается 2г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, желе, джемов, мармеладов, соков.

Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми и (или) овощными соками с мякотью в количестве 300 мл.

При постоянном контакте с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния) вместо молока выдаются кисломолочные продукты или продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда.

Выдача **обогащенных пектином** продуктов должна быть организована перед началом работы, **кисломолочных продуктов** – в течение рабочего дня.

Работникам, получающим **бесплатно лечебно-профилактическое питание** в связи с особо вредными условиями труда, молоко не выдается.

Не допускается:

- замена молока сметаной или сливочным маслом;
- замена молока другими продуктами, кроме **равноценных**;
- выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены.

Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока

Допускается замена молока:

- равноценными пищевыми продуктами, когда невозможна выдача работникам молока (с согласия работников и с учетом мнения выбранного профсоюзного органа);
- на продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания (только при положительном заключении на их применение федерального органа исполнительной власти);
- компенсационной выплатой (по письменным заявлениям работников).

Размер компенсационной выплаты:

- принимается эквивалентным стоимости молока (жирностью не менее 2,5%) или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта РФ;
- порядок ее индексации (производится пропорционально росту цен на молоко) устанавливается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
- включается в коллективный договор.

Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.

Решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов принимает работодатель.

Основанием для принятия работодателем такого решения являются:

- наличие результатов специальной оценки условий труда, проведенной в установленном порядке);
- согласие первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии у работодателя) на прекращение бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам.

При отсутствии у работодателя данных о результатах специальной оценки условий труда сохраняется прежний порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов.

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

Смывающие и обезвреживающие средства

Смывающие и обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами, согласно приложению № 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н.

Правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и обезвреживающих средств устанавливает СБТ «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

На работодателя (его представителя) возлагается ответственность:

- за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств;
- за организацию контроля правильности их применения работникам;
- за хранение смывающих и обезвреживающих средств.

Приобретение смывающих и обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

Оставшиеся неиспользованными смывающие и обезвреживающие средства по истечении отчетного периода могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

Не допускается приобретение смывающих и обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия, либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия, которых истек.

Нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств:

- указываются в трудовом договоре работника, независимо от наличия в локальном нормативном акте работодателя;
- доводятся до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с указанными нормами.

Работодатель обязан:

- информировать работника о правилах применения смывающих и обезвреживающих средств;
- организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и обезвреживающих средств в установленные сроки.

Работник обязан:

- применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и обезвреживающие средства.

Подбор и выдача смывающих и обезвреживающих средств осуществляется на основании результатов специальной оценки условий труда и отражается в протоколе оценки обеспеченности работников СИЗ на рабочем месте.

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств, –

- составляются службой охраны труда либо иным уполномоченным структурным подразделением и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- формируются на основании Типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

До получения результатов проведения специальной оценки условий труда в случае отсутствия перечня и списка работников, для которых необходимы такие средства, их выдача формируется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Смывающие и обезвреживающие средства подразделяются на:

- защитные средства;
- очищающие средства;
- средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

Защитные средства гидрофильного, гидрофобного, а также комбинированного действия (кремы, эмульсии, гели, спреи и др.) выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми рабочими материалами.

Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (кремы, гели, эмульсии и др.) выдаются работникам, занятым на наружных и других работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, Б, С, повышенных или пониженных температур, ветра.

Средства для защиты от биологических вредных факторов (насекомых, паукообразных) выдаются работникам при работе в районах, где сезонно наблюдается массовый лёт кровососущих и жалящих насекомых (комары, мошка, слепни, оводы, клещи и др.).

Применение защитных средств, указанных выше, осуществляется путем их нанесения на открытые участки тела **до начала работы**.

Работодатель имеет право на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Очищающие средства выдаются на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и др.).

Для очищения кожи лица выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное).

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами, каустической содой и др.).

На работах, связанных с **трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями** (масла, сажа, нефтепродукты, краски, лаки, смолы, клеи, графит, угольная пыль и др.) в дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты.

Не допускается замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами.

Регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии и др.) выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми и комбинированными веществами, при негативном

влиянии окружающей среды (наружные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения, повышенных или пониженных температур, ветра).

Применение указанных средств осуществляется путем их нанесения на открытые чистые участки тела **после работы**.

Сроки использования исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Хранение выдаваемых работникам смывающих и обезвреживающих средств работодатель осуществляет в соответствии с рекомендациями изготовителя.

Государственный надзор и контроль за соблюдением СБТ осуществляется:

- федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- его территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации).