Документ предоставлен [КонсультантПлюс](http://www.consultant.ru)

"ГроссМедиа", 2014

"РОСБУХ", 2014

ОХРАНА ТРУДА

Издание второе, переработанное и дополненное

В.В.Семенихин

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

В конце прошлого года законодатели приняли Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ. Согласно этому документу на смену аттестации рабочих мест пришла специальная оценка условий труда, проводить которую должны все без исключения работодатели. Подробнее об этом читайте в настоящей статье.

Прежде следует напомнить, что в 2013 г. и ранее работодатели проводили аттестацию рабочих мест. Данная обязанность была закреплена за ними в ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). С начала 2014 г. на смену аттестации пришла специальная оценка условий труда. Соответствующие поправки внесены в ТК РФ, где само понятие "аттестация рабочих мест" теперь отсутствует.

Определение специальной оценки условий труда и правила ее проведения приведены в Федеральном законе от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ). В ст. 3 данного Закона говорится, что специальная оценка условий труда - это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника.

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

В соответствии с п. 3 ст. 3 Закона N 426-ФЗ специальную оценку не нужно проводить в отношении условий труда:

- надомников,

- дистанционных работников,

- работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися ИП.

Проведение специальной оценки в отношении условий труда государственных гражданских и муниципальных служащих регулируется:

- федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

- законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя. Это следует из ст. 212 ТК РФ и из п. 1 ст. 8 Закона N 426-ФЗ.

Специальная оценка проводится совместно работодателем и организацией (организациями), соответствующей требованиям ст. 19 Закона N 426-ФЗ и привлекаемой работодателем на основании гражданско-правового договора.

Методику проведения специальной оценки утверждает Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. Если же рабочее место было аттестовано, то специальную оценку можно назначить через пять лет после завершения аттестации.

При этом предусмотрен ряд случаев, когда специальную оценку необходимо проводить вне плана, то есть ранее вышеуказанного срока. Прежде всего это ввод в эксплуатацию новых рабочих мест.

Для организации и проведения специальной оценки работодатель должен:

- организовать комиссию по проведению специальной оценки, число членов которой должно быть нечетным,

- утвердить график проведения специальной оценки.

В состав комиссии включаются представители:

- работодателя (в том числе специалист по охране труда),

- выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии).

Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя.

Если специальную оценку проводит работодатель, относящийся к субъектам малого предпринимательства, то согласно п. 3 ст. 9 Закона N 426-ФЗ в состав комиссии включаются:

- работодатель-ИП (лично);

- руководитель организации;

- другие полномочные представители работодателя (в том числе специалист по охране труда);

- представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Возглавить комиссию должен представитель работодателя или сам работодатель.

В п. 5 ст. 9 Закона N 426-ФЗ отмечено, что до начала выполнения работ по проведению спецоценки комиссия утверждает перечень рабочих мест, на которых она будет проводиться, с указанием аналогичных рабочих мест.

Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места:

- расположенные в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах);

- оборудованные одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения.

На которых работники:

- работают по одной и той же профессии, должности, специальности;

- осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени.

Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности (в том числе при необходимости оценки травмоопасности рабочих мест), утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В отношении таких рабочих мест специальная оценка проводится с учетом особенностей, устанавливаемых Минтрудом по согласованию с министерствами и ведомствами, к которым относятся соответствующие виды деятельности.

Эксперт организации, проводящий специальную оценку, должен идентифицировать потенциально вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочих местах. Результаты идентификации утверждаются комиссией.

В соответствии с п. 3 ст. 10 Закона N 426-ФЗ при осуществлении на рабочих местах такой идентификации должны учитываться:

- производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников,

- результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований и измерений опасных производственных факторов,

- случаи производственного травматизма, установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте опасных производственных факторов,

- предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально опасных производственных факторов.

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

Если опасные факторы на рабочем месте идентифицированы, то комиссия принимает решение о проведении исследований, испытаний и измерений данных опасных производственных факторов в порядке, установленном ст. 12 Закона N 426-ФЗ.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении рабочих мест:

- работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

- в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными, опасными условиями труда;

- на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные, опасные условия труда.

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (п. 1 ст. 11 Закона N 426-ФЗ).

В соответствии с п. 2 Постановления Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 г. N 875 "Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права", федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей, а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры.

Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Федеральная инспекция труда обеспечивает формирование и ведение реестра деклараций в порядке, установленном Министерством труда.

Декларация соответствия условий труда действительна в течение пяти лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда (п. 4 ст. 11 Закона N 426-ФЗ).

Если в период действия декларации с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

Решение о прекращении действия декларации принимается федеральной инспекцией труда, о чем в срок не позднее чем в течение 10 календарных дней со дня наступления несчастного случая делается соответствующая запись в реестре деклараций.

По истечении срока действия декларации и в случае отсутствия в период ее действия несчастных случаев на производстве срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

На основании п. 1 ст. 15 Закона N 426-ФЗ организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении.

В отчет включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

1) сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов;

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) протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;

6) протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений, 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) заключение эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Отчет о проведении специальной оценки 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.

Форма отчета о проведении специальной оценки и инструкция по ее заполнению утверждаются Министерством труда.

Далее работодатель должен ознакомить с отчетом каждого работника под роспись в срок не позднее чем 30 календарных дней с даты утверждения отчета. В этот же период сводные данные специальной оценки необходимо разместить на официальном сайте организации (при его наличии).

Также следует отметить, что в настоящее время штрафные санкции за нарушение законодательства о труде и об охране труда предусмотрены ч. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) в следующих размерах:

- для должностных лиц - от 1000 руб. до 5000 руб. (повторное нарушение влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет);

- для ИП - от 1000 руб. до 5000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;

- для юридических лиц - от 30 000 руб. до 50 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Отметим, что в связи с принятием Закона N 426-ФЗ был принят Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 421-ФЗ).

В соответствии со ст. 11 Закона N 421-ФЗ с 1 января 2015 г. вступит в силу новая редакция КоАП РФ, согласно которой за непроведение спецоценки, а также за нарушение правил ее проведения на организацию могут наложить штраф на сумму от 60 000 руб. до 80 000 руб., на ИП - от 5000 руб. до 10 000 руб. в соответствии со ст. 5.27.1 КоАП РФ.

КоАП РФ также пополнится ст. 14.54 "Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда".

Согласно положениям ч. 1 данной статьи нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 20 000 руб. до 30 000 руб.;

- на юридических лиц - от 70 000 руб. до 100 000 руб.

Повторное правонарушение влечет наложение штрафа:

- на должностных лиц - в размере от 40 000 руб. до 50 000 руб. (или дисквалифицировать на срок от одного года до трех лет);

- на юридических лиц - в размере от 100 000 руб. до 200 000 руб. (или приостановить деятельность на срок до девяноста суток).

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА, ПО КАКИМ РАБОЧИМ МЕСТАМ

В конце прошлого года законодатели приняли Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ. Согласно этому документу на смену аттестации рабочих мест пришла специальная оценка условий труда, проводить которую должны все без исключения работодатели. Подробнее о том, по каким рабочим местам проводится специальная оценка, читайте в предложенном материале.

Прежде следует напомнить, что в 2013 г. и ранее работодатели проводили аттестацию рабочих мест. Данная обязанность была закреплена за ними в ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). С начала 2014 г. на смену аттестации пришла специальная оценка условий труда. Соответствующие поправки внесены в ТК РФ, где само понятие "аттестация рабочих мест" теперь отсутствует.

Определение специальной оценки условий труда и правила ее проведения приведены в Федеральном законе от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ). В ст. 3 данного Закона говорится, что специальная оценка условий труда - это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника.

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

В соответствии с п. 3 ст. 3 Закона N 426-ФЗ специальную оценку не нужно проводить в отношении условий труда:

- надомников,

- дистанционных работников,

- работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися ИП.

Проведение специальной оценки в отношении условий труда государственных гражданских и муниципальных служащих регулируется:

- федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

- законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

Условия труда по степени вредности и опасности подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные (п. 1 ст. 14 Закона N 426-ФЗ). Вредные условия труда, в свою очередь, по уровню превышения гигиенических нормативов разделяют на четыре степени: подкласс 3.1 - вредные условия труда 1-й степени; подкласс 3.2 - вредные условия труда 2-й степени; подкласс 3.3 - вредные условия труда 3-й степени и подкласс 3.4 - вредные условия труда 4-й степени.

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя. Это следует из ст. 212 ТК РФ и из п. 1 ст. 8 Закона N 426-ФЗ.

Специальная оценка проводится совместно работодателем и организацией (организациями), соответствующей требованиям ст. 19 Закона N 426-ФЗ и привлекаемой работодателем на основании гражданско-правового договора.

Методику проведения специальной оценки утверждает Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. Если же рабочее место было аттестовано, то специальную оценку можно назначить через пять лет после завершения аттестации.

При этом предусмотрен ряд случаев, когда специальную оценку необходимо проводить вне плана, то есть ранее вышеуказанного срока. Прежде всего это ввод в эксплуатацию новых рабочих мест.

Для организации и проведения специальной оценки работодатель должен:

- организовать комиссию по проведению специальной оценки, число членов которой должно быть нечетным,

- утвердить график проведения специальной оценки.

В состав комиссии включаются представители:

- работодателя (в том числе специалист по охране труда),

- выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии).

Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя.

Если специальную оценку проводит работодатель, относящийся к субъектам малого предпринимательства, то согласно п. 3 ст. 9 Закона N 426-ФЗ в состав комиссии включаются:

- работодатель-ИП (лично);

- руководитель организации;

- другие полномочные представители работодателя (в том числе специалист по охране труда);

- представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Возглавить комиссию должен представитель работодателя или сам работодатель

В п. 5 ст. 9 Закона N 426-ФЗ отмечено, что до начала выполнения работ по проведению спецоценки комиссия утверждает перечень рабочих мест, на которых она будет проводиться, с указанием аналогичных рабочих мест.

Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места:

- расположенные в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах);

- оборудованные одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения.

На которых работники:

- работают по одной и той же профессии, должности, специальности;

- осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени.

Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности (в том числе при необходимости оценки травмоопасности рабочих мест), утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В отношении таких рабочих мест специальная оценка проводится с учетом особенностей, устанавливаемых Минтрудом по согласованию с министерствами и ведомствами, к которым относятся соответствующие виды деятельности.

Эксперт организации, проводящий специальную оценку, должен идентифицировать потенциально вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочих местах. Результаты идентификации утверждаются комиссией.

В соответствии с п. 3 ст. 10 Закона N 426-ФЗ при осуществлении на рабочих местах такой идентификации должны учитываться:

- производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников,

- результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований и измерений опасных производственных факторов,

- случаи производственного травматизма, установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте опасных производственных факторов,

- предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально опасных производственных факторов.

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

Если опасные факторы на рабочем месте идентифицированы, то комиссия принимает решение о проведении исследований, испытаний и измерений данных опасных производственных факторов в порядке, установленном ст. 12 Закона N 426-ФЗ.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении рабочих мест:

- работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

- в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными, опасными условиями труда;

- на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные, опасные условия труда.

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (п. 1 ст. 11 Закона N 426-ФЗ).

В соответствии с п. 2 Постановления Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 г. N 875 "Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права", федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей, а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры.

Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Федеральная инспекция труда обеспечивает формирование и ведение реестра деклараций в порядке, установленном Министерством труда.

Декларация соответствия условий труда действительна в течение пяти лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда (п. 4 ст. 11 Закона N 426-ФЗ).

Если в период действия декларации с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

Решение о прекращении действия декларации принимается федеральной инспекцией труда, о чем в срок не позднее чем в течение 10 календарных дней со дня наступления несчастного случая делается соответствующая запись в реестре деклараций.

По истечении срока действия декларации и в случае отсутствия в период ее действия несчастных случаев на производстве срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

Следует отметить, что во исполнение Закона N 426-ФЗ принят Приказ от 24 января 2014 г. N 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" (далее - Методика).

Методика устанавливает обязательные требования к последовательно реализуемым в рамках проведения специальной оценки условий труда процедурам:

- идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;

- исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отнесению условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности к классу (подклассу) условий труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

- оформлению результатов проведения специальной оценки условий труда.

Идентификация осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Выявление на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и (или) опасных факторов осуществляется путем изучения представляемых работодателем:

- технической (эксплуатационной) документации на производственное оборудование (машины, механизмы, инструменты и приспособления), используемое работником на рабочем месте;

- технологической документации, характеристик технологического процесса;

- должностной инструкции и иных документов, регламентирующих обязанности работника;

- проектов строительства и (или) реконструкции производственных объектов (зданий, сооружений, производственных помещений);

- характеристик применяемых в производстве материалов и сырья (в том числе установленных по результатам токсикологической, санитарно-гигиенической и медико-биологической оценок);

- деклараций о соответствии и (или) сертификатов соответствия производственного оборудования, машин, механизмов, инструментов и приспособлений, технологических процессов, веществ, материалов, сырья установленным требованиям;

- результатов ранее проводившихся на данном рабочем месте исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов.

Указанные документация и материалы представляются работодателем при их наличии.

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.

Идентификация не осуществляется в отношении:

- рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

- рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

На основании п. 1 ст. 15 Закона N 426-ФЗ организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении.

Отмечаем, что форма отчета о проведении специальной оценки приведена в Приложении N 3 к Приказу N 33н. Инструкция по заполнению такого отчета - в Приложении N 4.

В силу ст. 25 Закона N 426-ФЗ государственный контроль (надзор) за соблюдением требований в области организации и проведения специальной оценки 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 его территориальными органами в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Профсоюзный контроль за соблюдением требований настоящего Федерального закона осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА, КАК ПРОВЕСТИ

В конце прошлого года законодатели приняли Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ. Согласно этому документу на смену аттестации рабочих мест пришла специальная оценка условий труда, проводить которую должны все без исключения работодатели. Подробнее о том, как провести такую оценку, читайте в настоящей статье.

Прежде следует напомнить, что в 2013 г. и ранее работодатели проводили аттестацию рабочих мест. Данная обязанность была закреплена за ними в ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). С начала 2014 г. на смену аттестации пришла специальная оценка условий труда. Соответствующие поправки внесены в ТК РФ, где само понятие "аттестация рабочих мест" теперь отсутствует.

Определение специальной оценки условий труда и правила ее проведения приведены в Федеральном законе от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ). В ст. 3 данного Закона говорится, что специальная оценка условий труда - это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника.

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

В соответствии с п. 3 ст. 3 Закона N 426-ФЗ специальную оценку не нужно проводить в отношении условий труда:

- надомников,

- дистанционных работников,

- работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися ИП.

Проведение специальной оценки в отношении условий труда государственных гражданских и муниципальных служащих регулируется:

- федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

- законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя. Это следует из ст. 212 ТК РФ и из п. 1 ст. 8 Закона N 426-ФЗ.

Специальная оценка проводится совместно работодателем и организацией (организациями), соответствующей требованиям ст. 19 Закона N 426-ФЗ и привлекаемой работодателем на основании гражданско-правового договора.

Методику проведения специальной оценки утверждает Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. Если же рабочее место было аттестовано, то специальную оценку можно назначить через пять лет после завершения аттестации.

При этом предусмотрен ряд случаев, когда специальную оценку необходимо проводить вне плана, то есть ранее вышеуказанного срока. Прежде всего это ввод в эксплуатацию новых рабочих мест.

Для организации и проведения специальной оценки работодатель должен:

- организовать комиссию по проведению специальной оценки, число членов которой должно быть нечетным,

- утвердить график проведения специальной оценки.

В состав комиссии включаются представители:

- работодателя (в том числе специалист по охране труда),

- выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии).

Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя.

Если специальную оценку проводит работодатель, относящийся к субъектам малого предпринимательства, то согласно п. 3 ст. 9 Закона N 426-ФЗ в состав комиссии включаются:

- работодатель-ИП (лично);

- руководитель организации;

- другие полномочные представители работодателя (в том числе специалист по охране труда);

- представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Возглавить комиссию должен представитель работодателя или сам работодатель.

В п. 5 ст. 9 Закона N 426-ФЗ отмечено, что до начала выполнения работ по проведению спецоценки комиссия утверждает перечень рабочих мест, на которых она будет проводиться, с указанием аналогичных рабочих мест.

Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места:

- расположенные в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах);

- оборудованные одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения.

На которых работники:

- работают по одной и той же профессии, должности, специальности;

- осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени.

Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности (в том числе при необходимости оценки травмоопасности рабочих мест), утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В отношении таких рабочих мест специальная оценка проводится с учетом особенностей, устанавливаемых Минтрудом по согласованию с министерствами и ведомствами, к которым относятся соответствующие виды деятельности.

Эксперт организации, проводящий специальную оценку, должен идентифицировать потенциально вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочих местах. Результаты идентификации утверждаются комиссией.

В соответствии с п. 3 ст. 10 Закона N 426-ФЗ при осуществлении на рабочих местах такой идентификации должны учитываться:

- производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников,

- результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований и измерений опасных производственных факторов,

- случаи производственного травматизма, установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте опасных производственных факторов,

- предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально опасных производственных факторов.

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

Если опасные факторы на рабочем месте идентифицированы, то комиссия принимает решение о проведении исследований, испытаний и измерений данных опасных производственных факторов в порядке, установленном ст. 12 Закона N 426-ФЗ.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении рабочих мест:

- работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

- в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными, опасными условиями труда;

- на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные, опасные условия труда.

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (п. 1 ст. 11 Закона N 426-ФЗ).

В соответствии с п. 2 Постановления Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 г. N 875 "Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права", федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей, а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры.

Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Федеральная инспекция труда обеспечивает формирование и ведение реестра деклараций в порядке, установленном Министерством труда.

Декларация соответствия условий труда действительна в течение пяти лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда (п. 4 ст. 11 Закона N 426-ФЗ).

Если в период действия декларации с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

Решение о прекращении действия декларации принимается федеральной инспекцией труда, о чем в срок не позднее чем в течение 10 календарных дней со дня наступления несчастного случая делается соответствующая запись в реестре деклараций.

По истечении срока действия декларации и в случае отсутствия в период ее действия несчастных случаев на производстве срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

Условия труда по степени вредности и опасности подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные (п. 1 ст. 14 Закона N 426-ФЗ). Вредные условия труда, в свою очередь, по уровню превышения гигиенических нормативов разделяют на четыре степени: подкласс 3.1 - вредные условия труда 1-й степени; подкласс 3.2 - вредные условия труда 2-й степени; подкласс 3.3 - вредные условия труда 3-й степени и подкласс 3.4 - вредные условия труда 4-й степени.

Если фактические значения уровней вредных факторов находятся в пределах оптимальных или допустимых величин, то считается, что условия труда на рабочем месте отвечают гигиеническим требованиям и относятся к 1-му или 2-му классу.

Следует отметить, что во исполнение Закона N 426-ФЗ принят Приказ от 24 января 2014 г. N 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" (далее - Методика).

Методика устанавливает обязательные требования к последовательно реализуемым в рамках проведения специальной оценки условий труда процедурам:

- идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;

- исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отнесению условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности к классу (подклассу) условий труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

- оформлению результатов проведения специальной оценки условий труда.

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.

В качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов могут быть использованы результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов, проведенных аккредитованной в установленном законодательством Российской Федерации порядке испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочем месте производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за 6 месяцев до проведения специальной оценки условий труда. Решение о возможности использования указанных результатов при проведении специальной оценки условий труда принимается комиссией по представлению эксперта.

При проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений, методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие проверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений.

Средства измерений, применяемые при проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов, должны соответствовать обязательным метрологическим требованиям к измерениям, относящимся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений и производимым при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда (в том числе по показателям точности измерения).

Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов проводятся в ходе осуществления штатных производственных (технологических) процессов и (или) штатной деятельности работодателя с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками вредных и (или) опасных факторов.

Комиссия вправе принять решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов в случае, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочем месте может создать угрозу для жизни работника, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей специальную оценку условий труда, а также иных лиц. Условия труда на таких рабочих местах относятся к опасному классу условий труда без проведения соответствующих исследований (испытаний) и измерений.

Решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по данному основанию оформляется протоколом комиссии, содержащим обоснование принятия этого решения и являющимся неотъемлемой частью отчета.

Работодатель в течение десяти рабочих дней со дня принятия такого решения направляет в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости по месту своего нахождения копию данного протокола комиссии, содержащего это решение.

По результатам оценки проводящая ее организация в соответствии со ст. 15 Закона N 426-ФЗ составляет отчет, в котором указаны вредные и (или) опасные производственные факторы, которые идентифицированы на данных рабочих местах. В отношении рабочих мест, на которых не выявлены потенциально вредные и (или) опасные факторы, предусмотрено декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям. Условия труда на таких рабочих местах признаются допустимыми. Декларация действительна в течение 5 лет и автоматически продлевается еще на столько же при отсутствии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Работодатель обязан ознакомить работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Отмечаем, что форма отчета о проведении специальной оценки приведена в Приложении N 3 к Приказу N 33н. Инструкция по заполнению такого отчета - в Приложении N 4.

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА, НАПРАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В конце прошлого года законодатели приняли Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ. Согласно этому документу на смену аттестации рабочих мест пришла специальная оценка условий труда, проводить которую должны все без исключения работодатели. О том, как и куда направляются результаты такой оценки, вы узнаете из нашей статьи.

Прежде следует напомнить, что в 2013 г. и ранее работодатели проводили аттестацию рабочих мест. Данная обязанность была закреплена за ними в ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). С начала 2014 г. на смену аттестации пришла специальная оценка условий труда. Соответствующие поправки внесены в ТК РФ, где само понятие "аттестация рабочих мест" теперь отсутствует.

Определение специальной оценки условий труда и правила ее проведения приведены в Федеральном законе от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ). В ст. 3 данного Закона говорится, что специальная оценка условий труда - это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника.

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

В соответствии с п. 3 ст. 3 Закона N 426-ФЗ специальную оценку не нужно проводить в отношении условий труда:

- надомников,

- дистанционных работников,

- работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися ИП.

Проведение специальной оценки в отношении условий труда государственных гражданских и муниципальных служащих регулируется:

- федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

- законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя. Это следует из ст. 212 ТК РФ и из п. 1 ст. 8 Закона N 426-ФЗ.

Специальная оценка проводится совместно работодателем и организацией (организациями), соответствующей требованиям ст. 19 Закона N 426-ФЗ и привлекаемой работодателем на основании гражданско-правового договора.

Методику проведения специальной оценки утверждает Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. Если же рабочее место было аттестовано, то специальную оценку можно назначить через пять лет после завершения аттестации.

При этом предусмотрен ряд случаев, когда специальную оценку необходимо проводить вне плана, то есть ранее вышеуказанного срока. Прежде всего это ввод в эксплуатацию новых рабочих мест.

Для организации и проведения специальной оценки работодатель должен:

- организовать комиссию по проведению специальной оценки, число членов которой должно быть нечетным,

- утвердить график проведения специальной оценки.

В состав комиссии включаются представители:

- работодателя (в том числе специалист по охране труда),

- выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии).

Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя.

Если специальную оценку проводит работодатель, относящийся к субъекта малого предпринимательства, то согласно п. 3 ст. 9 Закона N 426-ФЗ в состав комиссии включаются:

- работодатель-ИП (лично);

- руководитель организации;

- другие полномочные представители работодателя (в том числе специалист по охране труда);

- представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Возглавить комиссию должен представитель работодателя или сам работодатель.

В п. 5 ст. 9 Закона N 426-ФЗ отмечено, что до начала выполнения работ по проведению спецоценки комиссия утверждает перечень рабочих мест, на которых она будет проводиться, с указанием аналогичных рабочих мест.

Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места:

- расположенные в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах);

- оборудованные одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения.

На которых работники:

- работают по одной и той же профессии, должности, специальности;

- осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени.

Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности (в том числе при необходимости оценки травмоопасности рабочих мест), утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В отношении таких рабочих мест специальная оценка проводится с учетом особенностей, устанавливаемых Минтрудом по согласованию с министерствами и ведомствами, к которым относятся соответствующие виды деятельности.

Эксперт организации, проводящий специальную оценку, должен идентифицировать потенциально вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочих местах. Результаты идентификации утверждаются комиссией.

Условия труда по степени вредности и опасности подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные (п. 1 ст. 14 Закона N 426-ФЗ). Вредные условия труда, в свою очередь, по уровню превышения гигиенических нормативов разделяют на четыре степени: подкласс 3.1 - вредные условия труда 1-й степени; подкласс 3.2 - вредные условия труда 2-й степени; подкласс 3.3 - вредные условия труда 3-й степени и подкласс 3.4 - вредные условия труда 4-й степени.

Если фактические значения уровней вредных факторов находятся в пределах оптимальных или допустимых величин, то считается, что условия труда на рабочем месте отвечают гигиеническим требованиям и относятся к 1-му или 2-му классу.

Следует отметить, что во исполнение Закона N 426-ФЗ принят Приказ от 24 января 2014 г. N 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" (далее - Методика).

Методика устанавливает обязательные требования к последовательно реализуемым в рамках проведения специальной оценки условий труда процедурам:

- идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;

- исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отнесению условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности к классу (подклассу) условий труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

- оформлению результатов проведения специальной оценки условий труда.

Согласно Методике 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:

- полного наименования организации, проводящей специальную оценку условий труда, регистрационного номера записи в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, а также сведений об аккредитации в национальной системе аккредитации (номер аттестата аккредитации (при наличии));

- уникального номера протокола (определяется организацией, проводящей специальную оценку условий труда), содержащегося на каждой странице протокола вместе с номером страницы протокола;

- полного наименования работодателя;

- места нахождения и места осуществления деятельности работодателя;

- наименования структурного подразделения работодателя (при наличии);

- индивидуального номера рабочего места, наименования должности, профессии или специальности работника (работников), занятого (занятых) на данном рабочем месте, в соответствии с наименованием этих должностей, профессий или специальностей, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке;

- наименования вредного и (или) опасного фактора, в отношении которого проведены исследования (испытания) и измерения, в соответствии с Классификатором;

- даты проведения исследований (испытаний) и измерений вредного и (или) опасного фактора;

- сведений о применяемых средствах измерений (наименование прибора, инструмента, заводской номер, срок действия и номер свидетельства о проверке);

- наименования примененных метода исследований (испытаний) и (или) метода (методики) измерений вредного и (или) опасного фактора, реквизитов нормативных правовых актов, их утвердивших (вид нормативного правового акта, наименование органа, его издавшего, название, дата и номер);

- реквизитов нормативных правовых актов (вид нормативного правового акта, наименование органа, его издавшего, название, дата и номер), регламентирующих предельно допустимые концентрации, предельно допустимые уровни, а также нормативные уровни исследуемого (испытуемого) и измеряемого вредного и (или) опасного фактора;

- места проведения исследований (испытаний) и измерений вредного и (или) опасного фактора с приложением при необходимости эскиза помещения, в котором они проводились, с указанием размещения оборудования и нанесением на нем точки (точек) исследований (испытаний) и измерений вредного и (или) опасного фактора (отбора проб);

- нормативное и фактическое значение уровня исследуемого (испытуемого) и измеряемого вредного и (или) опасного фактора с указанием при необходимости единиц измерений и продолжительности его воздействия на всех местах проведения исследований (испытаний) и измерений;

- заключение по фактическому уровню вредного и (или) опасного фактора на всех местах проведения его исследований (испытаний) и измерений с указанием итогового класса (подкласса) условий труда вредного и (или) опасного фактора;

- фамилии, имена, отчества (при наличии), должности специалистов организации, проводящей специальную оценку условий труда, проводивших исследования (испытания) и измерения вредного и (или) опасного фактора.

В случае если в качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов использованы результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов, проведенных аккредитованной в установленном законодательством Российской Федерации порядке испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочем месте производственного контроля за условиями труда, то к протоколу прикладывается заключение эксперта о возможности использования указанных результатов.

Комиссия вправе принять решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов в случае, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочем месте может создать угрозу для жизни работника, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей специальную оценку условий труда, а также иных лиц. Условия труда на таких рабочих местах относятся к опасному классу условий труда без проведения соответствующих исследований (испытаний) и измерений.

Решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по данному основанию оформляется протоколом комиссии, содержащим обоснование принятия этого решения и являющимся неотъемлемой частью отчета.

Работодатель в течение десяти рабочих дней со дня принятия такого решения направляет в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости по месту своего нахождения копию данного протокола комиссии, содержащего это решение.

Смотрите также ст. 12 Закона N 426-ФЗ, в которой содержатся аналогичные приведенным положениям Методики нормы.

На основании п. 1 ст. 15 Закона N 426-ФЗ организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении.

В отчет включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

1) сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов;

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) протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;

6) протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений, 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) заключение 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.

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Отмечаем, что форма отчета о проведении специальной оценки приведена в Приложении N 3 к Приказу N 33н. Инструкция по заполнению такого отчета - в Приложении N 4.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ (ОХРАНА ТРУДА),

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ

Функциональной направленностью норм охраны труда является обеспечение безопасных условий труда. К охране труда относятся вопросы трудового законодательства, техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, противопожарной безопасности, а также контроль и надзор за выполнением требований правил и норм охраны труда. В данном материале мы рассмотрим основные понятия, связанные со сферой охраны труда.

В настоящее время охране труда посвящен разд. X Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), в котором отражены основные аспекты требований охраны труда, организации охраны труда и иные значимые положения рассматриваемого вопроса.

Под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Требования охраны труда - это государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Безопасные условия труда - это условия труда, при которых воздействие на работников в процессе трудовой деятельности вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Происшествие - событие, которое приводит или может привести к несчастному случаю.

Несчастный случай - нежелательное событие, приводящее к смертельному исходу, травме или заболеванию работника.

Организация работ по охране труда - это система взаимоувязанных мероприятий, направленных на обеспечение охраны труда.

Сертификация работ по охране труда в организациях - это комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Под системой управления охраной труда подразумевается часть общей системы управления организации, обеспечивающая управление рисками в области охраны здоровья и безопасности труда, связанными с деятельностью организации. Кроме того, система включает организационную структуру, деятельность по планированию, распределению ответственности, процедуры, процессы и ресурсы для разработки, внедрения, достижения целей, анализа результативности политики и мероприятий охраны труда организации. Для предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

К средствам индивидуальной, коллективной защиты работников относятся технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Травмобезопасность - это соответствие рабочих мест требованиям безопасности труда, исключающим травмирование работников в условиях, установленных требованиями технических регламентов, положениями стандартов или условиями договоров.

Условия труда определены как совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Помимо перечисленных, определены понятия и таких категорий, как:

- технический регламент - документ, принимаемый международным договором Российской Федерации, ратифицированный в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, или федеральным законом и указом Президента Российской Федерации, или постановлением Правительства Российской Федерации, и устанавливающий обязательные для применения и исполнения требования к объектам технического регулирования (продукции, в том числе зданиям, строениям и сооружениям, процессам производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации);

- стандарт - документ, в котором в целях добровольного многократного использования устанавливаются характеристики продукции, правил осуществления и характеристик процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнения работ или оказания услуг.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Условия труда классифицируются так: нормальные, тяжелые, вредные, опасные и иные особые (например, подземные). Самостоятельно в трудовом законодательстве выделяют также условия труда, отклоняющиеся от нормальных (ст. 149 ТК РФ). Это работы различной квалификации, совмещения профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и так далее.

К нормальным условиям труда относится производственная обстановка (способ производства), в которой присутствуют:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки, оборудования и тому подобных средств (в том числе орудий) труда;

- своевременное обеспечение работника технической и иной необходимой для работы документацией и тому подобное;

- своевременное обеспечение надлежащего качества материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

- принятие работодателем мер, обеспечивающих охрану труда и безопасность производства.

Также в ст. 209 ТК РФ дается понятие вредного и опасного производственных факторов. Вредным является тот фактор, который воздействует на работника и может привести к его заболеванию. Опасный производственный фактор может привести к его травме.

Отсюда вытекает определение безопасных условий труда. Таковой считается такая работа, при которой воздействие на сотрудников вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровень воздействия не превышает установленных нормативов.

Рабочее место - это место, где сотрудник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Отметим, что под рабочим местом в данном случае понимается не только рабочее место, закрепленное за сотрудником, но и то, на котором он обязан находиться в силу указания работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения. Средства индивидуальной защиты, в том числе иностранного производства, должны быть сертифицированы в соответствии с порядком, установленным Постановлением Госстандарта России от 19 июня 2000 г. N 34 "Об утверждении и введении в действие Правил проведения сертификации средств индивидуальной защиты".

Сертификат соответствия организации работ по охране труда - документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Под производственной деятельностью понимается совокупность действий людей (работников) с применением орудий (средств) труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг. В более широком смысле под деятельностью понимается выполнение любых действий, направленных на приобретение и осуществление прав, а также исполнение обязанностей организации.

Стандарты безопасности труда - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

При этом согласно ст. 211 ТК РФ порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Ознакомьтесь с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. N 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда".

В целях добровольного применения всеми работодателями стандартов безопасности труда с 1 июля 2009 г. введен в действие для применения в Российской Федерации в качестве Национального стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования" (Приказ Ростехрегулирования от 10 июля 2007 г. N 169-ст). Также был утвержден Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 12.0.007-2009 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию".

Отметим, что Федеральным законом от 18 июля 2011 г. N 238-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" (далее - Закон N 238-ФЗ) трудовое законодательство дополнено несколькими понятиями, связанными с охраной труда.

Раздел ТК РФ, посвященный охране труда, дополнен такими терминами, как "профессиональный риск" и "управление профессиональными рисками".

Профессиональным риском считается вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных установленных законодательством случаях.

Управление рисками представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Обратите внимание на изменения, внесенные Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

Порядок оценки уровня риска и положение о системе управления рисками должно утвердить Минздравсоцразвития России с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации. Законом N 238-ФЗ установлено, что утверждаемые Минздравсоцразвития России правила аккредитации должны включать в себя требования к таким организациям, порядок контроля за их деятельностью, приостановления или отзыва аккредитации.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ

В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Человек, его права и свободы являются высшей ценностью в нашей стране. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства. Именно в силу принятой на себя обязанности по защите прав и свобод человека государство определило в ст. 210 Трудового кодекса Российской Федерации основные направления своей политики в области охраны труда. Подробнее об этом читайте в представленном материале.

Государственный надзор за соблюдением требований охраны труда, осуществляемый государственными органами, отвечает положениям соответствующих конвенций МОТ, ратифицированных Российской Федерацией.

Государственный надзор за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда в Российской Федерации осуществляют:

- Федеральная служба по труду и занятости (Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. N 324 "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости") - федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан;

- Федеральная инспекция труда (Постановление Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 г. N 875 "Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права");

- Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июля 2004 г. N 401 "О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору");

- Государственная санитарно-эпидемиологическая служба Российской Федерации (Постановление Правительства Российской Федерации от 24 июля 2000 г. N 554 "Об утверждении Положения о Государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации и Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании");

- органы прокуратуры (Федеральный закон от 17 января 1992 г. N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации").

Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда осуществляют профсоюзы и иные представительные органы работников. Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников закреплено в Федеральном законе от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Основные направления государственной политики в области охраны труда установлены в ст. 210 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). Все указанные направления условно можно объединить в три следующие группы.

1. Принципы организации охраны труда. К этой группе относятся:

- обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности;

- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;

- установление единых нормативных требований по охране труда для всех производств страны, принятие и реализация законодательства по охране труда, а также федеральных целевых, субъектов Федерации, отраслевых целевых и территориальных программ улучшения условий и охраны труда;

- государственное управление деятельностью по охране труда, включая федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;

- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

- взаимодействие и сотрудничество органов государственного управления, надзора и контроля с работодателями, профсоюзными органами, заинтересованными в разработке и реализации государственной политики в области охраны труда;

- профилактика, расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет работодателей;

- установление порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда.

2. Принципы экономической государственной политики по охране труда. К ним относятся:

- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание здоровых и безопасных условий труда, разработка и внедрение безопасной техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- применение экономических санкций в целях соблюдения предприятиями и работниками норм по охране труда;

- установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- государственное социальное страхование работников, пострадавших от трудового увечья, а также членов их семей;

- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда.

3. Организационные принципы по охране труда. К ним относятся:

- подготовка специалистов по охране труда и их дополнительное профессиональное образование;

- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на производстве, обеспечение единой информационной системы охраны труда;

- международное сотрудничество в области охраны труда;

- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда.

Основные направления государственной политики в области охраны труда - это законодательное определение проблем, которые надлежит постоянно решать государственным органам власти, органам местного самоуправления в соответствии с их компетенцией и работодателям на соответствующем уровне исходя из конкретной ситуации в этой области, а также путей и методов их решения.

По мере необходимости основные направления государственной политики изменяются и дополняются, в связи с чем содержание ст. 210 ТК РФ периодически обновляется.

Функции по выработке государственной политики в сфере условий и охраны труда возложены на Минздравсоцразвития России. Для осуществления этих функций оно наделено соответствующими полномочиями. В частности, Минздравсоцразвития России может вносить в Правительство Российской Федерации проекты федеральных законов, нормативных правовых актов Президента Российской Федерации и проекты других документов, по которым требуется решение Правительства, а также проводить анализ реализации государственной политики в указанной сфере.

Одним из механизмов выработки государственной социальной политики является всероссийский мониторинг социально-трудовой сферы. Это система непрерывного наблюдения за фактическим положением дел в социально-трудовой сфере, в том числе в области условий и охраны труда, для своевременного выявления и системного анализа происходящих в ней изменений, предупреждения негативных тенденций, а также для краткосрочного прогнозирования развития важнейших процессов в этой сфере.

Мониторинг проводится Минздравсоцразвития России и Росстатом совместно с другими федеральными органами исполнительной власти (смотрите Постановление Правительства Российской Федерации от 22 марта 1995 г. N 291 "Об утверждении Положения о всероссийском мониторинге социально-трудовой сферы").

К основным социально-экономическим показателям мониторинга качества и уровня жизни населения относятся сведения:

- о естественном приросте (убыли) населения;

- об удельном весе работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, в том числе женщин;

- о производственном травматизме, в том числе со смертельным исходом;

- об основных видах профессиональных заболеваний.

Результаты мониторинга доводятся до сведения Правительства Российской Федерации и Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и используются ими для разработки мер по улучшению условий и охраны труда.

На Минздравсоцразвития России возложены также функции по формированию банка данных утвержденных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, и обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда для использования указанной информации при выработке и реализации государственной политики в области охраны труда и при других обстоятельствах, касающихся улучшения условий и охраны труда. Под информационной системой понимается совокупность содержащейся в базах данных информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий и технических средств (ст. 2 Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации").

В формировании государственной политики в области охраны труда могут принимать участие законодательные (представительные) органы субъектов Российской Федерации, поскольку они согласно ст. 104 Конституции Российской Федерации наделены правом законодательной инициативы и вправе вносить в Государственную Думу соответствующие законопроекты.

Определение направлений государственной политики в области охраны труда осуществляется при участии профессиональных союзов. Это участие выражается в том, что в силу п. 1 ст. 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений.

Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

Также в формировании государственной политики в области охраны может принимать участие Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Она состоит из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации, образующих соответствующие стороны этой комиссии.

К основным задачам комиссии, помимо ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения между названными сторонами, относится: проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда и занятости населения.

Комиссия вправе:

- проводить с федеральными органами государственной власти в согласованном с ними порядке консультации по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики;

- разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти в согласованном с ними порядке предложения о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений;

- принимать по согласованию с Правительством Российской Федерации участие в подготовке разрабатываемых им проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, а по согласованию с комитетами и комиссиями палат Федерального Собрания Российской Федерации - в предварительном рассмотрении ими законопроектов и подготовке их к рассмотрению Государственной Думой.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Внося в соответствующие органы государственной власти рациональные предложения по вопросам создания условий для сохранения жизни и здоровья работающего населения, названные комиссии могут оказывать влияние на формирование государственной политики в области охраны труда.

Огромная роль в реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда принадлежит Минздравсоцразвития России. Являясь федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики в области охраны труда, Минздравсоцразвития России обеспечивает и ее реализацию исходя из предоставленных ему полномочий, в том числе путем внесения в Правительство Российской Федерации проектов нормативных правовых актов и принятия нормативных правовых актов, проводит анализ процесса реализации этой политики. Кроме того, Минздравсоцразвития России совместно с Росстатом и Рострудом с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти должны готовить и ежегодно представлять Правительству Российской Федерации доклад о реализации государственной политики в области условий и охраны труда.

Другие органы исполнительной власти принимают участие в реализации государственной политики в области охраны труда в соответствии с их полномочиями.

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Государственные нормативные требования по охране труда осуществляются в соответствии со ст. 211 Трудового кодекса Российской Федерации. Они обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда. Подробнее об этом - в представленном материале.

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Все нормативные акты по охране труда разрабатываются и утверждаются в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. N 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" (далее - Постановление N 1160).

Сразу же хотелось бы отметить, что вам необходимо обратить внимание на изменения, внесенные в данный документ Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 марта 2013 г. N 257 "Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации по вопросам деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации".

В силу положений Постановления N 1160 к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса) (все вместе далее также - акты, содержащие требования охраны труда).

Проекты актов, содержащих требования охраны труда, разрабатываются:

- организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами;

- федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, с участием представителей отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей.

Проекты актов, содержащих требования охраны труда, направляются организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности (при отсутствии такого федерального органа исполнительной власти - в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации).

Проекты актов, содержащих требования охраны труда, представляются в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в бумажном и электронном виде (федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, - с приложением заключений отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей).

Акты, содержащие требования охраны труда, издаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации после рассмотрения проектов указанных актов на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Внесение изменений в акты, содержащие требования охраны труда, осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в порядке, определенном Постановлением N 1160, для их разработки и утверждения:

- при изменении законодательства Российской Федерации об охране труда;

- по результатам комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- по результатам изучения российского и международного опыта работы по улучшению условий труда;

- на основании анализа результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, результатов внедрения новой техники и технологий;

- по предложениям (с обоснованием) федеральных органов исполнительной власти и (или) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе о гармонизации актов, содержащих требования охраны труда, с нормами международного права в области охраны труда.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда и защиты от профессиональных заболеваний (ст. 20 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"). Они осуществляют повседневный профсоюзный контроль за охраной труда.

Правила по охране труда обязательны как для работников, так и для работодателя.

Работодатель должен знать, что для всех категорий работников должны быть разработаны инструкции по охране труда, которые составляются с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель должен разрабатывать инструкции по охране труда на основании межотраслевых либо отраслевых типовых инструкций по охране труда, а в случае их отсутствия - на основании технической и ремонтной документации к используемому оборудованию, разработанных организацией-изготовителем, учитывая конкретные условия производства.

В инструкциях необходимо предусмотреть действия работников и работодателя по устранению (или минимизации) влияния опасных и вредных факторов на работников при исполнении ими своих должностных обязанностей.

Вопросы охраны труда работников должны быть отражены и в правилах внутреннего трудового распорядка организации, в частности в разделе, посвященном режиму труда и отдыха работников.

В инструкции по охране труда следует изложить требования по обеспечению безопасных условий труда конкретно к профессии работника либо к виду осуществляемой им деятельности.

Для работников, непосредственно занятых на взрывных работах, работах с грузоподъемными машинами, с обслуживанием электрических установок и установок, работающих под давлением, инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются на основании межотраслевых, отраслевых инструкций по охране труда, утверждаемых федеральными надзорами Российской Федерации.

Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

Если в течение срока действия инструкции по охране труда для работника условия его труда не изменились, то ее действие продлевается на следующий срок.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Трудовым законодательством предусмотрена обязанность работодателя обеспечивать безопасные условия и охрану труда работника. Работодатель обязан за счет своих средств обеспечивать своевременную выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену. Подробнее об этом читайте в представленном материале.

Согласно ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) основная обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на работодателя. Эта обязанность является основой для разработки таких нормативных актов, как коллективные договоры и соглашения, правила внутреннего распорядка, инструкции по безопасности труда и так далее.

Перечень основных обязанностей работодателя в сфере охраны труда содержится в ст. ст. 22 и 212 ТК РФ, которые дополняются как ст. ст. 213, 221, 222 ТК РФ, так и иными законами и правовыми актами.

Из ст. 212 ТК РФ следует, что работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов. Выполнение этой обязанности работодателем должно начинаться уже на стадии проектирования производственных объектов и оборудования. Проекты по реконструкции производственных объектов и проекты строительства должны соответствовать требованиям охраны труда. Это же требование должно исполняться в отношении машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Работодатель обязан приобретать и выдавать сертифицированные средства защиты сотрудникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты регулируется Правилами, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты";

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

Эта обязанность работодателя распространяется только на рабочее место работника. Работник имеет право на получение информации от работодателя о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах, которые применяются для защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. Работодатель обязан информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Режим труда и отдыха - это устанавливаемые для каждого вида работ порядок чередования периодов работы и отдыха и их продолжительность. Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производятся за счет средств работодателя. Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты регулируется Правилами, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты";

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. Содержание инструктажа зависит от особенностей производственной деятельности организации и трудовых обязанностей работника.

Согласно ст. 76 ТК РФ работник, не прошедший в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, должен быть отстранен от работы;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Обучение по охране труда и инструктаж работников на предприятиях проводятся в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний охраны труда работников организаций, утвержденным Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29. В соответствии с п. 1.5 данного Постановления и ч. 1 ст. 225 ТК РФ обучению по охране труда и проверке знаний требований охраны труда подлежат все работники организации, в том числе ее руководитель, работодатели - индивидуальные предприниматели, а также все организации вне зависимости от форм собственности;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Ознакомьтесь с положениями Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

В соответствии с требованием ст. 212 ТК РФ работодатель обязан организовать за счет собственных средств медицинские осмотры. Медицинские осмотры подразделяются на первичные (предварительные), периодические; внеочередные. Работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

Вопросы прохождения медицинских осмотров регламентируются ст. 213 ТК РФ и в том числе следующими подзаконными актами:

Постановление Правительства Российской Федерации от 4 сентября 1995 г. N 877 "Об утверждении Перечня работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров";

Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда";

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

Статьей 219 ТК РФ предусмотрено, что каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда. Работодатель должен обеспечить такие условия труда на каждом рабочем месте. Работник имеет право на получение информации о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах, которые применяются (полагается применять) для защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, от работодателя, соответствующих органов и общественных организаций. Работодатель обязан информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- представление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В соответствии со ст. 228 ТК РФ при любом несчастном случае на производстве работодатель обязан немедленно оказать первую помощь пострадавшему, предотвратить развитие аварийной ситуации, зафиксировать обстановку и проинформировать родственников пострадавшего и соответствующие органы и организации. Для профилактики несчастных случаев на производстве очень важное значение имеет, чтобы каждый несчастный случай, происшедший с работником на производстве, был должным образом зафиксирован, расследован и учтен, а также выявлены причины и обстоятельства, способствовавшие его возникновению;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Согласно ст. 223 ТК РФ санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагаются на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

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

Обязанность по осуществлению социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний возложена на работодателя.

На основании ст. 5 Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем;

физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем;

физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан ознакомить работников с требованиями охраны труда. Если эта обязанность работодателем соблюдена (должны быть подтверждающие документы), но в результате нарушения данных требований работником наступили тяжкие последствия или возникла реальная угроза их наступления, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с этим работником на основании п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Также для всех категорий работников должны быть разработаны инструкции по охране труда, которые составляются с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа.

Инструкции по охране труда для работников разрабатываются в соответствии с наименованиями профессий и перечнем видов работ, утвержденными работодателем.

Руководители структурных подразделений организации разрабатывают инструкцию по охране труда для работников, которая утверждается приказом работодателя по согласованию с соответствующим профсоюзным либо иным уполномоченным работниками представительным органом.

Инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций - изготовителей оборудования с учетом конкретных условий производства. Эти требования должны быть изложены применительно к профессии работника или виду выполняемой работы.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ,

КАК КВАЛИФИЦИРОВАТЬ ОТКАЗ ОТ ИХ ПРОХОЖДЕНИЯ

В целях предупреждения возникновения и распространения заболеваний работники отдельных профессий при выполнении своих трудовых обязанностей обязаны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры. Причем организовывать проведение таких медосмотров должен работодатель за счет собственных средств. Об обязательных медицинских осмотрах мы поговорим в нашей статье.

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры, на что указывает ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (далее - Порядок N 302н).

Порядок N 302н устанавливает правила проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) лиц, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также на работах, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) на основании п. 3 Порядка N 302н проводятся в целях:

- динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска по развитию профессиональных заболеваний;

- выявления заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;

- своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников;

- своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;

- предупреждения несчастных случаев на производстве.

Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Для проведения предварительного или периодического осмотра медицинской организацией формируется постоянно действующая врачебная комиссия.

Ответственность за качество проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагается на медицинскую организацию.

Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу, работодателем.

На лицо, проходящее предварительный осмотр, в медицинской организации оформляются:

- медицинская карта амбулаторного больного;

- паспорт здоровья работника (в случае если он ранее не оформлялся).

По окончании прохождения лицом, поступающим на работу, предварительного осмотра медицинской организацией оформляются заключение по результатам предварительного (периодического) медицинского осмотра.

Заключение составляется в двух экземплярах, один из которых по результатам проведения медицинского осмотра незамедлительно после завершения осмотра выдается лицу, поступающему на работу или завершившему прохождение периодического медицинского осмотра, на руки, а второй приобщается к медицинской карте амбулаторного больного.

Частота проведения периодических осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ.

В соответствии с п. 19 Порядка N 302н периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам, с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы. Поименные списки не позднее чем за 2 месяца до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра направляются работодателем в указанную медицинскую организацию.

Медицинская организация в 10-дневный срок с момента получения от работодателя поименного списка (но не позднее чем за 14 дней до согласованной с работодателем даты начала проведения периодического осмотра) на основании указанного поименного списка составляет календарный план проведения периодического осмотра.

Календарный план согласовывается медицинской организацией с работодателем (его представителем) и утверждается руководителем медицинской организации.

Работодатель не позднее чем за 10 дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом (п. 26 Порядка N 302н).

Врачебная комиссия медицинской организации на основании указанных в поименном списке вредных производственных факторов или работ определяет необходимость участия в предварительных и периодических осмотрах соответствующих врачей-специалистов, а также виды и объемы необходимых лабораторных и функциональных исследований.

Для прохождения периодического осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом, и предъявить в медицинской организации соответствующие документы.

Периодический осмотр является завершенным в случае осмотра работника всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований.

Данные о прохождении медицинских осмотров в силу п. 33 Порядка N 302н подлежат внесению в личные медицинские книжки и учету лечебно-профилактическими организациями государственной и муниципальной систем здравоохранения, а также органами, осуществляющими федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

Согласно п. 48 Порядка N 302н работники (лица, поступающие на работу) не допускаются к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, при наличии соответствующих общих медицинских противопоказаний.

Государственный надзор (контроль) за соблюдением порядка проведения медицинских осмотров осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением санитарно-эпидемиологического контроля, и его территориальными органами.

В соответствии с ч. 6 ст. 213 ТК РФ работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Порядок проведения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, определен Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. N 695 (далее - Правила N 695).

Напомним, что Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов работ и деятельности, связанных с источником повышенной опасности, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 г. N 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании".

Обязательное психиатрическое освидетельствование работника согласно п. 2 Правил N 695 проводится на добровольной основе с учетом норм, установленных Законом Российской Федерации от 2 июля 1992 г. N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании".

Как следует из положений ст. 76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование, в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Смотрите также п. 4 ст. 34 Федерального закона от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения".

Работник отстраняется от работы до тех пор, пока не пройдет медосмотр. В данный период заработная плата ему не начисляется. Отказ работника от прохождения медосмотра - повод для работодателя его уволить. В таком случае трудовой договор может быть расторгнут работодателем, если сотрудник уже имеет дисциплинарное взыскание (замечание или выговор за совершение дисциплинарного проступка - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Если работник не прошел медицинский осмотр не по своей вине, его также отстраняют от работы, но это время оплачивается как простой. Таким образом, согласно ст. 157 ТК РФ период отстранения от работы по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Если в непрохождении работником медицинского осмотра виноват работодатель, время отстранения от работы оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

ПЕРЕЧЕНЬ ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ

ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ И РАБОТ

Статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работодатель в определенных случаях должен проводить обязательные медицинские осмотры работников за счет собственных средств. О перечне вредных и (или) опасных производственных факторов и работ вы можете узнать из нашей статьи.

Статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) устанавливает обязанность недопущения работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Эти категории работников проходят предварительный (при поступлении на работу) и периодические осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Так, ст. 328 ТК РФ запрещает принимать на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, лиц, не прошедших предварительный медосмотр.

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (далее - Приказ N 302н).

Согласно положениям Приказа N 302н порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливает правила проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) лиц, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также на работах, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся в целях:

- динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска по развитию профессиональных заболеваний;

- выявления заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;

- своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников;

- своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;

- предупреждения несчастных случаев на производстве.

Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Для проведения предварительного или периодического осмотра медицинской организацией формируется постоянно действующая врачебная комиссия.

Ответственность за качество проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагается на медицинскую организацию.

Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу, работодателем.

На лицо, проходящее предварительный осмотр, в медицинской организации оформляются:

- медицинская карта амбулаторного больного;

- паспорт здоровья работника (в случае если он ранее не оформлялся).

По окончании прохождения лицом, поступающим на работу, предварительного осмотра медицинской организацией оформляются заключение по результатам предварительного (периодического) медицинского осмотра.

Заключение составляется в двух экземплярах, один из которых по результатам проведения медицинского осмотра незамедлительно после завершения осмотра выдается лицу, поступающему на работу или завершившему прохождение периодического медицинского осмотра, на руки, а второй приобщается к медицинской карте амбулаторного больного.

Частота проведения периодических осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ.

Работодатель не позднее чем за 10 дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом.

Врачебная комиссия медицинской организации на основании указанных в поименном списке вредных производственных факторов или работ определяет необходимость участия в предварительных и периодических осмотрах соответствующих врачей-специалистов, а также виды и объемы необходимых лабораторных и функциональных исследований.

Для прохождения периодического осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом, и предъявить в медицинской организации соответствующие документы.

Периодический осмотр является завершенным в случае осмотра работника всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований.

Данные о прохождении медицинских осмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки и учету лечебно-профилактическими организациями государственной и муниципальной систем здравоохранения, а также органами, осуществляющими федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

Работники (лица, поступающие на работу) не допускаются к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, при наличии соответствующих общих медицинских противопоказаний.

Государственный надзор (контроль) за соблюдением порядка проведения медицинских осмотров осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением санитарно-эпидемиологического контроля, и его территориальными органами.

Отмечаем, что при применении положений Приказа N 302н необходимо учитывать изменения, внесенные Приказом Минздрава России от 15 мая 2013 г. N 296н "О внесении изменения в Приложение N 2 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда".

Как следует из содержания абз. 4 ч. 1 ст. 76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование, в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Смотрите также п. 4 ст. 34 Федерального закона от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения".

Работник отстраняется от работы до тех пор, пока не пройдет медосмотр. В данный период заработная плата ему не начисляется. Отказ работника от прохождения медосмотра - повод для работодателя его уволить. В таком случае трудовой договор может быть расторгнут работодателем, если сотрудник уже имеет дисциплинарное взыскание (замечание или выговор за совершение дисциплинарного проступка - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Если работник не прошел медицинский осмотр не по своей вине, его также отстраняют от работы, но это время оплачивается как простой. Таким образом, согласно ст. 157 ТК РФ период отстранения от работы по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Если в непрохождении работником медицинского осмотра виноват работодатель, время отстранения от работы оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

За привлечение к работе сотрудников, не прошедших медосмотр в случаях, когда медосмотр для них обязателен, предусмотрена административная ответственность (ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях). О нарушении инспекторы могут узнать из жалобы сотрудника или в ходе проверки.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ

Статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работодатель в определенных случаях должен проводить обязательные медицинские осмотры работников за счет собственных средств. О том, в каком порядке осуществляется проведение обязательных медицинских осмотров, вы узнаете из нашей статьи.

Статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) устанавливает обязанность недопущения работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Эти категории работников проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Так, ст. 328 ТК РФ запрещает принимать на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, лиц, не прошедших предварительный медосмотр.

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (далее - Порядок N 302н).

Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливает правила проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) лиц, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также на работах, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

Согласно п. 3 Порядка N 302н обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся в целях:

- динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска по развитию профессиональных заболеваний;

- выявления заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;

- своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников;

- своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;

- предупреждения несчастных случаев на производстве.

Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Для проведения предварительного или периодического осмотра медицинской организацией формируется постоянно действующая врачебная комиссия.

Ответственность за качество проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагается на медицинскую организацию.

Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу, работодателем.

Направление заполняется на основании утвержденного работодателем списка контингентов, и в нем указывается:

- наименование работодателя;

- форма собственности и вид экономической деятельности работодателя;

- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН;

- вид медицинского осмотра (предварительный или периодический);

- фамилия, имя, отчество лица, поступающего на работу (работника);

- дата рождения лица, поступающего на работу (работника);

- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором будет занято лицо, поступающее на работу (занят работник);

- наименование должности (профессии) или вида работы;

- вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих предварительным (периодическим) осмотрам.

Направление подписывается уполномоченным представителем работодателя с указанием его должности, фамилии, инициалов.

Помимо направления, будущий сотрудник предъявляет в медицинскую организацию следующие документы:

- паспорт (или другой документ установленного образца, удостоверяющий его личность);

- паспорт здоровья работника (при наличии);

- решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации).

На лицо, проходящее предварительный осмотр, в медицинской организации оформляются:

- медицинская карта амбулаторного больного;

- паспорт здоровья работника (в случае если он ранее не оформлялся). Отметим, что в период проведения осмотра паспорт здоровья хранится в медицинской организации. По окончании осмотра паспорт здоровья выдается работнику на руки.

По окончании прохождения лицом, поступающим на работу, предварительного осмотра медицинской организацией оформляются заключение по результатам предварительного (периодического) медицинского осмотра.

Заключение подписывается председателем медицинской комиссии с указанием фамилии и инициалов и заверяется печатью медицинской организации, проводившей медицинский осмотр.

Заключение составляется в двух экземплярах, один из которых по результатам проведения медицинского осмотра незамедлительно после завершения осмотра выдается лицу, поступающему на работу или завершившему прохождение периодического медицинского осмотра, на руки, а второй приобщается к медицинской карте амбулаторного больного (п. 14 Порядка N 302н).

Частота проведения периодических осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ.

Периодические осмотры проводятся не реже чем в сроки, указанные в Перечнях вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, на что указывает п. 16 Порядка N 302н.

При этом работники в возрасте до 21 года проходят периодические осмотры ежегодно.

Внеочередные медицинские осмотры (обследования) проводятся на основании медицинских рекомендаций, указанных в заключительном акте.

Периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам, с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнями вредных и (или) опасных производственных факторов и работ.

Включению в списки контингента и поименные списки подлежат работники:

- подвергающиеся воздействию вредных производственных факторов, указанных в Перечне факторов, утвержденном Приказом N 302н, а также вредных производственных факторов, наличие которых установлено по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке;

- выполняющие работы, предусмотренные Перечнем работ, утвержденным Приказом N 302н.

В списке контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, указывается:

- наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

- наименование вредного производственного фактора.

Список контингента, разработанный и утвержденный работодателем, в 10-дневный срок направляется в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора по фактическому месту нахождения работодателя.

Поименные списки составляются на основании утвержденного списка контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, в котором указываются:

- фамилия, имя, отчество, профессия (должность) работника, подлежащего периодическому медицинскому осмотру;

- наименование вредного производственного фактора или вида работы;

- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии).

Поименные списки составляются и утверждаются работодателем (его уполномоченным представителем) и не позднее чем за 2 месяца до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра направляются работодателем в указанную медицинскую организацию.

Медицинская организация в 10-дневный срок с момента получения от работодателя поименного списка (но не позднее чем за 14 дней до согласованной с работодателем даты начала проведения периодического осмотра) на основании указанного поименного списка составляет календарный план проведения периодического осмотра (п. 25 Порядка N 302н).

Календарный план согласовывается медицинской организацией с работодателем (его представителем) и утверждается руководителем медицинской организации.

Работодатель не позднее чем за 10 дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом.

Врачебная комиссия медицинской организации на основании указанных в поименном списке вредных производственных факторов или работ определяет необходимость участия в предварительных и периодических осмотрах соответствующих врачей-специалистов, а также виды и объемы необходимых лабораторных и функциональных исследований.

Для прохождения периодического осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом, и предъявить в медицинской организации соответствующие документы.

Периодический осмотр является завершенным в случае осмотра работника всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований.

В соответствии с п. 33 Порядка N 302н данные о прохождении медицинских осмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки и учету лечебно-профилактическими организациями государственной и муниципальной систем здравоохранения, а также органами, осуществляющими федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

Работники (лица, поступающие на работу) не допускаются к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, при наличии соответствующих общих медицинских противопоказаний. Об этом сказано в п. 48 Порядка N 302н.

Государственный надзор (контроль) за соблюдением порядка проведения медицинских осмотров осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением санитарно-эпидемиологического контроля, и его территориальными органами.

Как следует из содержания абз. 4 ч. 1 ст. 76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Аналогичное требование содержится и в п. 4 ст. 34 Федерального закона от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения".

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами. Иными словами, работник отстраняется от работы до тех пор, пока не пройдет медосмотр.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Отказ работника от прохождения медосмотра - повод для работодателя его уволить. В таком случае трудовой договор может быть расторгнут работодателем, если сотрудник уже имеет дисциплинарное взыскание (замечание или выговор за совершение дисциплинарного проступка - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

Если работник не прошел медицинский осмотр не по своей вине, его также отстраняют от работы, но это время оплачивается как простой. Таким образом, согласно ст. 157 ТК РФ период отстранения от работы по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Если в непрохождении работником медицинского осмотра виноват работодатель, время отстранения от работы оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

О ПРОХОЖДЕНИИ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО

ПСИХИАТРИЧЕСКОГО ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЯ РАБОТНИКАМИ

Помимо обязательного медицинского осмотра, работникам необходимо проходить и психиатрическое освидетельствование. Его цель - определить пригодность работника к выполнению отдельных видов работ, а также его способность трудиться в условиях повышенной опасности. О специфике прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками мы и поговорим в настоящей статье.

Отдельный вид медосмотра - психиатрическое освидетельствование. Его назначают для определения пригодности работника по состоянию психического здоровья к выполнению отдельных видов работ и проводят не реже одного раза в 5 лет.

Общими медицинскими психиатрическими противопоказаниями для данных работ являются хронические и затяжные психические расстройства с тяжелыми стойкими или часто обостряющимися болезненными проявлениями, эпилепсия с пароксизмальными расстройствами. Выраженные формы пограничных психических расстройств рассматриваются в каждом случае индивидуально.

Перечень видов деятельности и работ, при выполнении которых работник обязан пройти психиатрическое освидетельствование, определен в Постановлении Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 г. N 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании".

Психиатрическое освидетельствование работников осуществляется по Правилам прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. N 695 (далее - Правила).

Указанные Правила определяют порядок прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, предусмотренных Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденным Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 г. N 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании".

Согласно Правилам психиатрическое освидетельствование работника проводится на добровольной основе с учетом норм, установленных Законом Российской Федерации от 2 июля 1992 г. N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании" (далее - Закон N 3185-1).

В соответствии со ст. 23 Закона N 3185-1 психиатрическое освидетельствование проводится для определения: страдает ли обследуемый психическим расстройством, нуждается ли он в психиатрической помощи, а также для решения вопроса о виде такой помощи.

Психиатрическое освидетельствование проводится при наличии информированного добровольного согласия обследуемого на его проведение. Психиатрическое освидетельствование несовершеннолетнего в возрасте до пятнадцати лет или больного наркоманией несовершеннолетнего в возрасте до шестнадцати лет проводится при наличии информированного добровольного согласия на его проведение одного из родителей либо иного законного представителя, а в отношении лица, признанного в установленном законом порядке недееспособным, если такое лицо по своему состоянию не способно дать информированное добровольное согласие, - при наличии информированного добровольного согласия на проведение психиатрического освидетельствования законного представителя такого лица. В случае возражения одного из родителей либо при отсутствии родителей или иного законного представителя психиатрическое освидетельствование несовершеннолетнего проводится по решению органа опеки и попечительства, которое может быть обжаловано в суд. Законный представитель лица, признанного в установленном законом порядке недееспособным, извещает орган опеки и попечительства по месту жительства подопечного о даче информированного добровольного согласия на проведение психиатрического освидетельствования подопечного не позднее дня, следующего за днем дачи указанного согласия.

Пунктом 4 данной статьи предусмотрено, что психиатрическое освидетельствование лица может быть проведено без его согласия или без согласия его законного представителя в случаях, когда по имеющимся данным обследуемый совершает действия, дающие основание предполагать наличие у него тяжелого психического расстройства, которое обусловливает:

а) его непосредственную опасность для себя либо окружающих, или

б) его беспомощность, то есть неспособность самостоятельно удовлетворять основные жизненные потребности, или

в) существенный вред его здоровью вследствие ухудшения психического состояния, если лицо будет оставлено без психиатрической помощи.

Проведение психиатрического освидетельствования в обязательном порядке для определения пригодности работника к поручаемой работе ст. 23 Закона N 3185-1 не предусмотрено.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)).

Направляет работника на психиатрическое освидетельствование работодатель.

Для этого работнику на руки выдается направление, в котором указываются вид деятельности и условия труда работника.

С этим направлением и паспортом (иным заменяющим паспорт документом, удостоверяющим личность) работник приходит в медицинское учреждение, где созданная органом управления здравоохранения врачебная комиссия проводит психиатрическое освидетельствование.

Освидетельствование работника проводится в срок не более 20 дней с даты его обращения в комиссию.

В целях освидетельствования комиссия вправе запрашивать у медицинских учреждений дополнительные сведения, о чем работник ставится в известность.

Свое решение врачебная комиссия принимает в течение 10 дней после получения дополнительных сведений.

Решение принимается простым большинством голосов о пригодности (непригодности) работника к выполнению вида деятельности (работы в условиях повышенной опасности), указанного в направлении на освидетельствование.

Решение в письменной форме выдается работнику под роспись в течение 3 дней после его принятия. В этот же срок работодателю направляется сообщение о дате принятия решения комиссией и дате выдачи его работнику.

При прохождении освидетельствования работник может получать разъяснения по вопросам, связанным с его освидетельствованием.

В случае несогласия работника с решением врачебной комиссии оно может быть обжаловано в суде.

Как следует из содержания абз. 4 ч. 1 ст. 76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

На период отстранения работника от работы заработная плата ему не начисляется, за исключением случая, когда психиатрическое освидетельствование он не смог пройти не по своей вине, тогда это время оплачивается как простой.

Кроме того, согласно п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. На основании ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

Причем, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергался новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

Таким образом, если работник отказывается проходить обязательное психиатрическое освидетельствование, работодатель вправе его уволить на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но только в том случае, если у него уже имеется дисциплинарное взыскание в виде замечания или выговора, примененное менее года назад.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Выполнение требований охраны труда достигается слаженной работой всего персонала организации. Руководитель организации обеспечивает весь комплекс мероприятий по безопасности и улучшению условий труда. Вместе с ним каждый работник несет свою долю ответственности в области охраны труда. Наряду с гарантированными правами на работника возлагаются конкретные обязанности по соблюдению инструкций, норм и правил по охране труда. Подробнее об этом читайте в представленном материале.

В рамках трудовых отношений работодатель имеет право и реальную возможность выдвигать по отношению к работнику требования в той части, в которой Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) возлагает на работника определенные обязанности по отношению к работодателю. В самом общем виде эти обязанности работника установлены в ст. 21 ТК РФ.

Работник обязан:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

Обязанности работника в области охраны труда изложены в ст. 214 ТК РФ.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, либо об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Все лица, участвующие в производственной деятельности организации, являются ее работниками, начиная от руководителя организации и заканчивая простым рабочим. Следовательно, обязанности работника, установленные нормами ст. 214 ТК РФ, распространяются на все названные категории работников.

Но объем обязанностей в сфере охраны труда для каждой категории работников различен и зависит от занимаемой должности.

Так, например, работники, выполняющие организационно-распорядительные функции, обязаны соблюдать межотраслевые и отраслевые правила охраны труда, санитарные нормы и правила, а также перечень их обязанностей определен в должностных инструкциях этой категории работников.

Для работников, занятых производственной деятельностью, перечень обязанностей определен инструкциями по охране труда, которые разрабатываются на основе межотраслевых и отраслевых инструкций по охране труда.

Такие инструкции содержат:

- требования безопасности перед началом работы (порядок подготовки рабочего места, средств индивидуальной защиты; порядок проверки исправности оборудования, приспособлений и инструмента, ограждений, сигнализации, блокировочных и других устройств, защитного заземления, вентиляции, местного освещения; порядок проверки исходных материалов (заготовок, полуфабрикатов); порядок приема и передачи смены в случае непрерывного технологического процесса и работы оборудования);

- требования безопасности во время работы (способы и приемы безопасного выполнения работ, использования технологического оборудования, транспортных средств, грузоподъемных механизмов, приспособлений и инструментов; требования безопасного обращения с исходными материалами (сырьем, заготовками, полуфабрикатами); указания по безопасному содержанию рабочего места; действия, направленные на предотвращение аварийных ситуаций; требования, предъявляемые к использованию средств индивидуальной защиты работников);

- требования безопасности по окончании работ (порядок отключения, остановки, разборки, очистки и смазки оборудования, приспособлений, машин, механизмов и аппаратуры; порядок уборки отходов, полученных в ходе производственной деятельности; требования соблюдения личной гигиены; порядок извещения руководителя работ о недостатках, влияющих на безопасность труда, обнаруженных во время работы).

Руководящие работники, специалисты и другие категории работников в случае осуществления работы в условиях с вредными и (или) опасными условиями труда также обязаны выполнять требования, содержащиеся в инструкциях по охране труда.

Все работники, начиная от руководителя и заканчивая любым простым работником, обязаны исполнять свои обязанности в сфере охраны труда, тем самым создавать безопасные и благоприятные условия труда.

Выполнение указанных обязанностей позволит уменьшить риск возникновения ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью работников, количество несчастных случаев на производстве, а также даст возможность работодателю принять меры для профилактики подобных ситуаций.

На отдельные категории работников законодательством возложены дополнительные обязанности в области охраны труда. Так, например, согласно ч. 2 ст. 9 Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" работники опасного производственного объекта обязаны:

- соблюдать положения нормативных правовых актов, устанавливающих требования промышленной безопасности, а также правила ведения работ на опасном производственном объекте и порядок действий в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте;

- проходить подготовку и аттестацию в области промышленной безопасности;

- незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя или в установленном порядке других должностных лиц об аварии либо инциденте на опасном производственном объекте;

- в установленном порядке приостанавливать работу в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте;

- в установленном порядке участвовать в проведении работ по локализации аварии на опасном производственном объекте.

Несоблюдение работником этих обязанностей в отдельных случаях является дисциплинарным проступком и может повлечь за собой не только дисциплинарное взыскание, но и отстранение от работы.

На основании ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, в том числе не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование, в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Согласно абз. 2 ч. 2 ст. 121 ТК РФ время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается. Заработная плата за этот период на основании ч. 3 ст. 76 ТК РФ не начисляется, за исключением предусмотренных федеральными законами случаев.

В случае если работник допустил вышеуказанные нарушения не по своей вине, то ему должны произвести оплату за период отстранения как за вынужденный простой, а время отстранения включить в стаж работы, дающий право на отпуск.

Согласно ТК РФ отстранение - это недопущение работника к выполнению его основных трудовых обязанностей по основаниям, предусмотренным ст. 76 ТК РФ.

Работодатель также обязан отстранить от работы или не допускать к работе работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

При нарушении работником правил охраны труда, установленных комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, повлекшем тяжкие последствия, такие как несчастный случай на производстве, авария, катастрофа, либо заведомо создававшем реальную угрозу наступления таких последствий работодатель имеет полное право уволить такого работника (пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Основные требования к работнику по соблюдению им требований охраны труда указываются в трудовом договоре.

Соблюдение требований охраны труда является одной из основных гарантий того, что с работником и работающими рядом не произойдет несчастный случай на производстве.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ОТНОШЕНИЯ)

В ЧАСТИ ВРЕДНЫХ ИЛИ ОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

Для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, трудовым законодательством предусмотрены определенные гарантии и компенсации, которые необходимо отразить в трудовом договоре при его заключении. Об этих гарантиях и компенсациях и поговорим в данной статье.

Прежде всего отметим, что Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) установлены ограничения на привлечение отдельных категорий лиц к работам с вредными и (или) опасными условиями труда.

Так, согласно ст. 265 ТК РФ запрещается привлекать, в числе прочего к работе с вредными и (или) опасными условиями труда лиц моложе 18 лет. Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. N 163 утвержден Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет (далее - Постановление N 163).

Статьей 253 ТК РФ ограничено применение труда женщин в числе прочего на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. N 162 утвержден Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (далее - Постановление N 162).

Обратите внимание! В силу п. 6 примечания к Постановлению N 163, п. 1 примечания к Постановлению N 162 работодатель может принимать решение о применении труда лиц моложе 18 лет, женщин на работах, включенных в вышеперечисленные Перечни, при условии:

- создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест.

Обратите внимание, что с 1 января 2014 г. в связи с принятием Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" аттестация рабочих мест по условиям труда заменена на специальную оценку условий труда. Правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда устанавливает указанный выше Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ).

Имейте в виду, что если до дня вступления в силу Закона N 426-ФЗ, то есть до 1 января 2014 г., в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев назначения внеплановой оценки. На это указывает п. 4 ст. 27 Закона N 426-ФЗ. При этом для назначения внеплановой оценки используются результаты данной аттестации, проведенной в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. N 342н. Работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном Законом N 426-ФЗ, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда;

- положительного заключения государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.

Аналогичный вывод содержится в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних", в котором сказано, что отказ в заключении трудового договора с женщиной на выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда не является дискриминационным, если работодателем не созданы безопасные условия труда и это подтверждено результатами проведения специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном Законом N 426-ФЗ, а также заключением государственной экспертизы условий труда.

В данном Постановлении также отмечено, что, если в нарушение требований трудового законодательства указанные лица были допущены к тем работам, на которых они не могли быть использованы, трудовой договор с такими лицами на основании ст. 84 ТК РФ прекращается при отсутствии возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

На основании ст. 282 ТК РФ не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При заключении трудового договора с лицом, который будет трудиться на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в договоре необходимо привести характеристику условий труда, а также указать те гарантии и компенсации, которые работодатель обязуется предоставить работнику за работу во вредных и (или) опасных условиях. Такое требование установлено ст. 57 ТК РФ.

Как уже говорилось ранее, в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ТК РФ предусмотрен ряд гарантий и компенсаций, которые и будут рассмотрены далее.

Рабочее время во вредных или опасных условиях труда

Согласно ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени может быть установлена указанным работникам трудовым договором:

- на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 92 ТК РФ);

- согласно локальному нормативному акту организации (ч. 3 ст. 219 ТК РФ, Информационное письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 февраля 2013 г.);

- согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденному Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 (далее - Список), если профессия или должность работника указана в этом Списке. Напомним, что Список, а также Инструкция о порядке применения этого Списка, утвержденная Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20, действуют согласно ч. 1 ст. 423 ТК РФ.

Обратите внимание, что на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абз. 5 ч. 1 ст. 92 ТК РФ (не более 36 часов в неделю), 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.

Также для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлена максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены), которая согласно ст. 94 ТК РФ не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отметим, что отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ч. 2 ст. 94 ТК РФ (8 часов - при 36-часовой рабочей неделе, 6 часов - при 30-часовой рабочей неделе и менее), для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с ч. 1 - 3 ст. 92 ТК РФ:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

В соответствии со ст. 117 ТК РФ работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-, 3- или 4-й степени либо опасным условиям труда, имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет семь календарных дней (ч. 2 ст. 117 ТК РФ).

Конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска может быть установлена работнику трудовым договором:

- на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда;

- согласно локальному нормативному акту организации (ч. 3 ст. 219 ТК РФ, Информационное письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 февраля 2013 г.);

- согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденному Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, если профессия или должность работника указана в этом Списке.

Обратите внимание! Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - семь календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами, но при условии, что:

- данная возможность предусмотрена отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором:

- работник дал письменное согласие, которое оформлено путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

Следует сказать, что дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется за каждый рабочий год, отработанный у работодателя. Исчисление рабочего года начинается с момента поступления сотрудника на работу. Данный отпуск предоставляется, как правило, одновременно с ежегодным основным отпуском, что следует из ст. 120 ТК РФ, согласно которой при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском.

Право на использование дополнительного отпуска за первый год работы в общем случае возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, что установлено ст. 122 ТК РФ.

Для получения дополнительного оплачиваемого отпуска работник должен иметь определенный стаж работы, который исчисляется на основании ст. 121 ТК РФ. Напомним, что в соответствии с названной статьей в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительные оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Обратите внимание! Статьей 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Кроме того, в силу ст. 125 ТК РФ не допускается отзыв из отпуска таких работников.

Оплата труда

Согласно ст. ст. 146, 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда таким работникам 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 в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором.

Обязательный медицинский осмотр

и психиатрическое освидетельствование

На основании ст. 213 ТК РФ работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры для определения пригодности данных работников для выполнения поручаемой им работы.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

На сегодняшний день таким актом является Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н (далее - Приказ N 302н). Этим документом утверждены:

- Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) (Приложение N 1 к Приказу N 302н);

- Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (Приложение N 2 к Приказу N 302н);

- Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение N 3 к Приказу N 302н).

Согласно ч. 6 ст. 213 ТК РФ работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование.

Виды деятельности и работы, при выполнении которых работник проходит указанное освидетельствование, определены в Перечне медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 г. N 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании".

Порядок прохождения работниками обязательного психиатрического освидетельствования определяется Правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. N 695.

Обратите внимание, что указанные медицинские осмотры и освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя!

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

В силу ст. 221 ТК РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Так, например, вопросы обязательного обеспечения работающих средствами индивидуальной защиты регламентируются Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н.

Типовые нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств установлены Приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами".

Работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

Выдача молока и лечебно-профилактического питания

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно выдаются молоко или другие равноценные пищевые продукты, что следует из ст. 222 ТК РФ.

Приказом от 16 февраля 2009 г. N 45н Минздравсоцразвития России (далее - Приказ N 45н) утверждены Нормы и условия выдачи молока, а также Порядок осуществления компенсационной выплаты взамен молочных продуктов.

Согласно п. 4 Приказа N 45н норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. 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.

Обратите внимание, что бесплатная выдача молока должна осуществляться только тем работникам, на рабочих местах которых превышен допустимый норматив вредных производственных факторов (п. 2 Приказа N 45н). Перечень данных факторов определен в Приложении N 3 к Приказу N 45н. Качество молока обязательно должно соответствовать Техническому регламенту на молоко и молочную продукцию, утвержденному Федеральным законом от 12 июня 2008 г. N 88-ФЗ "Технический регламент на молоко и молочную продукцию". В п. 12 Приказа N 45н отмечено, что вся ответственность за соблюдение Норм и условий выдачи молока возлагается именно на работодателя.

В силу п. 8 Приказа N 45н допускается замена молока равноценными пищевыми продуктами, но только с согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

В список заменяемой продукции входят: кисломолочные жидкие продукты, творог, сыр, продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда. Обратите внимание, что не допускается замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами (кроме вышеперечисленных продуктов), а также выдача молока или других равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены (п. 7 Приказа N 45н).

Кроме того, допускается замена молока или других равноценных пищевых продуктов по письменному заявлению работника компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, приведенным в Приложении N 2.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно лечебно-профилактическое питание.

Приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. N 46н (далее - Приказ N 46н) утверждены:

- Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда (Приложение N 1 к Приказу N 46н);

- Рационы лечебно-профилактического питания (Приложение N 2 к Приказу N 46н);

- Нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов (Приложение N 3 к Приказу N 46н);

- Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (Приложение N 4 к Приказу N 46н).

Обратите внимание! Согласно ст. 219 ТК РФ работодатель вправе устанавливать коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом своего финансово-экономического положения повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда или на основании заключения государственной экспертизы условий труда на рабочем месте условия труда признаны безопасными, то вышеперечисленные гарантии и компенсации работнику не устанавливаются.

КАК ОПРЕДЕЛЯЮТСЯ ПРОИЗВОДСТВА И ПРОФЕССИИ

В ЧАСТИ ВРЕДНЫХ ИЛИ ОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

(НА ПРИМЕРЕ СПОРОВ С ПЕНСИОННЫМ ФОНДОМ)

Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, трудовым законодательством Российской Федерации установлены определенные льготы и компенсации. Подробнее об этом, а также о том, как определяются производства и профессии в части вредных или опасных условий труда (на примере споров с Пенсионным фондом), читайте в представленном материале.

Условия труда представляют собой совокупность факторов трудового процесса и производственной среды.

К факторам трудового процесса относится тяжесть труда (высокая нагрузка на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма) и напряженность труда (преимущественная нагрузка на центральную нервную систему, органы чувств и эмоциональную сферу работника).

Вредным признается фактор рабочей среды и трудового процесса, воздействие которого на работника может вызывать профессиональное заболевание или другое нарушение состояния здоровья самого работника либо его потомства. Вредными, в частности, являются физические (температура, влажность, вибрация, электромагнитное и тепловое излучение и тому подобные), химические (химические вещества и смеси), биологические (микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний) факторы, а также факторы трудового процесса.

Опасным считается фактор рабочей среды и трудового процесса, который может стать причиной острого заболевания, внезапного, резкого ухудшения здоровья или даже смерти работника либо способен привести к травме. В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные вредные факторы рабочей среды могут быть опасными.

Как же определить, что выполняемая работа является тяжелой не только на деле, но и с точки зрения закона? Ведь только за то, что законодатель предусмотрел в правовом акте, работнику полагаются определенные льготы.

Во-первых, существуют Перечни тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается использовать труд женщин и лиц моложе восемнадцати лет. Они закреплены Постановлениями Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. N N 162 и 163.

Во-вторых, если аттестация рабочего места выявила вредные и (или) опасные производственные факторы. В настоящее время Порядок проведения аттестации утвержден Приказом Минздравсоцразвития от 26 апреля 2011 г. N 342н. Следует отметить, что обязательной аттестации в соответствии с данным Приказом подлежат не все рабочие места, а только если работники организации осуществляют трудовые функции, перечисленные в п. 4 утвержденного Порядка.

В-третьих, в судебном порядке.

Так было до 1 января 2014 г., пока не вступил в силу Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ). По задумке законодателя, специальная оценка условий труда призвана заменить прежние процедуры - аттестацию рабочих мест и государственную экспертизу условий труда.

В ст. 13 Закона N 426-ФЗ приводится перечень вредных и опасных факторов производственной среды, которые подлежат исследованию при оценке условий труда.

Начиная с 1 января 2014 г. все работодатели хотя бы единожды должны провести исследование своих рабочих мест. Оценку условий труда проводят специальные организации, которые должны соответствовать требованиям ст. 19 Закона N 426-ФЗ.

Условия труда по степени вредности и опасности подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные (п. 1 ст. 14 Закона N 426-ФЗ). Вредные условия труда, в свою очередь, по уровню превышения гигиенических нормативов разделяют на четыре степени: подкласс 3.1 - вредные условия труда 1-й степени; подкласс 3.2 - вредные условия труда 2-й степени; подкласс 3.3 - вредные условия труда 3-й степени и подкласс 3.4 - вредные условия труда 4-й степени.

Если фактические значения уровней вредных факторов находятся в пределах оптимальных или допустимых величин, то считается, что условия труда на рабочем месте отвечают гигиеническим требованиям и относятся к 1-му или 2-му классу.

Следует отметить, что во исполнение Закона N 426-ФЗ принят Приказ от 24 января 2014 г. N 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 оценки проводящая ее организация в соответствии со ст. 15 Закона N 426-ФЗ составляет отчет, в котором указаны вредные и (или) опасные производственные факторы, которые идентифицированы на данных рабочих местах. В отношении рабочих мест, на которых не выявлены потенциально вредные и (или) опасные факторы, предусмотрено декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям. Условия труда на таких рабочих местах признаются допустимыми. Декларация действительна в течение 5 лет и автоматически продлевается еще на столько же при отсутствии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Работодатель обязан ознакомить работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Также Закон обязывает работодателя разместить на своем официальном сайте в сети Интернет (при наличии такого сайта) сводные данные о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Прежде всего отметим, что в отношении работников, занятых на работах во вредных и опасных условиях, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) предусмотрен ряд льгот и компенсаций, это:

- сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ);

- оплата труда в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ);

- проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования (ст. 213 ТК РФ);

- компенсационные выплаты (ст. 219 ТК РФ);

- выдача специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих веществ (ст. 221 ТК РФ);

- выдача молока и лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК РФ).

Согласно ст. 224 ТК РФ работодатель обязан соблюдать ограничения на привлечение отдельных категорий работников к выполнению работ во вредных и (или) опасных условиях.

Так, например, запрещается привлекать к работе с вредными и (или) опасными условиями труда лиц моложе 18 лет (ст. 265 ТК РФ). Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. N 163 утвержден Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет.

Статьей 253 ТК РФ ограничено привлечение женщин к работе с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. N 162 утвержден Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. Этим же Постановлением установлен перечень должностей руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается, в виде исключения, применение женского труда.

Работодатель может принимать решение о применении труда лиц моложе 18 лет, женщин на работах, включенных в вышеперечисленные Перечни, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Согласно ст. 94 ТК РФ 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.

В соответствии со ст. 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отметим, что согласно ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Кроме основного отпуска, работникам ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 146 ТК РФ устанавливает, что оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

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

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.

Согласно ст. 210 ТК РФ основным направлением государственной политики в области охраны труда является в числе прочего установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Под компенсацией понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (ст. 164 ТК РФ).

Согласно ст. 219 ТК РФ каждый работник имеет право в том числе на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В ряде случаев суды принимают решение о том, что основанием для установления компенсаций могут являться не только результаты аттестации рабочих мест, но и рекомендации независимой экспертизы, осуществляемой профсоюзными инспекторами труда и уполномоченными лицами по охране труда (Постановления ФАС Волго-Вятского округа от 7 марта 2008 г. по делу N А39-1855/2007, ФАС Западно-Сибирского округа от 16 июня 2008 г. по делу N Ф04-2867/2008(4748-А70-25)). Вместе с тем согласно Письму Минфина России и ФНС России от 15 апреля 2008 г. N ШС-6-3/282@ выполнение рекомендаций независимой экспертизы не освобождает работодателя от обязанности обеспечить проведение аттестации рабочих мест для установления упомянутых компенсаций.

Для нейтрализации вредных производственных факторов, оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего, а также в целях профилактики и предупреждения профессиональных заболеваний на работах во вредных условиях работникам бесплатно выдаются молоко или другие равноценные пищевые продукты (ст. 222 ТК РФ).

Перечень вредных производственных факторов, при наличии которых работодатель обязан бесплатно выдавать молоко или равноценные ему продукты, содержится в Приложении N 3 к Приказу Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. N 45н. В нем приводится подробный список химических, биологических, физических факторов.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание. Правом на его получение пользуются только те работники, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующем Перечне, который приведен в Приложении N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. N 46н.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель обязан за счет своих средств обеспечивать своевременную выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

Приказ Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" устанавливает Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за средствами индивидуальной защиты (далее - Правила).

В соответствии с п. 5 Правил работодатель предоставляет работникам необходимые средства защиты по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке, и по типовым нормам бесплатной выдачи прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Сертификация средств индивидуальной защиты осуществляется на основании Постановления Госстандарта России от 19 июня 2000 г. N 34 "Об утверждении и введении в действие Правил проведения сертификации средств индивидуальной защиты".

Многолетняя работа с тяжелыми условиями труда также дает гражданам право досрочного выхода на пенсию. Так, в соответствии с пп. 2 п. 1 ст. 27 Федерального закона от 17 декабря 2001 г. N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (далее - Закон N 173-ФЗ) трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения возраста, установленного ст. 7 Закона N 173-ФЗ, мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали на работах с тяжелыми условиями труда соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет.

С 1 января 2015 г. вступает в силу Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ "О страховых пенсиях", в соответствии с которым размер пенсии будет рассчитываться как сумма коэффициентов, начисляемых работнику за каждый проработанный год. Размер коэффициента зависит от количества пенсионных отчислений в страховую часть, возраста выхода на пенсию и страхового стажа пенсионера.

Новый Закон не предусматривает повышения пенсионного возраста: женщины смогут выйти на пенсию с 55 лет, мужчины - с 60. Однако заложены механизмы, стимулирующие то, чтобы выход на пенсию состоялся как можно позже.

Для работающих в тяжелых условиях новый Закон сохраняет возможность досрочного назначения пенсии. Подпункт 2 п. 1 ст. 30 фактически повторяет указанные выше нормы Закона N 173-ФЗ. Однако по новым правилам обязательным условием выступает величина индивидуального пенсионного коэффициента. За все трудовые годы она должна быть не менее 30.

Перечень профессий и должностей, а также Списки производств, труд на которых позволяет досрочно выйти на пенсию, утверждены Постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. N 10 "Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение" (Список N 1, Список N 2).

Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 18 июля 2002 г. N 537 Список N 1 применяется при досрочном назначении трудовой пенсии по старости работникам, занятым на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 июля 2002 г. N 537 Список N 2 применяется при досрочном назначении трудовой пенсии по старости работникам, занятым на работах с тяжелыми условиями труда.

Перечень документов или других доказательств, которые могут подтвердить занятость на работе с тяжелыми условиями труда, не установлен ни законом, ни Списками, ни иными подзаконными актами, непосредственно относящимися к досрочному назначению пенсии в связи с занятостью на работе с тяжелыми условиями труда.

При этом в соответствии с Правилами подсчета и подтверждения страхового стажа для установления трудовых пенсий (утв. Постановлением Правительства от 24 июля 2002 г. N 555) основным документом, подтверждающим периоды работы, является трудовая книжка. При отсутствии в ней необходимых сведений в качестве доказательств могут представляться справки работодателя и свидетельские показания.

Однако представители органов Пенсионного фонда Российской Федерации занимают иную позицию и высказывают мнение о том, что только в некоторых случаях трудовая книжка может служить основанием для учета в специальный стаж периода работы без истребования дополнительных документов. В частности, это случаи:

- когда указанная в трудовой книжке профессия (должность) поименована в Списках N N 1 и 2 и не требует дополнительных условий;

- при учете профиля организации, в которой работало лицо, а также период работы (так, если работа протекала до 1 января 1992 г., в период ведения планового хозяйства, в организации, которая представляла в органы соцобеспечения (собес), а затем - в отделы социальной защиты населения предусмотренные законодательством перечни профессий по своей организации, занятость в которых давала право на досрочное назначение трудовой пенсии, то записи в трудовой книжке будет достаточно).

Так как большинство профессий, поименованных в Списках N N 1 и 2, содержит дополнительные условия, которые, как правило, не отражаются в трудовых книжках, представители Пенсионного фонда требуют уточняющих справок от работодателя.

Такая справка должна содержать информацию о характере труда работника, его полной занятости, ссылку на номер позиции, раздел и список. Основание выдачи такой справки должно содержать документы технического вида и иные доказывающие занятость во вредных условиях.

В п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 11 декабря 2012 г. N 30 "О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии" разъяснено, что в случае несогласия гражданина с отказом органа, осуществляющего пенсионное обеспечение, включить в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, период работы, подлежащий, по мнению гражданина, зачету в данный стаж, необходимо учитывать, что вопрос о тождественности выполняемых истцом работ, занимаемой должности, имеющейся профессии тем работам, должностям, профессиям, которые дают право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, решается судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, установленных в судебном заседании (характера и специфики, условий осуществляемой истцом работы, выполняемых им функциональных обязанностей по занимаемым должностям и имеющимся профессиям, нагрузки, с учетом целей и задач, а также направлений деятельности учреждений, организаций, в которых он работал, и тому подобное). При этом установление тождественности различных наименований работ, профессий, должностей не допускается.

СООТВЕТСТВИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ И ПРОДУКЦИИ

ГОСУДАРСТВЕННЫМ НОРМАТИВНЫМ ТРЕБОВАНИЯМ ОХРАНЫ ТРУДА

Государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, призваны устанавливать правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Подробнее об этом читайте в представленном материале.

В ст. 215 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) содержатся требования, которые должны учитываться работодателем при применении машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, материалов и химических веществ, средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства.

Правила проведения сертификации средств индивидуальной защиты утверждены Постановлением Госстандарта России от 19 июня 2000 г. N 34 "Об утверждении и введении в действие Правил проведения сертификации средств индивидуальной защиты" (далее - Правила проведения сертификации).

Сертификацию средств индивидуальной защиты в соответствии с Правилами проведения сертификации проводит орган (органы) по сертификации, аккредитованный Госстандартом России в установленном порядке. Центральный орган по сертификации средств индивидуальной защиты (Всероссийский научно-исследовательский институт сертификации Госстандарта России - ВНИИС) координирует работу по сертификации средств индивидуальной защиты органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров).

В соответствии с п. 3 разд. II Правил проведения сертификации при проведении обязательной сертификации средств индивидуальной защиты нормативную базу подтверждения соответствия составляют государственные стандарты, которые устанавливают обязательные требования к качеству, обеспечивающие безопасность средств защиты. Сертификат действителен только при наличии регистрационного номера. В сертификате должны указываться все документы, служащие основанием для его выдачи. Также он может иметь приложение, содержащее перечень конкретной продукции, на которую распространяется его действие (п. 9 разд. III Правил проведения сертификации).

В силу ст. 216.1 ТК 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.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется 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.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

В соответствии с ч. 3 ст. 215 ТК РФ оценка соответствия проектов строительства, реконструкции производственных объектов требованиям охраны труда осуществляется путем проведения экспертизы проектной документации и осуществления государственного строительного надзора в соответствии с законодательством о градостроительной деятельности.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

Санитарно-эпидемиологические экспертизы, обследования, исследования, испытания и токсикологические, гигиенические и иные виды оценок проектной документации, объектов хозяйственной и иной деятельности, продукции, видов деятельности (работ, услуг) проводятся в соответствии с Приказом Роспотребнадзора от 19 июля 2007 г. N 224 "О санитарно-эпидемиологических экспертизах, обследованиях, исследованиях, испытаниях и токсикологических, гигиенических и иных видах оценок" (далее - Положение N 224).

В соответствии с Положением N 224 выдача санитарно-эпидемиологических заключений осуществляется руководителями территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека - главными государственными санитарными врачами по субъектам Российской Федерации и их заместителями, на основании проведенных в том числе санитарно-эпидемиологических обследований (оформленных актом обследования) по заявлениям граждан и юридических лиц. Вместе с заявлением представляются правоустанавливающие документы (их копии), проектная документация с ее обоснованием.

Правила проведения экспертизы промышленной безопасности, утвержденные Приказом Ростехнадзора от 14 ноября 2013 г. N 538 (далее - Правила N 538), устанавливают порядок проведения экспертизы промышленной безопасности, требования к оформлению заключения экспертизы и требования к экспертам в области промышленной безопасности.

Правила N 538 не применяются при проведении экспертизы опасного объекта при заключении договора обязательного страхования или в течение срока его действия в целях оценки вреда, который может быть причинен в результате аварии на опасном объекте, максимально возможного количества потерпевших и (или) уровня безопасности опасного объекта.

Основанием проведения экспертизы являются положения нормативных правовых актов Российской Федерации в области промышленной безопасности, устанавливающих требования по проведению экспертизы.

Экспертиза проводится с целью определения соответствия объекта экспертизы предъявляемым к нему требованиям промышленной безопасности и основывается на принципах независимости, объективности, всесторонности и полноты исследований, проводимых с использованием современных достижений науки и техники.

Срок проведения экспертизы определяется сложностью объекта экспертизы, но не должен превышать трех месяцев с момента получения экспертной организацией от заказчика экспертизы комплекта необходимых материалов и документов в соответствии с договором на проведение экспертизы.

Экспертизу проводят организации, имеющие лицензию на деятельность по проведению экспертизы промышленной безопасности, за счет средств заказчика на основании договора.

Организации, имеющей лицензию на проведение экспертизы промышленной безопасности, запрещается проводить данную экспертизу в отношении опасных производственных объектов, принадлежащих на праве собственности или ином законном основании ей либо лицам, входящим с ней в одну группу лиц в соответствии с антимонопольным законодательством Российской Федерации, а также в отношении иных объектов экспертизы, связанных с такими опасными производственными объектами. Заключение экспертизы, составленное с нарушением данного требования, не может быть использовано для целей, установленных законодательством Российской Федерации.

Для проведения экспертизы приказом руководителя организации, проводящей экспертизу, определяется эксперт или группа экспертов.

В случае проведения экспертизы группой экспертов указанным приказом может быть определен руководитель группы (старший эксперт), обеспечивающий обобщение результатов, своевременность проведения экспертизы и подготовку заключения экспертизы.

Экспертная организация приступает к проведению экспертизы после:

- предоставления заказчиком в соответствии с договором необходимых для проведения экспертизы документов;

- предоставления образцов технических устройств либо обеспечения доступа экспертов к техническим устройствам, зданиям и сооружениям, применяемым на опасном производственном объекте.

Заключение экспертизы обоснования безопасности опасного производственного объекта содержит один из следующих выводов:

- обоснование безопасности опасного производственного объекта соответствует требованиям промышленной безопасности;

- обоснование безопасности опасного производственного объекта не соответствует требованиям промышленной безопасности.

Заключение экспертизы представляется заказчиком в Ростехнадзор (территориальный орган Ростехнадзора) для внесения в реестр заключений экспертизы промышленной безопасности.

Согласно ч. 5 ст. 215 ТК РФ в производстве запрещается применение вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

Порядок организации и проведения санитарно-эпидемиологических экспертиз, обследований, исследований, испытаний и токсикологических, гигиенических и иных видов оценок утвержден Положением N 224.

Основаниями для проведения санитарно-эпидемиологических экспертиз, обследований, исследований, испытаний и токсикологических, гигиенических и иных видов оценок могут быть:

- предписания главных государственных санитарных врачей или их заместителей, выдаваемые на основании пп. 4 п. 1 ст. 51 Федерального закона от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения";

- определения, вынесенные должностными лицами в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях;

- заявления граждан, индивидуальных предпринимателей, юридических лиц о проведении санитарно-эпидемиологических экспертиз.

При проведении санитарно-эпидемиологических экспертиз, обследований, исследований, испытаний и токсикологических, гигиенических и иных видов оценок необходимо руководствоваться техническими регламентами, государственными санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами и использовать методы, методики выполнения измерений и типы средств измерений.

Результаты санитарно-эпидемиологических экспертиз, обследований, исследований, испытаний и токсикологических, гигиенических и иных видов оценок оформляются в виде экспертного заключения, акта обследования, протокола исследований (испытаний).

В случае использования новых или не применявшихся у работодателя ранее вредных либо опасных веществ он обязан до начала использования указанных веществ разработать меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Требования к измерениям, относящимся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также к средствам измерений, применяемым для указанных измерений, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений и законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

СЕРТИФИКАЦИЯ РАБОТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Приказом Минздравсоцразвития России от 1 сентября 2010 г. N 779н в действующее законодательство внесены серьезные изменения в части сертификации работ по охране труда в организациях. Теперь такая сертификация не является обязательной. Однако это не значит, что данное понятие и процедура исчезли. Об этом вы узнаете из нашей статьи.

Статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) регламентирует, что обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников (смотрите ст. ст. 24 и 25 Федерального закона от 27 декабря 2002 г. N 184-ФЗ "О техническом регулировании");

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Ознакомьтесь с положениями Приказа Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами";

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. Ознакомьтесь с положениями Постановления Минтруда России, Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций";

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (смотрите Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда");

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (смотрите ст. 229.2 ТК РФ);

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законом сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (смотрите ст. 5 Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний");

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Сертификация работ по охране труда в организациях ранее проводилась в соответствии с Положением о системе сертификации работ по охране труда в организациях, утвержденным Постановлением Минтруда России от 24 апреля 2002 г. N 28 "О создании системы сертификации работ по охране труда в организациях" (утратило силу, как мы указали ранее).

Свою деятельность орган по сертификации ранее осуществлял в соответствии с Положением, разработанным на основе Правил аккредитации органов по сертификации и Правил аккредитации испытательных лабораторий, утвержденных Постановлением Минтруда России от 10 декабря 2002 г. N 77 "Об утверждении Правил аккредитации органов по сертификации и Правил аккредитации испытательных лабораторий" (утратило силу).

Данные документы утратили силу в связи с изданием Приказа Минздравсоцразвития России от 1 сентября 2010 г. N 779н "О признании утратившими силу некоторых Постановлений Минтруда России и установлении сроков действия аттестатов аккредитации, выданных испытательным лабораториям" (далее - Приказ N 779н).

При этом установлено, что аттестаты аккредитации, выданные испытательным лабораториям до вступления в силу Приказа N 779н, действуют до окончания срока их действия.

Анализируя данные изменения законодательства, следует сказать, что после издания Приказа N 779н в нашей стране осталась только добровольная система сертификации работ по охране труда.

Конечно, как представляется большинству населения, такие изменения приведут к тому, что работодатели просто не будут прибегать к этой сертификации. Однако это ошибочное мнение, ведь исходя из целей такой сертификации можно говорить, что работодателям выгодно обладать достаточной информацией о качестве и законности своих действий по созданию безопасных условий труда во избежание ответственности в данной области.

Объектами сертификации являются работы по охране труда, выполняемые организациями независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, которые включают в себя:

- деятельность работодателя по обеспечению безопасных условий труда в организации;

- деятельность службы охраны труда;

- работы по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;

- организацию и проведение инструктажа по охране труда работников и проверки их знаний требований охраны труда.

Фактическое состояние условий труда на рабочем месте оценивается органами сертификации по следующим критериям:

- степени вредности и опасности;

- степени травмобезопасности;

- обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты, а также эффективности этих средств.

Сертификация работ по охране труда в организациях включает, как правило, следующие этапы:

1) подача заявки на проведение сертификации по охране труда в организациях;

2) проведение проверки и оценки соответствия организации охраны труда в организации;

3) анализ результатов проверки и оценки соответствия организации охраны труда в организации, принятие решения о возможности выдачи (отказе в выдаче) сертификата безопасности;

4) выдача сертификата безопасности (при условии положительного решения).

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА

Государственное управление охраной труда является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда, сущность которой состоит в создании условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, охрану труда и здоровья людей. Подробнее об этом - в представленном материале.

Государственное управление охраной труда заключается в формулировке и организации основных направлений государственной политики в этой области, разработке законодательных нормативных актов, требований к средствам производства, технологиям и организации труда, гарантирующих работникам здоровые и безопасные условия труда, а также в обеспечении права работников на охрану труда.

Государственное управление охраной труда представляет собой комплекс мероприятий, которые проводят государственные органы исполнительной власти, на которые возложены исполнительные, регулирующие, разрешительные, координирующие, надзорные, контрольные и другие функции. Основная цель:

- формировать и проводить государственную политику по охране труда в областях их деятельности;

- разрабатывать и реализовывать федеральные отраслевые и региональные программы улучшения условий и охраны труда;

- содействовать разработке и выполнению находящимися в сферах их ведения организациями мероприятий по обеспечению безопасности работников в процессе труда;

- предупреждать и устранять нарушения требований охраны труда.

Структура органов государственного управления охраной труда формируется в соответствии с принципами федеративного устройства Российской Федерации, определенными Конституцией Российской Федерации. Согласно ст. 5 Конституции Российской Федерации федеративное устройство основано на государственной целостности Российской Федерации, единстве системы государственной власти, разграничении предметов ведения и полномочий между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Правительство Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации (ч. 1 ст. 110) возглавляет систему федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами охраны труда, и другими федеральными органами исполнительной власти.

Распределение полномочий федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда осуществляется Правительством Российской Федерации, которое их устанавливает в утверждаемых нормативных правовых актах (положения о соответствующих федеральных органах исполнительной власти, акты, регулирующие взаимоотношения между федеральными органами исполнительной власти).

Федеральным органом исполнительной власти, который по заданию Правительства Российской Федерации осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере условий и охраны труда, является Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Осуществляя указанные функции, Минздравсоцразвития России самостоятельно принимает следующие нормативные правовые акты:

- порядок подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

- порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников организаций, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей;

- порядок направления на обучение по охране труда отдельных категорий застрахованных от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников;

- перечень услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правила аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда;

- рекомендации о структуре и численности работников службы охраны труда в организации;

- правила по охране труда и типовые инструкции по охране труда, стандарты безопасности труда;

- методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда;

- типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда.

Другие федеральные органы исполнительной власти решают вопросы управления охраной труда в соответствии с их компетенцией, закрепленной в положениях об этих органах или в других нормативных правовых актах.

Например, исходя из содержания ч. 2 ст. 100 Трудового кодекса Российской Федерации особенности рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, устанавливаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минздравсоцразвития России (смотрите Постановление Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. N 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы").

Огромная роль в механизме государственного управления охраной труда принадлежит федеральным органам исполнительной власти, выполняющим функции надзора и контроля за соблюдением работодателями государственных нормативных требований охраны труда.

Указанные органы выявляют случаи нарушения требований охраны труда и причины их возникновения, пресекают факты подобных нарушений, а также применяют меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами государственных требований охраны труда.

Федеральные органы, осуществляющие отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны принимаемые ими решения и иную свою деятельность по охране труда согласовывать с Минздравсоцразвития России.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными и региональными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Правила по технике безопасности и производственной санитарии, включая государственные стандарты безопасности труда, обязательны для соблюдения на каждом производстве и каждом рабочем месте.

Указанные правила и стандарты могут быть межотраслевыми и отраслевыми, а также локальными в организации. Межотраслевые правила и стандарты предусматривают требования по безопасности труда для определенных видов работ, производств или типов оборудования, встречающихся в ряде отраслей народного хозяйства. Отраслевые правила и стандарты утверждаются соответствующими министерствами, ведомствами, органами государственного надзора за охраной труда совместно или по согласованию с соответствующими органами объединений отраслевых профсоюзов. Они распространяются в организации лишь данной отрасли народного хозяйства, отражая ее специфику.

В соответствии с указанными межотраслевыми и отраслевыми правилами по технике безопасности и производственной санитарии, стандартами министерства, ведомства, органы государственного надзора за охраной труда утверждают инструкции по охране труда. На их основе работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает и утверждает местные инструкции по охране труда, которые устанавливают для работников правила безопасного выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках.

На всех рабочих местах, производственных участках безопасность и здоровье работников должны обеспечиваться руководителем производства в соответствии с требованиями ГОСТов, санитарных норм и правил безопасности конкретного вида работ.

Все нормативные акты по охране труда разрабатываются и утверждаются в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. N 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" (далее - Постановление N 1160).

В силу положений Постановления N 1160 к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса) (все вместе далее также - акты, содержащие требования охраны труда).

Проекты актов, содержащих требования охраны труда, разрабатываются:

- организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами;

- федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, с участием представителей отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей.

Проекты актов, содержащих требования охраны труда, направляются организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности (при отсутствии такого федерального органа исполнительной власти - в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации).

Проекты актов, содержащих требования охраны труда, представляются в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в бумажном и электронном виде (федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, - с приложением заключений отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей).

Акты, содержащие требования охраны труда, издаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации после рассмотрения проектов указанных актов на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Внесение изменений в акты, содержащие требования охраны труда, осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в порядке, определенном Постановлением N 1160, для их разработки и утверждения:

- при изменении законодательства Российской Федерации об охране труда;

- по результатам комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- по результатам изучения российского и международного опыта работы по улучшению условий труда;

- на основании анализа результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, результатов внедрения новой техники и технологий;

- по предложениям (с обоснованием) федеральных органов исполнительной власти и (или) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе о гармонизации актов, содержащих требования охраны труда, с нормами международного права в области охраны труда.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда и защиты от профессиональных заболеваний (ст. 20 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"). Они осуществляют повседневный профсоюзный контроль за охраной труда.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЭКСПЕРТИЗА УСЛОВИЙ ТРУДА

Государственная экспертиза условий труда - это оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда. Подробнее о ней вы можете узнать из нашего материала.

В соответствии со ст. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК 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.

Если документация и материалы для проведения государственной экспертизы условий труда не были представлены лицами, имеющими право на обращение с заявлением о проведении государственной экспертизы условий труда, органы, уполномоченные на проведение государственной экспертизы условий труда, самостоятельно запрашивают указанные документацию и материалы в органах и организациях, в отношении которых проводится государственная экспертиза условий труда, а также в органах, предоставляющих государственные услуги, иных государственных органах, органах местного самоуправления и подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организациях, если указанные документация и материалы находятся в распоряжении таких органов либо организаций в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами (ч. 2 ст. 216.1 ТК РФ).

Ознакомьтесь с положениями Федерального закона от 1 июля 2011 г. N 169-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации".

Положения, содержащиеся в ч. 2 данной статьи, не применялись до 1 июля 2012 г. в отношении документов и информации, используемых в рамках государственных услуг, предоставляемых исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации или территориальными государственными внебюджетными фондами, и муниципальных услуг, и в отношении документов и информации, находящихся в распоряжении государственных органов субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, территориальных государственных внебюджетных фондов либо подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организаций, участвующих в предоставлении государственных или муниципальных услуг.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется для 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.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на рабочих местах при проектировании строительства и реконструкции производственных объектов. Согласно ч. 3 ст. 216.1 ТК РФ основанием проведения государственной экспертизы условий труда могут стать:

- обращения органов исполнительной власти;

- определения судебных органов;

- обращения работодателей, объединений работодателей;

- обращения работников;

- обращения профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов.

В соответствии с ч. 4 ст. 216.1 ТК РФ лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

- беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления экспертизы любых работодателей в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц);

- запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы;

- проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Работники, которым поручено осуществление государственной экспертизы условий труда, обязаны:

- по результатам экспертизы составлять заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять данные заключения в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы, органы Фонда социального страхования Российской Федерации;

- обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях;

- обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

Обратите внимание! Постановление Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2003 г. N 244 "Об утверждении Положения о проведении Государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации", которым ранее устанавливался порядок проведения в Российской Федерации государственной экспертизы условий труда, осуществляемой Федеральной службой по труду и занятости и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, ведающими вопросами охраны труда, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, утратило силу в связи с изданием Постановления Правительства Российской Федерации от 25 марта 2013 г. N 257 "Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации по вопросам деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации".

На сегодняшний день новое положение о проведении Государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации не утверждено.

СЛУЖБА ОХРАНЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ,

И ПОЧЕМУ, ЕСЛИ НЕ БУДУТ НАЗНАЧЕНЫ ОТВЕТСТВЕННЫЕ,

ЗА ВСЕ ОТВЕЧАЕТ РУКОВОДИТЕЛЬ

Обеспечение конституционного права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, для работников всех категорий согласно трудовому законодательству является обязанностью работодателя. Реализация этой обязанности требует от работодателя выполнения всего спектра мероприятий, входящих в охрану труда как систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Подробнее о специфике службы охраны труда и ответственности руководителя организации читайте в представленном материале.

Обязанность по созданию в организациях службы охраны труда установлена ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Охрана труда представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В каждой организации, занимающейся производственной деятельностью, где численность сотрудников превышает 50 человек, должна быть создана служба охраны труда. Об этом сказано в ст. 217 ТК РФ. Если численность персонала не превышает указанного предела, решение о создании службы вправе принять руководитель организации.

Из ч. 9 ст. 209 ТК РФ следует, что под производственной деятельностью понимается деятельность организации, которая направлена на производство продукции, работ, услуг. Следовательно, производственная деятельность представляет собой не только деятельность по непосредственному производству продукции, но также и оказание любых услуг.

При этом, если численность сотрудников такой организации превышает 50 человек, нужно создать службу охраны труда или иметь специалиста по охране труда.

Служба охраны труда в организации может быть представлена:

- отдельным структурным подразделением;

- штатным специалистом по охране труда;

- руководителем организации (предпринимателем лично) или другим уполномоченным сотрудником;

- сторонней специализированной организацией, которая имеет соответствующую аккредитацию, или специалистом, с которым заключен гражданско-правовой договор. Это предусмотрено ст. 217 ТК РФ.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти по труду.

Управление охраной труда в организации осуществляет ее руководитель. Для организации этой работы он создает службу охраны труда.

Служба охраны труда организации подчиняется непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей.

Службу охраны труда рекомендуется организовывать в форме самостоятельного структурного подразделения организации, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) службы.

Служба охраны труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями организации, комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов, службой охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), а также с федеральными органами исполнительной власти и органом исполнительной власти соответствующего субъекта Российской Федерации в области охраны труда, органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и органами общественного контроля.

Работники службы охраны труда в своей деятельности руководствуются законами и иными нормативными правовыми актами об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, соглашениями (генеральным, региональным, отраслевым), коллективным договором, соглашением по охране труда, другими локальными нормативными правовыми актами организации.

Основными задачами службы охраны труда являются:

- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;

- контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;

- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда;

- информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда;

- изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

Также отметим, что по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Комитет (комиссия) по охране труда:

- организует совместные действия руководителя и работников в сфере охраны труда;

- организует проверку условий и охраны труда на рабочих местах;

- доводит результаты проверок до сведения работающих;

- осуществляет сбор предложений к созданию коллективного договора (соглашения) по охране труда.

Действия комитета способствуют профилактике травматизма и профессиональных заболеваний.

Рекомендации по расчету нормативной численности работников службы охраны труда в организации приведены в Постановлении Минтруда России от 22 января 2001 г. N 10 "Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях" (далее - Рекомендации).

Согласно Рекомендациям нормативная численность работников службы охраны труда (Чн) в организациях определяется суммированием численности по таблицам в зависимости от факторов, установленных по данным статистической и оперативной отчетности.

Списочная численность работников службы охраны труда (Чсп) устанавливается по формуле:

Чсп = Чн x Кн,

где Кн - коэффициент, учитывающий планируемые невыходы работников во время отпуска, болезни и тому подобное, определяется по формуле:

,

где % планируемых невыходов определяется по данным бухгалтерского учета.

Штатная численность работников службы охраны труда в организации (Чип) соответствует списочной численности.

Работники службы охраны труда в своей деятельности руководствуются законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда Российской Федерации, коллективным договором и соглашением по охране труда организации, нормативной документацией организации и осуществляют свою деятельность во взаимодействии с другими службами организации, а также совместным комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива, органами государственного управления охраной труда, надзора и контроля за охраной труда.

Организация труда работников службы охраны труда предусматривает строгую регламентацию их должностных обязанностей и закрепление за каждым из них определенных структурных подразделений или направлений работы.

Рабочее место работника службы охраны труда рекомендуется оборудовать столом, стулом, книжным шкафом для хранения документов; обеспечить ПЭВМ, телефонной связью и необходимыми канцелярскими принадлежностями, а также нормативно-справочной литературой, приборами оперативного контроля опасных и вредных производственных факторов, необходимыми для данного вида производства с учетом специфики работ.

Количество работников комитета (комиссии) по охране труда может зависеть от численности работников в организации, специфики ее работы, иных особенностей организации, а также определяться в результате взаимной договоренности работодателя и работников (их представителей).

Выдвижение в комитет представителей работников происходит на общем собрании коллектива. Приказом директора (начальника) организации назначается на свою должность представитель работодателя.

Условия создания, деятельности и срок полномочий комитета (комиссии) оговариваются в коллективном договоре или совместном решении работодателя и представительных органов работников.

Из числа работников, выбранных в комиссию по охране труда, могут быть избраны председатель комиссии, а также с каждой из сторон трудового договора заместитель председателя и лицо, исполняющее обязанности секретаря.

Комитет осуществляет свою работу в соответствии с планом работы, который принимается на его заседании и утверждается председателем комитета. Работа комитета осуществляется на общественных началах, как правило без освобождения от основных обязанностей, если иное не оговорено в коллективном договоре. В своей работе комитет взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов (п. 4 Положения, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2006 г. N 413 (далее - Положение N 413)).

В соответствии с п. 9 Положения N 413 для осуществления возложенных на него функций комитету предоставляются следующие права:

- получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

- заслушивать на заседаниях комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

- заслушивать на заседаниях комитета руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции комитета;

- вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

- содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

Среди лиц, осуществляющих права и обязанности работодателя, особое место занимает руководитель. Руководитель предоставляет свой труд в распоряжение работодателя и действует в сфере организации и управления трудом от его имени, он представляет работодателя в возникающих отношениях с работником.

Противоправное поведение руководителя, иных ответственных лиц работодателя, служащее основанием привлечения их к юридической ответственности, выражается в невыполнении или ненадлежащем выполнении возложенных на них трудовых обязанностей, а также в злоупотреблении предоставленными полномочиями.

В силу специфики осуществляемой руководителем или иным ответственным лицом работодателя трудовой функции по управлению процессом труда в большинстве случаев он лично не является непосредственным причинителем ущерба.

В этом случае можно предположить, что, если непосредственным нарушителем является работник, действовавший с ведома или по поручению руководителя, ответственность последнего исключается. На самом деле это не так, поскольку на руководителя возлагается обязанность по осуществлению управления организацией, созданию и обеспечению условий соблюдения трудового законодательства, в том числе законодательства об охране труда, то есть обязанность не допускать нарушений, являющихся основанием привлечения к ответственности.

Согласно ст. 225 ТК РФ все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Государство содействует организации обучения по охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, оно также обеспечивает в данном случае подготовку специалистов в области охраны труда.

ОСНОВЫ ДОКУМЕНТООБОРОТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Ошибки и несоответствия в документах и в организации работы по охране труда у работодателя при определенных событиях (травма работника, инспекторская проверка и так далее) могут создать серьезные проблемы и повлечь значительные внеплановые затраты. Об этом вы можете узнать из нашей статьи.

Государственные нормативные требования по охране труда осуществляются в соответствии со ст. 211 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (об этом подробнее смотрите Постановление Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. N 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда").

Практически на всех предприятиях, особенно на предприятиях государственного подчинения, существуют общие отделы. Их название варьируется - это может быть отдел общего делопроизводства, общий отдел, управление делами и так далее, но самое главное - суть данного подразделения остается одинаковой на всех предприятиях независимо от названия, и заключается она в организации потоков документов на предприятии (приказов, распоряжений, поручений, писем и так далее).

Основным принципом документооборота является то, что ни у кого не существует локальных архивов документов. Любой входящий документ, не попавший в общий архив документов, является потенциальным "клиентом" на неисполнение. В организации есть соответствующая служба, а именно канцелярия, которая отвечает за прохождение документов. Документы, не учтенные в канцелярии, теряются чаще всего. В организации должен существовать только один канал поступления входящих документов. Даже если прием документов построен по распределенной схеме, то это сделано только для повышения скорости обработки документов. Все такие подразделения мгновенно предоставляют информацию в канцелярию.

Для полноты картины документооборота на предприятии система документооборота не должна заканчиваться на ответственных исполнителях, то есть система автоматизации документооборота организации не должна замыкаться только на канцелярии, а должна иметь продолжение в системах управления документооборотом подразделений организации.

Контроль над составлением и соблюдением инструкций по охране труда обязателен на большинстве производственных предприятий. Можно назвать множество примеров, когда руководители не уделяли достаточного внимания охране труда на своих производственных участках. И каждый раз такая история будет иметь грустный финал. Даже если никто не пострадает физически, руководителю предприятия не избежать материальной ответственности при несоблюдении техники безопасности или при ненадлежащем состоянии документов, связанных с охраной труда.

Если штат предприятия составляет более 50 человек, то по законодательству руководитель предприятия обязан вводить штатную единицу инженера по охране труда или как альтернатива должен заключить договор со специализированной компанией на ведение документации по охране труда (ст. 217 ТК РФ). Но если в штате и менее 50 человек, никто не освободит фирму от выполнения этих норм и правил. Так, если численность работников организации 50 человек и меньше, то решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации.

Несоблюдение требований трудовой инспекции чревато штрафом и отстранением от должности виновных.

В случае если служба охраны труда (специалист по охране труда) в организации отсутствует, то ее функции выполняет работодатель - руководитель организации, иной уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, которые оказывают услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом Рекомендаций федерального органа исполнительной власти, принятых Постановлением Минтруда России от 8 февраля 2000 г. N 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации".

Работа по охране труда в организации проводится на основе распорядительной, учетной и отчетной документации.

Распорядительная документация готовится на стадии создания организации и включает в себя приказы, распоряжения, положения по организации работы по охране труда; должностные инструкции руководителей и специалистов (с указанием обязанностей по охране труда и ответственности за их невыполнение); инструкции по охране труда для работников и на отдельные виды работ; инструкции о соблюдении противопожарного режима и действиях людей при возникновении пожара. Необходимо учитывать и то, что согласно ТК РФ некоторые распорядительные акты работодателя, касающиеся прав и социальных гарантий работников, требуют учета мнения уполномоченного работниками органа.

В первоочередном порядке распорядительными актами должны быть назначены следующие лица:

- должностное лицо (руководитель или его заместитель), ответственное за обеспечение безопасных условий и охраны труда и безопасное производство работ по предприятию в целом;

- должностные лица, ответственные за безопасное производство работ на отдельных участках или в подразделениях предприятия;

- должностное лицо, ответственное за электрохозяйство предприятия, и лицо, замещающее его в период отсутствия;

- другие ответственные лица в соответствии с требованиями отраслевых правил и инструкций по охране труда и иных нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

В организации может иметь место следующая учетная документация, отражающая деятельность по охране труда:

- журнал регистрации входящей документации по охране труда;

- журнал распоряжений по вопросам охраны труда;

- журнал регистрации вводного инструктажа;

- программа вводного инструктажа;

- журнал регистрации первичного инструктажа, повторного, целевого, внепланового инструктажей;

- перечень основных вопросов инструктажа на рабочем месте;

- график проверки знаний по безопасным методам труда;

- перечень работ повышенной опасности или выполняемых в опасных и вредных условиях (при их наличии);

- перечень профессий и работ, для которых работникам необходимо пройти медицинский осмотр;

- журнал регистрации нарядов-допусков на работы повышенной опасности (при их наличии);

- перечень выдаваемых бесплатно спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- личная карточка учета спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- журнал регистрации несчастных случаев на производстве;

- извещение о групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом;

- сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах;

- папка с документами на пострадавшего от несчастного случая на производстве лица (для представления в органы социального страхования);

- журнал регистрации инструктажа о противопожарной безопасности;

- план противопожарных мероприятий;

- схема эвакуации при пожаре;

- план мероприятий по улучшению условий и охраны труда на предприятии;

- соглашение по охране труда;

- протоколы измерений показателей производственных факторов на рабочих местах;

- материалы аттестации рабочих мест по условиям труда;

- сертификат соответствия требованиям охраны труда.

Как правило, недостатки в организации безопасности, упущения в составлении должностных инструкций не дают о себе знать до момента, когда уже слишком поздно. Чтобы предотвратить риски, следует как можно скорее принять меры для точного соблюдения всех мероприятий по охране труда, проверить аккуратность заполнения трудовых документов. Грамотное составление должностных инструкций на предприятии устранит возможность неразберихи в критической ситуации. Четкое распределение ролей и обязанностей - вот что становится лучшей профилактикой от несчастных случаев и травм на производстве.

Сегодня, в условиях постоянного развития и новаторства во всех отраслях экономики, все большее распространение и популярность приобретает такая услуга, как аутсорсинг по охране труда. Это комплексное сопровождение организации по вопросам охраны труда в процессе ее текущей деятельности. Сервисное обслуживание позволяет снизить уровень финансовых и коммерческих рисков, избежать принятия неверных решений, а также разрешить существующие проблемы.

ЛОКАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ,

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ К НАЛИЧИЮ В ОРГАНИЗАЦИИ

В каждой организации должны быть разработаны локальные нормативные акты в сфере охраны труда. Эти локальные документы являются непосредственной правовой базой управления охраны труда в организации. На основании требований законодательства Российской Федерации, межотраслевых и отраслевых правил, инструкций, рекомендаций, стандартов, положений можно определить перечень документации, которая должна разрабатываться и оформляться при проведении работы по охране труда в организации. Об этом читайте в представленном материале.

Положение о службе охраны труда

На основе Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации, утвержденных Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 8 февраля 2000 г. N 14 (далее - Рекомендации N 14), в организациях, осуществляющих производственную деятельность, разрабатываются положения о службе охраны труда, учитывающие специфику их организационно-правовых форм.

Рекомендации N 14 разработаны в целях оказания помощи работодателям в организации работы службы охраны труда.

Положение о службе охраны труда должно содержать:

- общие положения службы охраны труда;

- основные задачи службы охраны труда;

- функции службы охраны труда;

- права работников службы охраны труда;

- организация работы службы охраны труда;

- формирование службы охраны труда.

Положение о службе охраны труда должно быть утверждено руководителем организации.

Правила внутреннего трудового распорядка могут разрабатываться в качестве приложения к коллективному договору либо в качестве самостоятельного документа.

В соответствии с ч. 1 ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов установлен ст. 372 ТК РФ.

Инструкции по охране труда для работников

Они разрабатываются руководителями соответствующих структурных подразделений в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утвержденными Постановлением Минтруда России от 17 декабря 2002 г. N 80 (далее - Методические рекомендации N 80).

Инструкции по охране труда для работников разрабатываются в соответствии с наименованиями профессий и перечнем видов работ, утвержденными работодателем.

Разрабатывают инструкцию по охране труда руководители структурных подразделений организации. Утверждается инструкция по охране труда приказом работодателя по согласованию с соответствующим профсоюзным либо иным уполномоченным работниками представительным органом.

В соответствии с п. 5.3 Методических рекомендаций N 80 инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций - изготовителей оборудования с учетом конкретных условий производства. Эти требования должны быть изложены применительно к профессии работника или виду выполняемой работы.

В инструкцию по охране труда для работника включаются разделы:

- общие требования безопасности;

- требования безопасности перед началом работы;

- требования безопасности во время работы;

- требования безопасности в аварийных ситуациях;

- требования безопасности по окончании работы.

Контроль за своевременной разработкой, проверкой, пересмотром и утверждением инструкций по охране труда для работников осуществляет служба охраны труда (специалист по охране труда) организации.

Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в пять лет.

Пример. Приведем пример Типовой инструкции по охране труда при работе на персональном компьютере ТОИ Р-45-084-01:

1. Общие требования безопасности

1.1. К работе на персональном компьютере допускаются лица, прошедшие обучение безопасным методам труда, вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте.

1.2. При эксплуатации персонального компьютера на работника могут оказывать действие следующие опасные и вредные производственные факторы:

- повышенный уровень электромагнитных излучений;

- повышенный уровень статического электричества;

- пониженная ионизация воздуха;

- статические физические перегрузки;

- перенапряжение зрительных анализаторов.

1.3. Работник обязан:

1.3.1. Выполнять только ту работу, которая определена его должностной инструкцией.

1.3.2. Содержать в чистоте рабочее место.

1.3.3. Соблюдать режим труда и отдыха в зависимости от продолжительности, вида и категории трудовой деятельности.

1.3.4. Соблюдать меры пожарной безопасности.

1.4. Рабочие места с компьютерами должны размещаться таким образом, чтобы расстояние от экрана одного видеомонитора до тыла другого было не менее 2,0 м, а расстояние между боковыми поверхностями видеомониторов - не менее 1,2 м.

1.5. Рабочие места с персональными компьютерами по отношению к световым проемам должны располагаться так, чтобы естественный свет падал сбоку, преимущественно слева.

1.6. Оконные проемы в помещениях, где используются персональные компьютеры, должны быть оборудованы регулируемыми устройствами типа: жалюзи, занавесей, внешних козырьков.

1.7. Рабочая мебель для пользователей компьютерной техникой должна отвечать следующим требованиям:

- высота рабочей поверхности стола должна регулироваться в пределах 680 - 800 мм; при отсутствии такой возможности высота рабочей поверхности стола должна составлять 725 мм;

- рабочий стол должен иметь пространство для ног высотой не менее 600 мм, глубиной на уровне колен не менее 450 мм и на уровне вытянутых ног не менее 650 мм;

- рабочий стул (кресло) должен быть подъемно-поворотным и регулируемым по высоте и углам наклона сиденья и спинки, а также - расстоянию спинки от переднего края сиденья;

- рабочее место должно быть оборудовано подставкой для ног, имеющей ширину не менее 300 мм, глубину не менее 400 мм, регулировку по высоте в пределах до 150 мм и по углу наклона опорной поверхности подставки до 20 градусов; поверхность подставки должна быть рифленой и иметь по переднему краю бортик высотой 10 мм;

- рабочее место с персональным компьютером должно быть оснащено легко перемещаемым пюпитром для документов.

1.8. Для нормализации аэроионного фактора помещений с компьютерами необходимо использовать устройства автоматического регулирования ионного режима воздушной среды (например, аэроионизатор стабилизирующий "Москва-СА1").

1.9. Женщины со времени установления беременности и в период кормления грудью к выполнению всех видов работ, связанных с использованием компьютеров, не допускаются.

2. Требования безопасности перед началом работы

2.1. Подготовить рабочее место.

2.2. Отрегулировать освещение на рабочем месте, убедиться в отсутствии бликов на экране.

2.3. Проверить правильность подключения оборудования к электросети.

2.4. Проверить исправность проводов питания и отсутствие оголенных участков проводов.

2.5. Убедиться в наличии заземления системного блока, монитора и защитного экрана.

2.6. Протереть антистатической салфеткой поверхность экрана монитора и защитного экрана.

2.7. Проверить правильность установки стола, стула, подставки для ног, пюпитра, угла наклона экрана, положение клавиатуры, положение "мыши" на специальном коврике, при необходимости произвести регулировку рабочего стола и кресла, а также расположение элементов компьютера в соответствии с требованиями эргономики и в целях исключения неудобных поз и длительных напряжений тела.

3. Требования безопасности во время работы

3.1. Работнику при работе на ПК запрещается:

- прикасаться к задней панели системного блока (процессора) при включенном питании;

- переключать разъемы интерфейсных кабелей периферийных устройств при включенном питании;

- допускать попадание влаги на поверхность системного блока (процессора), монитора, рабочую поверхность клавиатуры, дисководов, принтеров и других устройств;

- производить самостоятельное вскрытие и ремонт оборудования;

- работать на компьютере при снятых кожухах;

- отключать оборудование от электросети и выдергивать электровилку держась за шнур.

3.2. Продолжительность непрерывной работы с компьютером без регламентированного перерыва не должна превышать 2 часов.

3.3. Во время регламентированных перерывов с целью снижения нервно-эмоционального напряжения, утомления зрительного анализатора, устранения влияния гиподинамии и гипокинезии, предотвращения развития познотонического утомления выполнять комплексы упражнений.

АККРЕДИТАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ,

ОКАЗЫВАЮЩИХ УСЛУГИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации. В связи с этим Минздравсоцразвития России выпустило Приказ от 1 апреля 2010 г. N 205н, в котором привело Перечень услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и установило Правила аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда. Подробнее об этом читайте в представленном материале.

Аккредитация обязательна для следующих услуг в области охраны труда:

- осуществление функций службы охраны труда или специалиста по охране труда работодателя, численность работников которого не превышает 50 человек;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

- обучение работодателей и работников вопросам охраны труда.

Смотрите Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н.

Правила аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда (далее - Правила аккредитации), устанавливают порядок проведения обязательной аккредитации организаций на право оказания услуг в области охраны труда.

Аккредитация организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, осуществляется в целях:

- подтверждения компетентности организаций в сфере оказания услуг в области охраны труда;

- подтверждения полномочий организаций оказывать услуги в области охраны труда, включая подтверждение наличия у них необходимой материально-технической базы;

- обеспечения гарантий ответственности организаций перед заинтересованными лицами - получателями услуг в области охраны труда.

Аккредитация организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, основывается на принципах:

- открытости и доступности правил аккредитации;

- компетентности и независимости органов, осуществляющих аккредитацию;

- недопустимости ограничения конкуренции и создания препятствий к аккредитации;

- обеспечения равных условий организациям, претендующим на получение аккредитации;

- недопустимости участия в оказании услуг в области охраны труда организаций, осуществляющих функции надзора (контроля), а также иные функции, осуществление которых может повлечь за собой конфликт интересов.

В соответствии с п. 4 Правил аккредитации аккредитация организации, оказывающей услуги в области охраны труда, осуществляется в уведомительном порядке.

Организация, предполагающая осуществлять оказание услуг в области охраны труда (заявитель), представляет в Минздравсоцразвития России заявление.

В заявлении указываются:

- полное и сокращенное, в том числе фирменное (при наличии), наименования юридического лица в соответствии с записью в Едином государственном реестре юридических лиц (ЕГРЮЛ), его организационно-правовая форма;

- почтовый адрес места нахождения организации;

- государственный регистрационный номер юридического лица;

- сведения о документе, подтверждающем факт внесения записи о юридическом лице в ЕГРЮЛ (дата, номер, кем выдан);

- идентификационный номер налогоплательщика;

- сведения о документе, подтверждающем факт постановки организации на учет в налоговом органе (дата, номер, кем выдан);

- вид услуги в области охраны труда, для оказания которой осуществляется аккредитация;

- сведения о наличии в уставе организации одного (нескольких) из видов деятельности, предусмотренных Перечнем услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация;

- сведения об отсутствии решения о ликвидации организации и отсутствии решения арбитражного суда о признании организации банкротом и об открытии конкурсного производства на день подачи заявления об аккредитации организации, оказывающей услуги в области охраны труда;

- сведения об отсутствии решения о приостановлении деятельности организации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях, на день подачи заявления;

- сведения о наличии справочной базы действующих законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, а также справочной документации по охране труда.

Организация, предполагающая осуществление функции службы охраны труда или специалиста по охране труда работодателя, численность работников которого не превышает 50 человек, в дополнение к вышеназванным сведениям указывает в заявлении также сведения о специалистах, имеющих высшее профессиональное образование, подтвержденное документом государственного образца, и стаже их практической работы в области охраны труда.

В заявлении следует указать: фамилию, имя, отчество сотрудника, его должность, ссылку на то, находится ли данный сотрудник в штате организации или является внештатным экспертом, образование сотрудника (наименование учебного заведения, специальность, год окончания), стаж работы в заявленной области. Кроме того, заявитель может указать сведения о специальной подготовке, переподготовке и повышении квалификации указанных специалистов (где проводилась, номер и дата протокола, свидетельства, аттестата и тому подобное). Заявитель наряду с указанием сведений в заявлении также вправе приложить копии соответствующих документов (дипломов, штатного расписания и других), содержащие упомянутые сведения о его персонале. В целях ускорения процесса обработки поступающих сведений рекомендуется представлять их по возможности в табличной форме.

Организация, предполагающая осуществление функции по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда (далее - аттестующая организация), в дополнение к сведениям, указанным в п. 5 Правил, указывает в заявлении:

- сведения о наличии соответствующих специалистов аттестующей организации, их образовании и стаже практической работы по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;

- сведения об аккредитованной испытательной лаборатории аттестующей организации;

- сведения о наличии руководства по качеству измерительных и оценочных работ, а также о системе учета и хранения результатов работ, выполненных при аттестации рабочих мест по условиям труда.

Сведения о наличии в аттестующей организации аккредитованной испытательной лаборатории включают в себя информацию о реквизитах аттестата аккредитации испытательной лаборатории (номер, дата выдачи, наименование органа по аккредитации либо системы аккредитации испытательных лабораторий), области ее аккредитации.

Что касается полномочий тех или иных органов и систем аккредитации испытательных лабораторий, осуществляющих замеры в ходе аттестации рабочих мест по условиям труда, в Письме Минздравсоцразвития России от 20 июля 2010 г. N 22-3/10/2-6080 разъяснено следующее.

Общие требования к аккредитации испытательных лабораторий определены ГОСТ Р 51000.4-2008, утвержденным Приказом Ростехрегулирования от 25 декабря 2008 г. N 740-ст.

Также рекомендуем ознакомиться с Постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 602 "Об аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), выполняющих работы по подтверждению соответствия, аттестации экспертов по аккредитации, а также привлечении и отборе экспертов по аккредитации и технических экспертов для выполнения работ в области аккредитации" (вместе с Правилами аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), выполняющих работы по подтверждению соответствия, аттестации экспертов по аккредитации, а также привлечения и отбора экспертов по аккредитации и технических экспертов для выполнения работ в области аккредитации). Согласно этому документу для получения аттестата аккредитации заявитель представляет в Федеральную службу по аккредитации заявление об аккредитации по форме, установленной Министерством экономического развития Российской Федерации, которое подписывается руководителем юридического лица или лицом, которое в силу закона или учредительных документов юридического лица выступает от его имени, либо индивидуальным предпринимателем. Ознакомьтесь также с Приказом Минэкономразвития России от 24 сентября 2012 г. N 619 "Об утверждении форм заявлений об аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), о переоформлении аттестата аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), о выдаче дубликата аттестата аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), о выдаче копии аттестата аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), о прекращении действия аттестата аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров)".

В соответствии с п. 5.4.9 Положения о Федеральном агентстве по техническому регулированию и метрологии, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 17 июня 2004 г. N 294, полномочия по проведению в установленном порядке работ по аккредитации возложены на Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии (Росстандарт). Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по оказанию государственных услуг, управлению государственным имуществом в сфере технического регулирования и обеспечения единства измерений. Оно находится в ведении Министерства промышленности и торговли Российской Федерации и осуществляет свою деятельность непосредственно через свои территориальные органы и через подведомственные организации во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

При этом ранее область аккредитации испытательной лаборатории должна была охватывать оценку всех производственных факторов, предусмотренных Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. N 342н "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда" (утратил силу).

Напоминаем, что с 1 января 2014 г. аттестация рабочих мест по условиям труда заменена на специальную оценку условий труда.

Согласно ст. 3 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 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.

Статья 19 Закона N 426-ФЗ регламентирует, что организация, проводящая специальную оценку условий труда, должна соответствовать следующим требованиям:

- указание в уставных документах организации в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности проведение специальной оценки условий труда;

- наличие в организации не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, в том числе не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей: врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям.

Организации, которые аккредитованы в порядке, действовавшем до дня вступления в силу Закона N 426-ФЗ, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, и имеют в своем составе испытательные лаборатории (центры), срок действия аттестатов аккредитации которых истекает в 2014 г., вправе проводить специальную оценку условий труда без учета данных требований до 31 декабря 2014 г. включительно;

- наличие в качестве структурного подразделения испытательной лаборатории (центра), которая аккредитована национальным органом Российской Федерации по аккредитации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, и областью аккредитации которой является проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Для организаций, осуществляющих функции по проведению обучения работодателей и работников вопросам охраны труда, в дополнение к сведениям, указанным в п. 5 Правил, в заявлении следует указать:

- сведения о документах (номер, дата, кем выданы), подтверждающих право осуществления образовательной деятельности в области охраны труда, выданных в установленном порядке уполномоченным органом исполнительной власти;

- сведения о программах обучения, по которым осуществляется обучение работодателей и работников вопросам охраны труда, а также учебно-методических материалах, используемых при проведении обучения;

- сведения о кадровом составе обучающей организации, включая сведения о наличии в обучающей организации не менее 30% преподавателей, работающих в организации на штатной основе, от общего числа преподавателей, их образовании;

- сведения о технических средствах обучения, включая технические средства обучения по оказанию первой помощи лицам, пострадавшим на производстве, используемых в процессе обучения;

- сведения о системе учета и хранения результатов обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.

Заявление заполняется на бланке организации, подписывается руководителем организации и заверяется печатью организации. К заявлению также следует приложить:

- копии выписки из ЕГРЮЛ;

- копии свидетельства о постановке юридического лица на учет в налоговом органе.

При этом все представленные копии документов должны быть заверены подписью руководителя заявителя и печатью заявителя.

Заявление вместе с копиями документов заявителю следует представить в Минздравсоцразвития России или направить почтовым отправлением с описью вложения с уведомлением о вручении.

Должностное лицо Минздравсоцразвития России, ответственное за учет поступивших заявлений, в течение 3 рабочих дней рассматривает поступившие документы и при их соответствии Правилам аккредитации организаций вносит сведения в реестр.

Если поступившие документы не соответствуют требованиям Правил аккредитации организаций, должностное лицо Минздравсоцразвития России, ответственное за учет поступивших заявлений, в течение 3 рабочих дней возвращает их заявителю с мотивированным обоснованием возврата документов.

Заявитель вправе после устранения нарушений, указанных в мотивированном отказе, повторно представить документы для рассмотрения.

Должностное лицо Минздравсоцразвития России, ответственное за учет поступивших заявлений, в течение 3 рабочих дней с момента внесения в реестр указанных сведений обеспечивает направление заявителю письменного уведомления о включении его в реестр.

Плата за проведение процедуры аккредитации с заявителя не взимается.

Аккредитованные организации, оказывающие услуги в области охраны труда, обязаны сообщить в письменной форме в Минздравсоцразвития России сведения о следующих изменениях:

а) изменение места нахождения юридического лица;

б) реорганизация юридического лица.

Изменения вносятся в реестр в течение 3 рабочих дней со дня поступления соответствующих документов в Минздравсоцразвития России.

Сведения, содержащиеся в реестре, являются открытыми и общедоступными. Минздравсоцразвития России размещает сведения, содержащиеся в реестре, на своем официальном сайте в сети Интернет в течение 10 дней со дня регистрации заявления.

Минздравсоцразвития России по письменному запросу предоставляет бесплатно сведения, содержащиеся в реестре, в виде выписок или сообщает об отсутствии указанных сведений в течение 10 рабочих дней со дня поступления соответствующего запроса.

КОМИТЕТЫ (КОМИССИИ) ПО ОХРАНЕ ТРУДА

В целях соблюдения требований охраны труда необходимо осуществлять контроль внутри учреждения через службу охраны труда и специалиста по охране труда, совместные комитеты (комиссии) по охране труда, создаваемые по инициативе работодателя или работников. Комитет (комиссия) по охране труда является составной частью системы управления охраной труда организации, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда. Подробнее об этом читайте в настоящей статье.

В силу ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работодатель обязан обеспечить безопасными условиями труда своих работников, а работники, в свою очередь, согласно ст. 214 ТК РФ обязаны соблюдать требования охраны труда, предусмотренные на их рабочем месте в учреждении, где они работают.

Комитет (комиссия) по охране труда создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Численность комитета определяется в зависимости от численности работников в организации, специфики производства, количества структурных подразделений и других особенностей, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

Выдвижение в комитет представителей работников организации может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представителей работодателя - работодателем.

Состав комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Выглядеть он может так:

Приказ

|  |  |
| --- | --- |
| "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. | N \_\_\_\_ |

Об утверждении состава комитета (комиссии)

по охране труда

В соответствии с ч. 4 ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 14 Постановления Минтруда России от 8 февраля 2000 г. N 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации":

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комитет (комиссию) по охране труда:

- 3 человека от руководства организации:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - председатель комиссии;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - зам. председателя;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - член комиссии;

- 3 человека от трудового коллектива:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - член комиссии;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - член комиссии;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - член комиссии.

Основание: протокол собрания трудового коллектива от "\_\_" \_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

2. В своей деятельности комиссия должна руководствоваться Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2006 г. N 413 "Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда" и Постановлением Минтруда России от 8 апреля 1994 г. N 30 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива".

 Руководитель организации: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О.) (Подпись)

Комитет по охране труда избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комитета по охране труда, как правило, является работодатель или его ответственный представитель, одним из заместителей является представитель выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем - работник службы охраны труда. Комитет по охране труда осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

Члены комитета по охране труда должны проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению работодателя на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

Члены комитета по охране труда информируют не реже одного раза в год выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференцию) работников о проделанной ими в комитете по охране труда работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференция) работников организации вправе отзывать из комитета по охране труда своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим решением отзывать своих представителей из комитета по охране труда и назначать вместо них новых представителей.

Обеспечение деятельности комитета по охране труда, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и тому подобного) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным правовым актом организации.

Основные задачи, функции и права комитета определены Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2006 г. N 413 (далее - Приказ N 413).

Основными задачами комитета по охране труда являются:

- разработка на основе предложений членов комитета программы совместных действий работодателя, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

- организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

Какие же вопросы находятся в ведении комитета? Этот орган:

- рассматривает предложения работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;

- оказывает содействие работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда;

- участвует в проведении обследований состояния условий и охраны труда в организации, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений;

- информирует работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охране труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

- доводит до сведения работников организации результаты проведения специальной оценки условий труда;

- рассказывает сотрудникам о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

- содействует проведению предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдению медицинских рекомендаций при трудоустройстве;

- содействует своевременному обеспечению работников организации, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, молоком, другими равноценными пищевыми продуктами и лечебно-профилактическим питанием;

- участвует в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществления контроля за расходованием средств организации и ФСС РФ, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- содействует работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;

- готовит предложения по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;

- рассматривает проекты локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготавливает предложения по ним работодателю, профсоюзному выборному органу и (или) иному уполномоченному работниками представительному органу.

В соответствии с п. 9 Приказа N 413 для осуществления возложенных на него функций комитету предоставляются следующие права:

- получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

- заслушивать на заседаниях комитета по охране труда сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

- заслушивать на заседаниях комитета по охране труда руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции комитета по охране труда;

- вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

- содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

Отметим, что в организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью 100 и более работников, а также в организациях, специфика деятельности которых требует проведения с персоналом большого объема работы по обеспечению безопасности труда, рекомендуется создание кабинета охраны труда; в организациях с численностью менее 100 работников и в структурных подразделениях организаций - уголка охраны труда.

В организациях, производственная деятельность которых связана с перемещением работников по объектам и нахождением на временных участках работы (например, при работе вахтово-экспедиционным методом), целесообразно оборудовать передвижные кабинеты охраны труда и уголки охраны труда (Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 января 2001 г. N 7).

Кабинет охраны труда и уголок охраны труда создаются в целях обеспечения требований охраны труда, распространения правовых знаний, проведения профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Под кабинет охраны труда в организации рекомендуется выделять специальное помещение, состоящее из одной или нескольких комнат (кабинетов), которое оснащается техническими средствами, учебными пособиями и образцами, иллюстративными и информационными материалами по охране труда.

Уголок охраны труда оформляется в зависимости от площади, выделяемой для его размещения. Например, он может быть представлен в виде стенда, витрины или экрана, компьютерной программы.

Решение о создании кабинета охраны труда или уголка охраны труда принимается руководителем организации (его представителем).

Содержание работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, распределение обязанностей по обеспечению их деятельности между службами и специалистами организации (с внесением сведений об этом в соответствующие положения и должностные инструкции) утверждаются руководителем организации с учетом специфики деятельности организации, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда.

Организация и руководство работой кабинета охраны труда и уголка охраны труда, в том числе функции контроля, как правило, возлагаются на службу охраны труда организации (специалиста по охране труда) или иное лицо, выполняющее должностные обязанности специалиста по охране труда.

ПРАВО РАБОТНИКА НА ТРУД В УСЛОВИЯХ,

ОТВЕЧАЮЩИХ ТРЕБОВАНИЯМ ОХРАНЫ ТРУДА

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, в соответствии с Конституцией Российской Федерации к числу основных принципов правового регулирования трудовых отношений относится обеспечение права каждого на справедливые условия труда. В настоящей статье рассмотрим положения ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации, где детально регламентированы права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Глава 36 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) содержит нормы об обеспечении права работников на охрану труда. Она предусматривает в ст. 219 ТК РФ право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены; в ст. 220 ТК РФ закреплены общие гарантии права работников на охрану труда, а в ст. 224 ТК РФ - дополнительные гарантии этого права для некоторых категорий работников.

Согласно ч. 1 ст. 219 ТК РФ каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

Согласно ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, имеет право отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от исполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

На время приостановления работы не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок, иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

В соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (далее - Федеральный закон N 125-ФЗ) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, являясь видом социального страхования, предусматривает:

обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;

возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору, и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Перевозка работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, в лечебные учреждения или к месту жительства производится транспортными средствами организации либо за ее счет. Федеральным законом N 125-ФЗ определены обязанности работодателя по вопросу возмещения вреда, причиненного работнику во время выполнения им своих профессиональных обязанностей. Все организации вне зависимости от форм собственности обязаны страховать своих работников;

обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- 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.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям по охране труда. Наличие вредных и (или) опасных условий труда обязательно должно быть указано в договоре;

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

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения этой опасности.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с действующим законодательством;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

Порядок обучения безопасным методам и приемам труда регламентируется Постановлением Минтруда России N 1 и Министерства образования Российской Федерации N 29 от 13 января 2003 г. и Приложением к нему, которое так и называется - Порядок обучения по охране труда проверки знаний требований охраны труда работников организаций (далее - Постановление N 1/29), и ст. 225 ТК РФ.

Этот нормативный акт разработан для обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и устанавливает общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников.

Обучению по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в соответствии с п. 1.5 Постановления N 1/29 и ч. 1 ст. 225 ТК РФ подлежат все работники организации, в том числе ее руководитель, работодатели - индивидуальные предприниматели, а также все организации, вне зависимости от форм собственности.

Постановлением N 1/29 определена категория работников, которые могут не проходить обучение по охране труда в течение года с момента поступления на работу, - это лица, работающие непрерывно в сфере охраны труда не менее 5 лет. К этой категории согласно п. 1.6 Постановления N 1/29 относятся:

работники, имеющие квалификацию инженера (специалиста) по безопасности технологических процессов и производств или по охране труда;

работники федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, государственного надзора и контроля;

педагогические работники образовательных учреждений, осуществляющие преподавание дисциплины "Охрана труда".

Постановлением N 1/29 определены следующие виды инструктажа работников:

вводный;

первичный инструктаж на рабочем месте;

повторный;

внеплановый;

целевой.

Согласно ч. 2 ст. 225 ТК РФ работодатель или уполномоченное им лицо обязаны для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, которые переводятся на другую работу, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Вводный инструктаж согласно п. 2.1.2 Постановления N 1/29 проходят все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом специфики деятельности организации и утвержденной в установленном порядке работодателем (или уполномоченным им лицом).

Первичный инструктаж проходят все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

Инструктаж на рабочем месте должен проводиться руководителями структурных подразделений по программам, которые разработаны и утверждены в установленном порядке в соответствии с требованиями законодательных и других нормативных правовых актов по охране труда, локальных нормативных актов организации, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации. Такой инструктаж проводится индивидуально с каждым работником, которому должны быть продемонстрированы безопасные приемы труда.

Работники, которые не связаны с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут быть освобождены от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте. Работодателем утверждается перечень должностей и профессий таких работников.

Повторный инструктаж работников на рабочем месте проводится для того, чтобы повысить уровень их знаний и навыков по охране труда. Его проходят все работники не реже 1 раза в 6 месяцев, за исключением тех работников, которые согласно приказу работодателя освобождаются от первичного инструктажа. Повторный инструктаж может проводиться индивидуально с каждым работником или с группой работников одной профессии.

Внеплановый инструктаж проводится в следующих случаях, предусмотренных п. 2.1.6 Постановления N 1/29:

при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;

при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда;

при нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария);

по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;

при перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями - более 30 календарных дней, а для остальных работ - более двух месяцев);

по решению работодателя (или уполномоченного им лица).

Целевой инструктаж в силу п. 2.1.7 Постановления N 1/29 производится в следующих случаях:

при выполнении разовых работ, которые напрямую не связаны с обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории и тому подобное);

при ликвидации аварий, последствий стихийных бедствий и катастроф;

при производстве работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение и другие специальные документы;

при проведении в организации массовых мероприятий.

Все виды инструктажа должны проводиться непосредственно руководителем работ. После приема на работу в течение месяца, помимо инструктажей, работодатель должен организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, которые будут переведены на другую работу.

Обучение по охране труда проводится при подготовке, переподготовке работников рабочих профессий, а также при обучении их другим рабочим профессиям.

В соответствии с ч. 3 ст. 225 ТК РФ работодатель (или уполномоченное им лицо) должен обеспечить обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ. В обучение также включаются стажировка на рабочем месте и сдача экзаменов.

Работники рабочих профессий, поступившие впервые на указанные работы или имеющие перерыв в работе по профессии (виду работ) более года, проходят обучение и проверку знаний требований охраны труда в течение первого месяца после назначения на эти работы.

В соответствии с п. 2.2.3 Постановления N 1/29 форма, порядок, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда этой категории работников устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

Работодатель (уполномоченное им лицо) организует проведение периодического обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим. Такое обучение проводится не реже одного раза в год. Вновь принимаемые на работу проходят это обучение в сроки, установленные работодателем (уполномоченным им лицом), но не позднее одного месяца после приема на работу.

Согласно п. 2.3.1 Постановления N 1/29 руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда при поступлении на работу в течение первого месяца в объеме своих должностных обязанностей, а далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Руководители и специалисты организации, вновь назначенные на должность, допускаются к самостоятельной деятельности после их ознакомления работодателем (или уполномоченным им лицом) с должностными обязанностями, с действующими в организации локальными нормативными актами, устанавливающими порядок организации работ по охране труда, условиями труда на вверенных им объектах (структурных подразделениях организации).

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проходит по соответствующим программам по охране труда непосредственно в самой организации или проводится образовательными учреждениями профессионального образования и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность при наличии у них лицензии на право ведения такой деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы.

Также в ст. 225 ТК РФ сказано, что государство содействует организации обучения по охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность. Государство обеспечивает подготовку специалистов в области охраны труда.

Из содержания п. 4.1 Постановления N 1/29 следует, что организацию обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда на территории субъекта Российской Федерации координируют федеральные органы исполнительной власти, а также орган исполнительной власти по труду субъекта Российской Федерации, формирующий банк данных всех обучающих организаций, находящихся на территории субъекта Российской Федерации.

Обучающая организация и работодатель организации несут ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за качество обучения по охране труда и выполнение утвержденных программ по охране труда.

В соответствии с п. 4.3 Постановления N 1/29 органы федеральной инспекции труда осуществляют контроль за своевременным проведением проверки знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей организаций;

- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Также в соответствии со ст. 219 ТК РФ размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном ст. ст. 92, 117, 147 ТК РФ.

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.

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

ГАРАНТИИ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ТРУД В УСЛОВИЯХ,

СООТВЕТСТВУЮЩИХ ТРЕБОВАНИЯМ ОХРАНЫ ТРУДА

Каждый работник имеет право трудиться в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Принуждая работника трудиться в условиях, не отвечающих требованиям гигиены и безопасности, работодатель нарушает нормы действующего законодательства в сфере охраны труда. Более подробно о средствах, способах и условиях, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, читайте в настоящей статье.

Государство гарантирует работникам защиту их прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)). Условия труда должны содержаться в трудовом договоре, они должны соответствовать требованиям охраны труда.

Согласно ч. 2 ст. 7 Конституции Российской Федерации в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей.

Право граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, закреплено в ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации, где сказано, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Это право работников реализуется обязанностью работодателя создавать такие условия труда.

Согласно ч. 2 ст. 220 ТК РФ, предусмотренные трудовым договором условия труда должны соответствовать требованиям его охраны. То есть, заключая с работником трудовой договор о выполнении им работы по определенной специальности, квалификации или должности, работодатель принимает на себя обязанность не только выплачивать заработную плату, но и соблюдать условия труда, предусмотренные законами, иными нормативными правовыми актами о труде, соглашениями, коллективными договорами, иными актами о труде, трудовым договором.

Статья 220 ТК РФ также определяет, что на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Если приостановление деятельности работодателя вызвано другими причинами, то работнику за время простоя выплачивается две трети заработка (ст. 157 ТК РФ).

Если сотрудник отказывается выполнять работу в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. Перевод (как и перемещение) работника оформляется приказом. А если предоставить другую работу по объективным причинам невозможно, то время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ.

Отметим, что в случаях, предусмотренных федеральными законами, работник не имеет права отказаться от выполнения работы, несмотря на наличие угрозы его жизни и здоровью. Например, в соответствии со ст. 11 Федерального закона от 22 августа 1995 г. N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей" все работники профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований должны неукоснительно выполнять приказы и распоряжения, отдаваемые руководителями указанных служб и формирований. В силу особого характера выполняемой работы они не могут отказаться от выполнения своих обязанностей даже в том случае, когда это создает угрозу их жизни и здоровью.

Отметим, что если работодатель не обеспечивает сотрудника необходимыми средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), то и требовать от них исполнения трудовых обязанностей нельзя. Если по этой причине возник простой, то на основании ст. 157 ТК РФ оплата должна производиться в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, если он в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя. Ответственность за своевременное и полное обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и за организацию контроля за правильностью их применения возлагается на работодателя.

Напомним, что п. 3 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н, разъяснено, что под средствами индивидуальной защиты понимаются средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных либо опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

В частности, к СИЗ относятся специальная одежда (изолирующий костюм, куртка на утепляющей прокладке и другая) и специальная обувь (валенки, ботинки с жестким подноском и другая), а также предохранительные приспособления (диэлектрический коврик, предохранительный пояс и другие).

Кроме этого, к СИЗ относят средства защиты:

- органов дыхания (респиратор, противогаз и другие);

- рук (рукавицы брезентовые, очищающие пасты и другие);

- головы (каска, шлем и другие);

- органов слуха (беруши, наушники);

- глаз (очки).

Средства защиты, которые выдаются работникам, должны быть сертифицированы.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей ему возмещают причиненный вред (ст. 220 ТК РФ). Пострадавшему выплачивается утраченный заработок и расходы на реабилитацию (ст. 184 ТК РФ).

Законодательством предусмотрены следующие виды обеспечения по страхованию:

- пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве;

- единовременная страховая выплата;

- ежемесячная страховая выплата;

- оплата дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного (в том числе оплата отпуска сверх ежегодного основного на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно).

Помимо обязательных выплат, в организации вправе предусмотреть и другие компенсации или выплаты в большем объеме. Такие гарантии могут быть закреплены отраслевым тарифным соглашением. Если организация подписала данное соглашение, то она обязана выплачивать работникам повышенное обеспечение.

Перечисленные выплаты производятся за счет средств ФСС РФ. При этом одни виды обеспечения выплачивает непосредственно фонд, а другие - страхователь (впоследствии они засчитываются в счет уплаты страховых взносов в ФСС РФ).

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований по охране труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

Законодательством Российской Федерации в сфере охраны труда предусмотрены также и такие меры воздействия, как:

- государственный контроль (надзор) за соблюдением требований охраны труда;

- дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая ответственность лиц (ст. 419 ТК РФ), административная (ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях), уголовная (ст. 143 Уголовного кодекса Российской Федерации), виновных в нарушении трудового законодательства и законодательства об охране труда;

- меры воздействия на организации, нарушившие требования охраны труда (ответственность организаций за выпуск и поставки продукции, не соответствующие требованиям охраны труда, приостановление деятельности организаций или их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда).

МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР (ОБСЛЕДОВАНИЕ)

ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Охрана труда - это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда и по охране труда возлагаются на работодателей. В рамках требований действующего трудового законодательства нашей страны работодатели в ряде случаев обязаны проводить медицинские осмотры работников. О том, в каком порядке проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования), мы и расскажем в данной статье.

Итак, ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) установлено, что работодатель обязан в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Обязанность проведения медицинских осмотров некоторых категорий работников предусмотрена ст. 213 ТК РФ. Согласно указанной статье работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Перечень работ, при выполнении которых проводятся медицинские осмотры (обследования), и Порядок их проведения утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (далее - Порядок N 302н).

Заметим, что санитарными правилами предусмотрены также иные категории работ, помимо указанных в утвержденном выше документом Перечне, при выполнении которых работники проходят предварительные медицинские осмотры. Указанные Санитарные правила утверждены, к примеру, Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2010 г. N 58 "Об утверждении СанПиН 2.1.3.2630-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность".

Статьей 213 ТК РФ также предусмотрена обязанность прохождения предварительных медицинских осмотров работниками организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей: проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Отмечаем также, что ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры (обследования) в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) включается в рабочее время.

В соответствии с п. 13.1 Санитарно-эпидемиологических требований к организациям торговли и обороту в них продовольственного сырья и пищевых продуктов СП 2.3.6.1066-01, утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 7 сентября 2001 г. N 23 (далее - Правила), лица, поступающие на работу в организации торговли, обязаны проходить медицинские осмотры, профессиональную, гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном порядке.

На каждого работника, поступающего в организацию торговли, заводится личная медицинская книжка установленного образца, в которую вносятся результаты медицинских обследований и лабораторных исследований, сведения о перенесенных инфекционных заболеваниях, отметка о прохождении гигиенической подготовки и аттестации (п. 13.2 Правил).

Для справки отмечаем, что форма личной медицинской книжки сотрудника утверждена Приказом Роспотребнадзора от 20 мая 2005 г. N 402 "О личной медицинской книжке и санитарном паспорте".

Статьями 69 и 266 ТК РФ установлено, что обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Прохождение обязательных предварительных медицинских осмотров, при заключении трудового договора, предусмотрено и для спортсменов (ст. 348.3 ТК РФ).

В соответствии со ст. 328 ТК РФ прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится после обязательного предварительного медицинского осмотра в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта.

Согласно п. 3 ст. 25 Федерального закона от 10 января 2003 г. N 17-ФЗ "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации" лица, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, и работники, выполняющие такую работу и (или) подвергающиеся воздействию вредных и опасных производственных факторов, проходят за счет средств работодателей обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры.

Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливает правила проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) лиц, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также на работах, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами (п. 4 Порядка N 302н).

Для проведения предварительного или периодического осмотра медицинской организацией формируется постоянно действующая врачебная комиссия.

Ответственность за качество проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагается на медицинскую организацию.

В соответствии с п. 7 Порядка N 302н предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу, работодателем.

Направление заполняется на основании утвержденного работодателем списка контингентов, и в нем указывается:

- наименование работодателя;

- форма собственности и вид экономической деятельности работодателя;

- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН;

- вид медицинского осмотра (предварительный или периодический);

- фамилия, имя, отчество лица, поступающего на работу (работника);

- дата рождения лица, поступающего на работу (работника);

- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором будет занято лицо, поступающее на работу (занят работник);

- наименование должности (профессии) или вида работы;

- вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих предварительным (периодическим) осмотрам.

Помимо направления, будущий сотрудник предъявляет в медицинскую организацию следующие документы:

- паспорт (или другой документ установленного образца, удостоверяющий его личность);

- паспорт здоровья работника (при наличии);

- решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации).

На лицо, проходящее предварительный осмотр, в медицинской организации оформляются:

- медицинская карта амбулаторного больного;

- паспорт здоровья работника (в случае если он ранее не оформлялся).

По окончании прохождения лицом, поступающим на работу, предварительного осмотра медицинской организацией согласно п. 12 Порядка N 302н оформляются заключение по результатам предварительного (периодического) медицинского осмотра.

Заключение составляется в двух экземплярах, один из которых по результатам проведения медицинского осмотра незамедлительно после завершения осмотра выдается лицу, поступающему на работу или завершившему прохождение периодического медицинского осмотра, на руки, а второй приобщается к медицинской карте амбулаторного больного.

Данные о прохождении медицинских осмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки и учету лечебно-профилактическими организациями государственной и муниципальной систем здравоохранения, а также органами, осуществляющими федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

В силу п. 48 Порядка N 302н работники (лица, поступающие на работу) не допускаются к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, при наличии соответствующих общих медицинских противопоказаний.

Государственный надзор (контроль) за соблюдением порядка проведения медицинских осмотров осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением санитарно-эпидемиологического контроля и его территориальными органами (п. 48 Порядка N 302н).

Обратите внимание! Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры является не правом работника, а его обязанностью (ст. 214 ТК РФ).

Работник, не прошедший обязательный медицинский осмотр, не допускается к исполнению трудовых обязанностей. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование, в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 ТК РФ).

Если трудовым законодательством предусмотрено обязательное прохождение медосмотра при приеме на работу, то у работодателя может возникнуть вопрос, когда проводить медосмотр (до или после заключения трудового договора).

Если медосмотр будет проведен до заключения трудового договора, то всегда есть риск, что устраивающийся работник, бесплатно обследовав свой организм, откажется от предлагаемой работы, при этом работодатель понесет определенные затраты.

Если же провести медосмотр после заключения трудового договора, то может возникнуть ситуация, что по состоянию здоровья работник не может работать на предлагаемой работе, тогда сторонам придется расторгнуть заключенный договор, при этом работодатель должен предложить работнику другую имеющуюся работу.

Кроме этого, работодатель должен выплатить работнику выходное пособие в размере среднемесячного заработка, поскольку нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника (ст. 84 ТК РФ).

В настоящее время трудовым законодательством данный вопрос не урегулирован, поэтому, по нашему мнению, проводить медосмотр лучше до заключения трудового договора.

В соответствии с Письмами Минфина России от 6 октября 2009 г. N 03-03-06/1/648 и от 5 октября 2009 г. N 03-03-06/1/638 затраты на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров (обследований) работников, проводимых в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Минздравсоцразвития России или Минздрава России, при их надлежащем документальном оформлении относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией.

Вместе с тем если прохождение медицинских осмотров законодательством не предусмотрено, то расходы, связанные с их проведением, не учитываются при определении налоговой базы по налогу на прибыль.

В Письме Минфина России от 31 марта 2011 г. N 03-03-06/1/196 на вопрос об обложении налогом на доходы физических лиц сумм, уплаченных работодателем в связи с проведением медицинских осмотров, чиновники разъясняют, что в случае наличия у организации средств после уплаты налога на прибыль, из которых производится, в частности, оплата медицинского обслуживания работников (в данном случае проведения медицинских осмотров), стоимость проведения медицинских осмотров не подлежит обложению налогом на доходы физических лиц независимо от вида деятельности, выполняемой работниками.

Следует отметить, что на практике возможна такая ситуация, когда соискатель работы проходит медосмотр за свой счет, а впоследствии работодатель компенсирует ему все расходы. Это позволяет исключить финансирование медицинских обследований соискателей, которые, бесплатно пройдя осмотр, уже не появляются в организации для заключения трудового договора.

Учитывается ли компенсируемая сумма при исчислении налога на прибыль? Ответ на этот вопрос можно найти в Письме Минфина России от 21 ноября 2008 г. N 03-03-06/4/84. Согласно названному Письму затраты на возмещение работникам организации стоимости оплаченных ими за свой счет обязательных предварительных медицинских осмотров и оформления медицинских книжек при трудоустройстве на работу на основании представленных ими документов учитываются при определении налоговой базы по налогу на прибыль в составе прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются определенные средства индивидуальной защиты. Работодатель обязан за свой счет обеспечивать своевременную выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену. Подробнее об этом читайте в представленном материале.

Средства индивидуальной защиты представляют собой технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Например, к таким средствам относятся специальная одежда, специальная обувь, а также изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органов слуха, глаз, предохранительные приспособления и другие.

Приказ Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" устанавливает Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за средствами индивидуальной защиты (далее - Правила).

Правила, установленные этим Приказом, распространяются на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

В соответствии с п. 5 Правил работодатель предоставляет работникам необходимые средства защиты по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке, и по Типовым нормам бесплатной выдачи прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Обратите внимание! С 1 января 2014 г. в связи с принятием Федеральных законов от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда", от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ) аттестация рабочих мест по условиям труда заменена на специальную оценку условий труда. Правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда устанавливает названный выше Закон N 426-ФЗ.

Имейте в виду, что если в отношении рабочих мест до дня вступления в силу Закона N 426-ФЗ, то есть до 1 января 2014 г., была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев назначения внеплановой оценки, что установлено п. 4 ст. 27 Закона N 426-ФЗ. При этом для назначения внеплановой оценки используются результаты данной аттестации, проведенной в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. N 342н. Работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном Законом N 426-ФЗ, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Сертификация средств индивидуальной защиты осуществляется на основании Постановления Госстандарта России от 19 июня 2000 г. N 34 "Об утверждении и введении в действие Правил проведения сертификации средств индивидуальной защиты".

При приобретении средств индивидуальной защиты работодатель должен проверить наличие знака соответствия и ознакомиться с сопроводительной документацией, которая подтверждает, что данная продукция сертифицирована. Если работодатель сам изготавливает средства защиты, они также должны быть сертифицированы.

Сертификацию средств индивидуальной защиты проводит соответствующий орган, аккредитованный Госстандартом в установленном порядке. Центральный орган по сертификации средств индивидуальной защиты (Всероссийский научно-исследовательский институт сертификации Госстандарта России - ВНИИС) координирует работу по сертификации средств индивидуальной защиты органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров).

Нормативную базу подтверждения соответствия при обязательной сертификации средств индивидуальной защиты в системе ГОСТ Р составляют государственные стандарты, которые согласно законодательству Российской Федерации устанавливают обязательные требования к качеству, обеспечивающие безопасность средств индивидуальной защиты.

При обязательной сертификации средств индивидуальной защиты определяют их соответствие требованиям следующих нормативных документов:

- ГОСТ или ГОСТ Р общих технических требований;

- ГОСТ или ГОСТ Р на конкретный вид средств индивидуальной защиты.

При добровольной сертификации устанавливается соответствие средств индивидуальной защиты стандартам различных категорий, техническим условиям, рецептурам и другим документам, определяемым заявителем.

Из п. 5 Правил следует, что средства индивидуальной защиты должны предоставляться работникам в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 1 октября 2008 г. N 541н.

Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением:

- в сфере жилищно-коммунального хозяйства, утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 3 октября 2008 г. N 543н;

- в сфере сельского и водного хозяйств, утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 г. N 416н;

- строительных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах, утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 16 июля 2007 г. N 477;

- действующих и строящихся шахт, разрезов и организаций угольной и сланцевой промышленности, - Приказом Минтруда России от 2 августа 2013 г. N 341н;

- в горной и металлургической промышленности и металлургических производствах других отраслей промышленности, - Приказом Минздравсоцразвития России от 25 декабря 2006 г. N 873;

- в сфере калийной промышленности, - Приказом Минздравсоцразвития России от 22 декабря 2005 г. N 799;

- в сталелитейной промышленности, - Приказом Минздравсоцразвития России от 6 июля 2005 г. N 442

- и так далее.

Обратите внимание, что работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты, улучшающие условия труда по сравнению с типовыми нормами (п. 6 Правил).

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (на основании результатов специальной оценки условий труда) и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договоры с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

Также работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов (п. 7 Правил).

Выдача работникам средств индивидуальной защиты, в том числе иностранного производства, а также специальной одежды, находящейся у работодателя во временном пользовании по договору аренды, допускается только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности, установленным законодательством, а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических средств индивидуальной защиты, оформленных в установленном порядке (п. 8 Правил).

Приобретение (в том числе по договору аренды) и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускаются.

В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, средствами индивидуальной защиты в соответствии с законодательством Российской Федерации, он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой (п. 11 Правил).

Работодатель обязан обеспечить выдачу средств индивидуальной защиты всем лицам, непосредственно связанным с производственным процессом: работникам профессий, указанных в типовых нормах; работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики независимо от наличия этих профессий в типовых нормах; работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе комплексных бригад, помимо выдаваемых средств индивидуальной защиты по основной профессии, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные типовыми нормами для совмещаемой профессии; работникам, временно переведенным на другую работу; работникам и другим лицам, проходящим профессиональное обучение (п. п. 14 - 18 Правил).

Кроме того, работодатель обеспечивает своевременную выдачу средств индивидуальной защиты по установленным нормам и информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

При заключении трудового договора работодатель должен ознакомить работника с Правилами, а также с относящимися к его профессии и должности типовыми нормами средств индивидуальной защиты. Выдаваемые работникам средства защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы. При этом срок использования средств индивидуальной защиты исчисляется со дня фактической выдачи их работникам (п. п. 9, 12, 13 Правил).

Работодатель не имеет права допустить к работе работника, не выдав ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, а также выдав неисправные, неотремонтированные и загрязненные средства индивидуальной защиты (п. 26 Правил).

Обратите внимание, что при выдаче средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, каски и др.), работодатель обеспечивает инструктаж о правилах применения указанных средств индивидуальной защиты, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также организовывает тренировки по их применению (п. 24 Правил).

Выдаваемые средства индивидуальной защиты заносятся в личную карточку учета выдачи средств индивидуальной защиты работника, форма которой приведена в Приложении к Правилам (п. 13 Правил).

Также материально ответственным лицам необходимо заполнять ведомость учета выдачи спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений по форме N МБ-7, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 30 октября 1997 г. N 71а, один экземпляр которой передается в бухгалтерию, а второй остается у заполнившего лица.

Напомним, что с 1 января 2013 г. формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению. Вместе с тем обязательными к применению продолжают оставаться формы документов, используемых в качестве первичных учетных документов, установленные уполномоченными органами в соответствии и на основании других федеральных законов (например, кассовые документы).

Работодатель за счет собственных средств обязан обеспечивать уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку средств индивидуальной защиты, а также ремонт и замену средств индивидуальной защиты (п. 30 Правил).

В этих целях работодатель вправе выдавать работникам два комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

В случае отсутствия у работодателя технических возможностей для химчистки, стирки, ремонта, дегазации, дезактивации, обезвреживания и обеспыливания средств индивидуальной защиты данные работы выполняются организацией, привлекаемой работодателем по гражданско-правовому договору (п. 32 Правил).

Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные) (п. 31 Правил).

Согласно п. 34 Правил на работодателя возлагается ответственность за:

- своевременную и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами;

- организацию контроля за правильностью их применения работниками;

- хранение и уход за средствами индивидуальной защиты.

Контроль за соблюдением работодателем Правил в подведомственных организациях осуществляется в соответствии со ст. ст. 353 и 370 Трудового кодекса Российской Федерации федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, а также профессиональными союзами, их объединениями и состоящими в их ведении техническими инспекторами труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда (п. 36 Правил).

Если работник не был обеспечен обязательными средствами индивидуальной защиты, работодатель, как уже говорилось выше, не имеет права требовать от него исполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ч. 6 ст. 220 ТК РФ. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ч. 1 ст. 157 ТК РФ).

ПРАВИЛА ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ

И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты. При снабжении работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), средствами для смыва и обезвреживания работодатель исполняет нормы действующего трудового законодательства и защищает их от воздействия вредных и опасных факторов производства. Подробнее об основных вопросах обеспечения работников СИЗ читайте в настоящей статье.

Приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н утверждены Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - Межотраслевые правила).

Межотраслевые правила наряду со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) устанавливают для работодателя ряд обязанностей по созданию безопасных условий труда работников.

Под средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ) понимаются средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (п. 3 Межотраслевых правил). В состав СИЗ входят спецодежда, специальная обувь и предохранительные приспособления (комбинезоны, костюмы, куртки, брюки, халаты, полушубки, тулупы, различная обувь, рукавицы, очки, шлемы, противогазы, респираторы и другие).

СИЗ, в том числе иностранного производства, должны быть сертифицированы в соответствии с Правилами проведения сертификации средств индивидуальной защиты, утвержденными Постановлением Госстандарта России от 19 июня 2000 г. N 34. При покупке средств защиты работодатель должен ознакомиться с сопроводительной документацией, подтверждающей, что данная продукция сертифицирована. Согласно п. 8 Межотраслевых правил обеспечение работников СИЗ, не имеющих сертификата соответствия, не допускается.

СИЗ выдаются только сотруднику, занимающему определенную должность или выполняющему определенные виды работ. Кроме того, наименование профессий рабочих должностей специалистов и служащих в штатном расписании (трудовом договоре) обязательно должно соответствовать наименованиям, содержащимся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов, служащих и других.

Работодатель имеет право устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами их защиту от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

Эти улучшающие по сравнению с типовыми нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя (коллективным договором) на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа.

Работодателю следует помнить, что выдача работникам СИЗ, в том числе иностранного производства, а также специальной одежды, находящейся у работодателя во временном пользовании по договору аренды, допускается только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности, установленным законодательством, а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ, оформленных в установленном порядке.

Приобретение, в том числе по договору аренды, и выдача работникам СИЗ, не соответствующих декларациям и сертификатам, не подтвержденных ими (либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек), не допускаются.

В силу ч. 3 ст. 221 ТК РФ работодатель обязан обеспечить своевременную выдачу СИЗ по установленным нормам. Средства защиты, которые выдаются работникам, должны подходить им в соответствии с полом, ростом и размером, условиями и характером выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда (п. 12 Межотраслевых правил). Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль над выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической их выдачи работникам. Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ, форма которой приведена в Приложении к Межотраслевым правилам.

Работодатель вправе вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных). Электронная форма учетной карточки должна соответствовать установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ. При этом в электронной форме личной карточки учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника.

Работникам, совмещающим профессии, положены дополнительные СИЗ, предусмотренные типовыми нормами для совмещаемой профессии (п. 17 Межотраслевых правил).

Выдаваемые СИЗ заносятся в личную карточку учета выдачи средств индивидуальной защиты работника.

Иногда в связи с особенностями производства работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов (п. 7 Межотраслевых правил). Главное требование, чтобы замена была равноценной и обеспечивала полную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

Отраслевые правила и типовые инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти. Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ. При заключении трудового договора работодатель должен ознакомить работника с Межотраслевыми правилами, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ. Согласно п. 6 Межотраслевых правил нормы, регулирующие выдачу СИЗ и обращение с ними, должны быть включены работодателем в трудовой договор.

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обеспечивает надлежащее применение работниками сертифицированных СИЗ. Пункт 26 Межотраслевых правил обязывает работодателя не допускать к работе сотрудников в неисправных, загрязненных СИЗ или без них. Поэтому работодатель должен обеспечить испытание и проверку исправности средств индивидуальной защиты, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на СИЗ должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках очередного испытания. При выдаче СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и другие), работодатель также должен обеспечить проведение инструктажа работников о правилах применения указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также организовать тренировки по их применению.

Работник должен использовать выданные СИЗ в течение определенного срока. Время службы СИЗ отсчитывается со дня выдачи их работникам. Средства защиты, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, могут быть использованы по назначению после проведения (при необходимости) мероприятий по уходу (стирки, чистки, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обеспыливания).

Работник, получающий СИЗ, должен относиться к ним бережно. Если по вине работника СИЗ утрачены, испорчены или уничтожены, то согласно ст. 238 ТК РФ он обязан возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб (под таким ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния).

За причиненный организации ущерб работник несет материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка, если иное не установлено федеральным законом. Если же СИЗ испорчены умышленно, ст. ст. 242 и 243 ТК РФ позволяют взыскать с работника ущерб в полном размере. Обязанность по установлению размера и причин возникновения ущерба возложена на работодателя ст. 247 ТК РФ. Если стороны не пришли к соглашению о способе возмещения ущерба (например, рассрочка платежа), они вправе обратиться в суд.

В соответствии с ч. 3 ст. 221 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать хранение СИЗ. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправные СИЗ. Работодатель должен обеспечить замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

Работодатель также обязан поддерживать СИЗ в надлежащем состоянии: стирать, ремонтировать, заменять. Таким образом, работодателю разрешается выдавать работникам по два комплекта специальной одежды с удвоенным сроком носки (п. 30 Межотраслевых правил). Отметим, что это право, но не обязанность работодателя.

Если в организации нет возможности выдавать два новых комплекта сразу, можно выдавать работнику на время стирки, химчистки и так далее выслужившую установленные сроки носки, но еще годную для дальнейшего применения спецодежду либо осуществлять мероприятия по уходу в выходные дни или во время междусменных перерывов (когда работники не заняты на работе). К тому же работодатель вправе на основании проведенной аттестации рабочих мест выдавать сотрудникам защитные средства, не указанные в типовых нормах.

При увольнении, переводе на другую работу, по окончании сроков носки, при замене спецодежда подлежит возврату, поскольку является собственностью организации.

ВЫДАЧА МОЛОКА И ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО ПИТАНИЯ

Статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрена бесплатная выдача молока и лечебно-профилактического питания на работах с вредными и особо вредными условиями труда. О порядке выдачи молока и лечебно-профилактического питания в организациях мы и расскажем в настоящей статье.

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно в соответствии с установленными нормами молоко или другие равноценные пищевые продукты. Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуют употреблять молоко или другие равноценные пищевые продукты, утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. N 45н "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов" (далее - Приказ N 45н).

Норма бесплатной выдачи молока 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 (п. 4 Приказа N 45н).

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам 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 (Приложение N 3 к Приказу N 45н) и уровни которых превышают установленные нормативы.

При этом выдача и употребление молока или других равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых либо в помещениях, специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выдача по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по их письменным заявлениям компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (Приложение N 2 к Приказу N 45н).

Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты не выдаются.

Замена молока вышеуказанными равноценными пищевыми продуктами допускается только при положительном заключении на их применение федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и потребительского рынка.

Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов,

которые могут выдаваться работникам вместо молока:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование пищевого продукта | Норма выдачи за смену |
| 1 | Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5% | 500 г |
| 2 | Творог не более 9% жирности | 100 г |
| 3 | Сыр не более 24% жирности | 60 г |
| 4 | Продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда | Устанавливается в заключении, разрешающем их применение |

Нормы выдачи лечебно-профилактического питания утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. N 46н "Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания" (далее - Приказ N 46н).

Названным Приказом утверждены следующие Приложения:

Приложение N 1 "Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда";

Приложение N 2 "Рационы лечебно-профилактического питания";

Приложение N 3 "Нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов";

Приложение N 4 "Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания".

Лечебно-профилактическое питание выдается работниками в соответствии с Правилами N 46н в целях укрепления их здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний.

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

Наименования профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и других служащих, предусмотренных в Перечне, указаны согласно соответствующим выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (п. 3 Приложения N 4 к Приказу N 46н).

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных Перечнем, при условии занятости на указанной работе не менее половины рабочего дня, а также в период профессионального заболевания указанных работников с временной утратой трудоспособности без госпитализации.

Пунктом 6 Приложения N 4 к Приказу N 46н установлено, что лечебно-профилактическое питание выдается также:

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

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

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

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

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

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

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

Выдача лечебно-профилактического питания производится в виде горячих завтраков или специализированных вахтовых рационов (для труднодоступных регионов при отсутствии столовых) перед началом работы. В отдельных случаях допускается по согласованию с медико-санитарной службой работодателя, а при ее отсутствии - с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека выдача лечебно-профилактического питания в обеденный перерыв.

Согласно п. 8 Приложения N 4 к Приказу N 46н лечебно-профилактическое питание не выдается:

- в нерабочие дни;

- в дни отпуска (кроме отпусков по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, предоставляемого женщинам, имевшим до его наступления право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания);

- в дни служебных командировок;

- в дни учебы с отрывом от производства;

- в дни выполнения работ на других участках, где лечебно-профилактическое питание не установлено;

- 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.

Если работник по состоянию здоровья или из-за отдаленности местожительства в период нетрудоспособности или инвалидности вследствие профессионального заболевания не в состоянии получать питание в столовой, то допускается выдача лечебно-профилактического питания на дом в виде готовых блюд или вахтовых рационов по соответствующим справкам медико-санитарной службы работодателя, а при ее отсутствии - территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

Такой же порядок распространяется и на женщин в период отпусков по беременности, родам и уходу за ребенком в возрасте до полутора лет (включая период выполнения беременными женщинами работ, куда они переведены с целью устранения воздействия вредных производственных факторов).

Организации общественного питания, где производится выдача лечебно-профилактического питания и витаминных препаратов, должны полностью соответствовать действующим санитарным нормам и правилам.

Вахтовые рационы должны соответствовать рационам лечебно-профилактического питания (Приложения N N 2 и 3 к Приказу N 46н) по химическому составу и калорийности продуктов и содержать дополнительно выдаваемые витамины.

В других случаях выдача на дом в виде готовых блюд лечебно-профилактического питания не допускается.

В силу норм п. 17 Приложения N 4 к Приказу N 46н ответственность за обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием и за соблюдение Правил N 46н выдачи возложена на работодателя.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) также возлагает на работодателя обязанности по контролю за состоянием условий труда, по информированию работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ).

Непосредственно функции обеспечения требований охраны труда может выполнять:

- подразделение организации (служба охраны труда);

- специалист по охране труда - работник организации;

- иные специалисты или организации, с которыми у данной организации заключен договор об оказании услуг в сфере охраны труда (ст. 217 ТК РФ).

Таким образом, работнику для уточнения вопроса о наличии вредных производственных факторов в его деятельности необходимо обратиться к работодателю или непосредственно в подразделение (к специалисту), осуществляющему функции по охране труда в данной организации.

В случае возникновения спора работник вправе обратиться за разъяснениями в орган, осуществляющий надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, Федеральную инспекцию труда (ст. 356 ТК РФ).

В целях оказания помощи государственным инспекторам труда Гострудинспекций по организации и проведению проверок, касающихся соблюдения работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по обеспечению работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, разработаны Методические рекомендации Роструда от 8 ноября 2011 г. "О порядке осуществления контроля за обеспечением работников лечебно-профилактическим питанием".

Согласно ст. 360 ТК РФ государственные инспекторы труда проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц).

Порядок проведения проверки регламентируется Федеральным законом от 26 декабря 2008 г. N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" (далее - Закон N 294-ФЗ), согласно которому выделяют следующие виды проверок:

- плановые;

- внеплановые;

- документальные;

- выездные.

Формирование предложений в ежегодный план проверок по обеспечению работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами осуществляется уполномоченными должностными лицами Гострудинспекций по результатам проведенного анализа представленных работодателями материалов по обеспечению работников лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами.

Предложения в проект ежегодного плана проверок должны содержать следующие сведения:

- наименование юридического лица (фамилия, имя, отчество индивидуального предпринимателя), деятельность которого подлежит проверке;

- адрес фактического осуществления деятельности (субъект Российской Федерации, поселение, наименование улицы, номер дома);

- основной государственный регистрационный номер;

- идентификационный номер налогоплательщика;

- цель проведения проверки;

- основание проведения проверки (дата государственной регистрации, дата окончания последней проверки, дата начала осуществления предпринимательской деятельности в соответствии с представленным уведомлением о начале предпринимательской деятельности);

- дата начала проведения проверки;

- срок проведения плановой проверки;

- форма проведения проверки (документарная, выездная, документарная и выездная);

- наименование органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля, с которым проверка проводится совместно.

Сформированные предложения в ежегодный план проверок не позже 5 августа представляются уполномоченными должностными лицами Гострудинспекции на рассмотрение руководителям структурных подразделений (вышестоящим должностным лицам).

В свою очередь, руководители структурных подразделений Гострудинспекции рассматривают и согласовывают представленные предложения в ежегодный план проверок и до 10 августа направляют обобщенные предложения в структурное подразделение (должностному лицу) Гострудинспекции, обеспечивающее формирование проекта ежегодного плана проверок.

Структурные подразделения (должностные лица) Гострудинспекции обобщают представленные предложения, формируют проект ежегодного плана проверок и до 15 августа представляют его на рассмотрение заместителям руководителя Гострудинспекции по направлениям деятельности.

После рассмотрения и согласования с заместителями руководителя Гострудинспекции проект ежегодного плана проверок представляется на рассмотрение руководителю Гострудинспекции - главному государственному инспектору труда в субъекте Российской Федерации, который его рассматривает и в срок до 1 сентября направляет в орган прокуратуры субъекта Российской Федерации на дальнейшее рассмотрение.

После доработки ежегодного плана проверок в соответствии с представленными органом прокуратуры замечаниями и предложениями руководитель Гострудинспекции утверждает план проведения проверок и в срок до 1 ноября направляет его в орган прокуратуры.

Утвержденный руководителем Гострудинспекции ежегодный план проверок размножается в необходимом количестве и направляется в структурные подразделения Гострудинспекции для реализации.

На основании ежегодного плана проверок не позже чем за 10 календарных дней до начала планового периода в структурных подразделениях Гострудинспекции разрабатываются квартальные планы-графики работы, утверждаемые заместителями руководителя Гострудинспекции по направлениям надзорно-контрольной деятельности, а уполномоченными должностными лицами Гострудинспекции - месячные графики проверок, утверждаемые руководителями структурных подразделений (вышестоящими должностными лицами) Гострудинспекции.

Электронная копия утвержденного ежегодного плана проверок до 10 ноября направляется в Роструд и в срок до 1 декабря текущего календарного года размещается на официальном сайте Гострудинспекции в сети Интернет.

Следует отметить, что внесение изменений в утвержденный ежегодный план проверок допускается только в случае невозможности проведения плановой проверки деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя в связи с ликвидацией либо реорганизацией юридического лица, прекращением юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем деятельности, подлежащей плановой проверке, а также с наступлением обстоятельств непреодолимой силы.

Сведения о внесенных в ежегодный план проверок изменениях направляются в 10-дневный срок со дня их внесения в соответствующий орган прокуратуры на бумажном носителе (с приложением копии в электронном виде) заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного электронной цифровой подписью, а также размещаются на официальном сайте Гострудинспекции в сети Интернет.

Процедура планирования завершается разработкой уполномоченными должностными лицами Гострудинспекции на основании утвержденных планов Гострудинспекции и квартальных планов-графиков его структурных подразделений месячных графиков проверок, которые утверждаются руководителями структурных подразделений (вышестоящими должностными лицами) Гострудинспекции не позже чем за 5 календарных дней до начала месяца, в котором предусмотрена реализация соответствующих плановых мероприятий по контролю.

Организация и проведение плановых проверок

Для начала проведения плановой проверки руководителем Гострудинспекции (либо его заместителем) издается распоряжение по форме, утвержденной Приказом Минэкономразвития России от 30 апреля 2009 г. N 141 "О реализации положений Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" (далее - Приказ N 141).

Должностное лицо, проводящее проверку, должно не позднее чем в течение 3 рабочих дней до начала проверки уведомить проверяемого (юридическое лицо или индивидуального предпринимателя) о начале проведения плановой проверки путем направления копии распоряжения руководителя Гострудинспекции (его заместителя) заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении или иным доступным способом.

Процедура проведения плановой проверки может осуществляться в форме документарной проверки, проводимой по месту расположения Гострудинспекции, и (или) выездной проверки, проводимой по месту нахождения работодателя.

В процессе проведения плановой документарной проверки должностным лицом в первую очередь рассматриваются имеющиеся в Гострудинспекции документы, содержащие сведения о соблюдении работодателем законодательных и иных нормативных правовых актов по обеспечению работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, включая сведения, содержащиеся в уведомлении о начале осуществления работодателем отдельных видов предпринимательской деятельности, представленном им в установленном Законом N 294-ФЗ порядке в территориальный орган уполномоченного федерального органа исполнительной власти.

В случае отсутствия или недостаточности в Гострудинспекции материалов и документов, позволяющих сделать выводы и заключения о соблюдении установленного порядка обеспечения работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, уполномоченным должностным лицом Гострудинспекции работодателю направляется мотивированный запрос с требованием представить следующие документы:

- выписки из уставных и организационно-распорядительных документов, содержащие сведения о направлениях производственной деятельности работодателя, структуре и общей численности работников;

- документы, свидетельствующие о постановке работодателя на учет в налоговом органе, и идентификационный номер налогоплательщика;

- сведения о результатах проверок работодателя, ранее проведенных уполномоченными должностными лицами Гострудинспекций по вопросам, связанным с целью проводимой проверки;

- подтверждающие в текущем и предыдущем годах в установленном порядке обеспечение работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами.

Указанные документы представляются в виде копий, заверенных печатью (при ее наличии) и подписью руководителя, его уполномоченного представителя. Работодатель вправе представить такие документы и в форме электронных документов.

Обратите внимание! Уполномоченное должностное лицо Гострудинспекции должно письменно предупредить работодателя об административной ответственности за непредставление в срок вышеперечисленных документов.

Если в ходе проведения документарной проверки выявлены ошибки и (или) противоречия либо несоответствие представленных сведений имеющимся данным, информация об этом направляется работодателю, в отношении которого проводится проверка, с требованием представить в течение 10 календарных дней дополнительные материалы и необходимые пояснения в письменном виде.

В случае если после рассмотрения представленных пояснений и документов уполномоченным должностным лицом Гострудинспекции, проводящим проверку, будут установлены признаки нарушения обязательных требований либо при отсутствии пояснений уполномоченное должностное лицо Гострудинспекции вправе внести предложения руководителю Гострудинспекции о продолжении мероприятий по контролю непосредственно на территории хозяйствующего субъекта (выездной проверки).

Для проведения выездной проверки на основании служебной записки уполномоченного должностного лица Гострудинспекции, проводившего в установленном порядке плановую документарную проверку, руководителем Гострудинспекции (его заместителем) издается дополнительное распоряжение на проведение выездной проверки, которое предъявляется работодателю уполномоченным должностным лицом Гострудинспекции непосредственно по прибытии на проверку.

По результатам каждой завершенной плановой проверки уполномоченным должностным лицом Гострудинспекции, проводившим проверку, оформляется акт проверки (Приложение N 3 к Приказу N 141), в котором отражаются установленные в ходе проверки факты соответствия или несоответствия осуществляемой работодателем деятельности, выполняемых работ либо оказываемых услуг обязательным требованиям, указываются подробные сведения о фактах выявленных нарушений обязательных требований, неповиновения законному распоряжению или требованию уполномоченного должностного лица Гострудинспекции, а также воспрепятствования осуществлению им своих служебных обязанностей (при наличии указанных фактов).

В случае устранения в ходе проверки проверяемым лицом выявленных нарушений об этом делается запись в акте проверки.

К акту проверки прилагаются следующие связанные с результатами проверки документы или их копии:

- протоколы или заключения проведенных исследований, испытаний и экспертиз;

- объяснения должностных лиц работодателя, на которых возлагается ответственность за нарушение обязательных требований;

- предписания об устранении выявленных нарушений обязательных требований;

- иные связанные с результатами проверки документы или их копии.

В том числе к акту проверки прикладывается заполненная форма N 1 "Перечень вопросов при проведении мероприятий по контролю за обеспечением работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами" (Приложение к Методическим рекомендациям Роструда).

Акт проверки оформляется уполномоченным должностным лицом Гострудинспекции непосредственно после ее завершения в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых с копиями приложений вручается работодателю (его уполномоченным представителям) под расписку об ознакомлении либо об отказе в ознакомлении с актом проверки.

Работодатель, его полномочные представители имеют право указывать в акте проверки о своем согласии или несогласии с ним, а также с отдельными действиями уполномоченных должностных лиц Гострудинспекции, проводивших проверку. Возражения работодателя в отношении акта проверки и (или) выданного предписания об устранении выявленных нарушений в течение 10 рабочих дней подлежат рассмотрению руководителем Гострудинспекции (его заместителем), по результатам которого выносится письменное решение, которое в течение трех дней после его вынесения доводится до их сведения.

По завершении проверки уполномоченными должностными лицами Гострудинспекции осуществляется запись в журнале учета проверок работодателя, содержащая сведения о:

- наименовании Гострудинспекции;

- датах начала и окончания проведения проверки;

- точном времени ее проведения;

- правовых основаниях, целях, задачах и предмете проверки;

- выявленных нарушениях и выданных предписаниях.

В журнале учета проверок работодателя указываются фамилии, имена, отчества и должности уполномоченных должностных лиц Гострудинспекции, проводивших проверку, и ставятся личные подписи.

При отсутствии журнала учета проверок в акте проверки делается соответствующая запись. При несоответствии журнала учета проверок установленным требованиям запись об этом вносится в акт проверки с указанием того, в чем именно выражается нарушение требований к оформлению журнала.

Организация и проведение внеплановых проверок

Основанием для проведения внеплановой проверки работодателя является:

- истечение срока исполнения работодателем ранее выданного предписания об устранении выявленных нарушений обязательных требований, получение информации о выполнении работодателем предписания не в полном объеме либо сведений о его невыполнении;

- поступление обращений и сообщений о фактах причинения вреда жизни и здоровью работников при осуществлении ими трудовой (профессиональной) деятельности, а также о возникшей угрозе жизни и здоровью работников в результате допущенных работодателем нарушений прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- распоряжение руководителя Роструда или его территориального органа (их заместителей), изданное во исполнение поручений Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации и на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

О проведении внеплановой проверки работодатель уведомляется уполномоченным должностным лицом Гострудинспекции, которому поручено проведение проверки, не менее чем за 24 часа до начала ее проведения любым доступным способом.

Внеплановая проверка работодателя может проводиться в форме:

- документарной проверки (проводится по месту нахождения Гострудинспекции);

- выездной проверки (проводится по месту нахождения работодателя и (или) по месту фактического осуществления им производственной деятельности).

Внеплановая выездная проверка работодателя проводится в случае, если при документарной проверке уполномоченным должностным лицом Гострудинспекции не представилось возможным:

- удостовериться в полноте и достоверности сведений, представленных работодателем в установленном порядке, либо иных сведений, имеющихся в распоряжении Гострудинспекции;

- оценить соответствие деятельности работодателя обязательным требованиям без проведения дополнительных мероприятий по контролю непосредственно с выездом на место.

В день подписания руководителем Гострудинспекции (его заместителями) распоряжения о проведении внеплановой выездной проверки работодателя в целях согласования ее проведения с органами прокуратуры уполномоченное должностное лицо Гострудинспекции, которому поручено проведение проверки, представляет либо направляет заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении или в форме электронного документа, подписанного электронной цифровой подписью, в орган прокуратуры по месту осуществления деятельности работодателя заявление о согласовании проведения внеплановой выездной проверки (Приложение 2 к Приказу N 141).

Заявление подписывается руководителем Гострудинспекции (их заместителями).

К заявлению прилагаются копия распоряжения руководителя Гострудинспекции (их заместителей) о проведении внеплановой выездной проверки и документы, которые содержат сведения, послужившие основанием ее проведения.

Основаниями для отказа органов прокуратуры в согласовании проведения внеплановой выездной проверки работодателя могут являться:

- отсутствие документов, прилагаемых к заявлению о согласовании проведения внеплановой выездной проверки;

- отсутствие оснований для проведения внеплановой выездной проверки;

- несоблюдение требований, предъявляемых к оформлению решения о проведении внеплановой выездной проверки;

- осуществление проведения внеплановой выездной проверки, противоречащей федеральным законам, нормативным правовым актам Президента Российской Федерации, нормативным правовым актам Правительства Российской Федерации;

- несоответствие предмета внеплановой выездной проверки полномочиям Гострудинспекции.

По результатам каждой завершенной внеплановой проверки уполномоченным должностным лицом Гострудинспекции, проводившим проверку, оформляется акт проверки (Приложение N 3 к Приказу N 141). К этому акту прилагаются протоколы или заключения проведенных исследований, испытаний и экспертиз, объяснения работодателя и должностных лиц, ответственных за выявленные нарушения обязательных требований, и иные связанные с результатами проверки документы или их копии, а также прикладывается заполненная форма N 1 (Приложение к Методическим рекомендациям Роструда).

В случае выявления при проведении проверки нарушений обязательных требований уполномоченные должностные лица Гострудинспекции обязаны:

- выдать работодателю обязательное для исполнения предписание об устранении выявленных нарушений обязательных требований по установленной форме с указанием сроков их устранения;

- принять меры по контролю за устранением выявленных нарушений, их предупреждению и привлечению лиц, допустивших выявленные нарушения, к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

В случае несогласия с фактами и выводами, изложенными в акте проверки, либо с выданным предписанием об устранении выявленных нарушений работодатель вправе в течение 15 дней с даты получения акта проверки представить руководителю Гострудинспекции свои возражения в письменной форме, приложив к ним документы, подтверждающие обоснованность таких возражений, либо их заверенные копии.

САНИТАРНО-БЫТОВОЕ

И ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников должно быть организовано работодателем в соответствии с требованиями охраны труда. Организация санитарно-бытового обслуживания работников включает строительство, расширение, реконструкцию и оснащение санитарно-бытовых помещений, гардеробных, душевых, умывальных, туалетов, курительных, мест для размещения полудушей, помещений для личной гигиены женщин, устройств питьевого водоснабжения, помещений для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи специальной одежды. Подробнее об этом читайте в представленном материале.

Организация лечебно-профилактического обслуживания охватывает строительство и оборудование помещений здравоохранения для оказания медицинской помощи работникам и проведения оздоровительных процедур: здрав-, медпунктов, помещений личной гигиены женщин, парильных, саун, ингаляториев, фотариев, а также помещений для ручных и ножных ванн, для отдыха в рабочее время.

В крупных организациях может предусматриваться строительство поликлиник (амбулаторий, больниц, санаториев-профилакториев, станций скорой и неотложной помощи и других служб по оказанию медицинской помощи), а также спортивно-оздоровительных зданий и сооружений и их оснащение новейшим оборудованием.

Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников осуществляется в порядке, установленном нормативными правовыми актами, коллективным договором или соглашениями (смотрите ст. ст. 40 и 45 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для этих целей работодатель в соответствии с установленными нормами должен:

- предоставить работникам санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки;

- создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

- установить аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой.

Нормы для оборудования санитарно-бытовых помещений и помещений для оказания медицинской помощи установлены Строительными нормами и правилами "Административные и бытовые здания" - СНиП 2.09.04-87 с изменениями (И-1-94, И-2-95) (далее - СНиП 2.09.04-87).

Согласно п. 2.4 СНиП 2.09.04-87 в состав санитарно-бытовых помещений входят гардеробные, душевые, умывальные, уборные, курительные, места для размещения полудушей, устройств питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи спецодежды.

В гардеробных хранение спецодежды и домашней одежды может быть общим и раздельным, в шкафах с двумя отделениями. В многоэтажных зданиях туалеты должны быть на каждом этаже.

Помещения для химчистки, дезодорации и хранения спецодежды должны быть оборудованы механической (принудительной) вентиляцией. В вентиляционных системах должно быть предусмотрено улавливание вредных и опасных веществ до выброса их в атмосферу.

Помещения для сушки спецодежды должны обеспечивать пожарную безопасность.

Прачечные должны обеспечивать стирку загрязненной спецодежды.

Площадь комнаты для приема пищи определяют из расчета 1 кв. м на каждого посетителя, но не менее 1,65 кв. м на инвалида, пользующегося креслом-коляской, но не менее 12 кв. м. Также нужно установить в этой комнате умывальник, стационарный кипятильник, электрическую плиту и холодильник. Если число сотрудников организации невелико, то допускается вместо отдельной комнаты предусматривать дополнительное место площадью 6 кв. м для установки стола для приема пищи.

Пунктом 2.49 СНиП 2.09.04-87 предусмотрено, что комната для приема пищи оборудуется при количестве работающих в одну смену не более 30 человек. Если в организации трудится большее количество сотрудников, то в этом случае предусматривается наличие столовой. Если столовая уже есть, одновременно с ней комната для приема пищи не оборудуется.

При проектировании организации следует предусматривать здравпункты, медпункты, помещения личной гигиены женщин, парильные (сауны), а по ведомственным нормам - помещения для ингаляториев, фотариев, ручных и ножных ванн, а также помещения для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки (п. 2.26 СНиП 2.09.04-87).

При численности от 50 до 300 лиц, работающих в организации, должен быть предусмотрен медицинский пункт.

Площадь медицинского пункта следует принимать: 12 кв. м - при списочной численности от 50 до 150 работающих, 18 кв. м - от 151 до 300.

В организациях, где предусматривается возможность использования труда инвалидов, площадь медицинского пункта допускается увеличивать на 3 кв. м.

Медицинский пункт должен иметь оборудование по согласованию с местными органами здравоохранения.

В организациях со списочной численностью работающих более 300 человек должны предусматриваться фельдшерские здравпункты.

При численности работающих в организации более 300 человек должны организовываться фельдшерские здравпункты площадью не менее 18 кв. м.

При наличии у работодателя автомобильного транспорта он обязан организовать проведение предрейсовых медицинских осмотров водителей по договору с организацией здравоохранения. В этом случае работодателю полагается выделить специальное помещение, состоящее не менее чем из двух комнат: комнаты для проведения осмотров и комнаты для отбора биологических сред. Помещение должно быть оснащено необходимыми медицинскими приборами, оборудованием и мебелью (п. 4 Письма Минздрава России от 21 августа 2003 г. N 2510/9468-03-32 "О предрейсовых медицинских осмотрах водителей транспортных средств").

Для работников, занятых в горячих цехах, должна быть предусмотрена такая мера лечебно-профилактического обслуживания, как снабжение газированной соленой водой.

Эта мера предусмотрена для восстановления водного баланса в организме работников, занятых на работе в горячих цехах. Для этого работодателем должны быть установлены в названных цехах аппараты с газированной соленой водой из расчета потребления 4 - 5 литров на смену на одного работника. Если газированная соленая вода выдается работнику в бутылках, то аппараты или устройства устанавливать необязательно.

Перевозка работников, заболевших на работе или пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в лечебные учреждения или к месту жительства производится транспортными средствами работодателя либо за счет организации, где работает заболевший или пострадавший.

ТРЕБОВАНИЯ К КОМПЛЕКТАЦИИ ИЗДЕЛИЯМИ МЕДИЦИНСКОГО НАЗНАЧЕНИЯ

АПТЕЧЕК ДЛЯ ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации на работодателей возлагается организация санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, в частности создание постов для оказания первой помощи, укомплектованных аптечками. При этом такую аптечку должны иметь все без исключения организации независимо от того, связана ли их деятельность с вредными производственными факторами или нет. О содержании этой аптечки и пойдет речь в нашей статье.

Итак, организация охраны труда на предприятиях осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), федеральными законами, а также иными нормативными правовыми актами.

Согласно ст. 223 ТК РФ санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя.

В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Кроме того, на основании ст. 11 Федерального закона от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" индивидуальные предприниматели и юридические лица в соответствии с осуществляемой ими деятельностью, в частности, обязаны:

- выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор должностных лиц;

- разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия;

- обеспечивать безопасность для здоровья человека выполняемых работ и оказываемых услуг.

Аптечка первой помощи работникам предназначена для оказания первой помощи работникам всех сфер объектов экономики.

Так, в частности, в п. 13.6 разд. XIII "Санитарные требования к личной гигиене персонала организации" Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 8 ноября 2001 г. N 31 "О введении в действие санитарных правил" (вместе с СП 2.3.6.1079-01 "Организации общественного питания. Санитарно-эпидемиологические требования к организациям общественного питания, изготовлению и оборотоспособности в них пищевых продуктов и продовольственного сырья. Санитарно-эпидемиологические правила") указано, что в каждой организации следует иметь аптечку с набором медикаментов для оказания первой медицинской помощи.

В силу п. 13.5 Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 11 июня 2003 г. N 141 "О введении в действие Санитарных правил и нормативов СанПиН 2.2.3.1384-03" (вместе с СанПиН 2.2.3.1384-03 "Гигиена труда. Предприятия отдельных отраслей промышленности, сельского хозяйства, связи. Гигиенические требования к организации строительного производства и строительных работ. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы") на всех участках и в бытовых помещениях должны быть оборудованы аптечки первой помощи.

В соответствии с п. 20.1 разд. XX "Требования к соблюдению санитарных правил" Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15 мая 2013 г. N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций" руководитель дошкольной образовательной организации является ответственным лицом за организацию и полноту выполнения настоящих санитарных правил, в том числе обеспечивает:

- наличие текста настоящих санитарных правил в организации и доведение содержания правил до работников учреждения;

- выполнение требований санитарных правил всеми работниками учреждения;

- необходимые условия для соблюдения санитарных правил;

- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;

- наличие личных медицинских книжек на каждого работника;

- своевременное прохождение работниками дошкольной образовательной организации периодических медицинских обследований, гигиенического воспитания и обучения;

- организацию мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;

- исправную работу технологического, холодильного и другого оборудования учреждения.

Аналогичная норма закреплена и для руководителей общеобразовательных учреждений, на что указывает п. 13.1 разд. XIII "Требования к соблюдению санитарных правил" Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. N 189 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях".

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что любое предприятие должно иметь аптечку с медикаментами.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.

Приказом Минздравсоцразвития России от 5 марта 2011 г. N 169н "Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам" (далее - Приказ N 169н) утверждены требования к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам согласно Приложению.

Обращение по вопросу применения Приказа N 169н в связи с заменой с 2010 г. ГОСТ Р ИСО 10993-99 на ГОСТ Р ИСО 10993-2009 было рассмотрено в Письме Минздрава России от 11 марта 2013 г. N 744-12. В Письме сказано, что применение Приказа N 169н следует осуществлять с учетом ГОСТ Р ИСО 10993-2009.

В соответствии с Приказом N 169н установлены следующие требования к составу аптечки для оказания первой помощи работникам:

1. Изделия медицинского назначения для временной остановки наружного кровотечения и перевязки ран:

- жгут кровоостанавливающий - 1 шт.;

- бинт марлевый медицинский нестерильный 5 м x 5 см - 1 шт.;

- бинт марлевый медицинский нестерильный 5 м x 10 см - 1 шт.;

- бинт марлевый медицинский нестерильный 7 м x 14 см - 1 шт.;

- бинт марлевый медицинский стерильный 5 м x 7 см - 1 шт.;

- бинт марлевый медицинский стерильный 5 м x 10 см - 2 шт.;

- бинт марлевый медицинский стерильный 7 м x 14 см - 2 шт.;

- пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный с герметичной оболочкой - 1 шт.;

- салфетки марлевые медицинские стерильные (не менее 16x14 см N 10) - 1 уп.;

- лейкопластырь бактерицидный (не менее 4 см x 10 см) - 2 шт.;

- лейкопластырь бактерицидный (не менее 1,9 см x 7,2 см) - 10 шт.;

- лейкопластырь рулонный (не менее 1 см x 250 см) - 1 шт.

2. Изделия медицинского назначения для проведения сердечно-легочной реанимации:

- устройство для проведения искусственного дыхания "рот - устройство - рот" или карманная маска для искусственной вентиляции легких "рот - маска" - 1 шт.

3. Прочие изделия медицинского назначения:

- ножницы для разрезания повязок по Листеру - 1 шт.;

- салфетки антисептические из бумажного текстилеподобного материала стерильные спиртовые (не менее 12,5x11,0 см) - 5 шт.;

- перчатки медицинские нестерильные смотровые (размер не менее M) - 2 пары;

- маска медицинская нестерильная 3-слойная из нетканого материала с резинками или с завязками - 2 шт.;

- покрывало спасательное изотермическое (не менее 160x210 см) - 1 шт.

4. Прочие средства:

- английские булавки стальные со спиралью (не менее 38 мм) - 3 шт.;

- рекомендации с пиктограммами по использованию изделий медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам - 1 шт.;

- футляр или сумка санитарная - 1 шт.;

- блокнот отрывной для записей (формат не менее А7) - 1 шт.;

- авторучка - 1 шт.

Согласно примечаниям к Приказу N 169н изделия медицинского назначения, входящие в состав аптечки для оказания первой помощи работникам, не подлежат замене.

По истечении сроков годности изделий медицинского назначения, входящих в состав аптечки, или в случае их использования аптечку необходимо пополнить.

Аптечка для оказания первой помощи работникам подлежит комплектации изделиями медицинского назначения, зарегистрированными в установленном порядке на территории Российской Федерации.

Рекомендации с пиктограммами по использованию изделий медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам должны предусматривать описание (изображение) следующих действий:

- при оказании первой помощи все манипуляции выполнять в медицинских перчатках. При наличии угрозы распространения инфекционных заболеваний использовать маску медицинскую;

- при артериальном кровотечении из крупной (магистральной) артерии прижать сосуд пальцами в точках прижатия, наложить жгут кровоостанавливающий выше места повреждения с указанием в записке времени наложения жгута, наложить на рану давящую (тугую) повязку;

- при отсутствии у лица, которому оказывают первую помощь, самостоятельного дыхания провести искусственное дыхание при помощи устройства для проведения искусственного дыхания "Рот - Устройство - Рот" или карманной маски для искусственной вентиляции легких "Рот - маска";

- при наличии раны наложить давящую (тугую) повязку, используя стерильные салфетки и бинты или применяя пакет перевязочный стерильный. При отсутствии кровотечения из раны и отсутствии возможности наложения давящей повязки наложить на рану стерильную салфетку и закрепить ее лейкопластырем. При микротравмах использовать лейкопластырь бактерицидный;

- при попадании на кожу и слизистые биологических жидкостей лиц, которым оказывается первая помощь, использовать салфетки антисептические из бумажного текстилеподобного материала стерильные спиртовые;

- покрывало спасательное изотермическое расстелить (серебристой стороной к телу для защиты от переохлаждения; золотой стороной к телу для защиты от перегревания), лицо оставить открытым, конец покрывала загнуть и закрепить.

И в заключение статьи хотелось бы обратить внимание на то, что при отсутствии аптечки первой медицинской помощи работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

В соответствии со ст. 6.3 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от 100 до 500 руб.;

- на должностных лиц - от 500 до 1000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 500 до 1000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;

- на юридических лиц - от 10 000 до 20 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ОХРАНЫ ТРУДА

ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

Трудовым законодательством предусмотрена обязанность работодателя обеспечивать безопасные условия и охрану труда работника. Согласно ст. 224 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан соблюдать ограничения на привлечение отдельных категорий работников к выполнению работ во вредных и (или) опасных условиях, а также предоставлять дополнительные гарантии в области охраны труда для отдельных категорий работников. Подробнее об этом - в представленном материале.

Согласно ст. 224 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, работодатель обязан предоставить дополнительные гарантии и компенсации в целях уменьшения воздействия вредных производственных факторов, которые не могут быть устранены в настоящее время, а также соблюдать установленные для некоторых категорий работников ограничения:

- на привлечение их к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

- осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;

- устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;

- создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;

- проводить другие мероприятия.

Категории работников, которые не могут быть привлечены к работе в ночное время, определены в ст. 96 ТК РФ. К таковым относятся: беременные женщины; работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, а также другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. В этой же статье ограничено использование труда в ночное время следующих категорий работников:

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекунов детей указанного возраста.

Вышеуказанная категория граждан может привлекаться к работе в ночное время с их письменного согласия и только при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

ТК РФ определены категории работников, которые с их согласия могут быть переведены на более легкую работу:

- лица, нуждающиеся в предоставлении такой работы по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ);

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

Также ТК РФ предусмотрены и другие дополнительные гарантии и компенсации для работников, занятых на работах с тяжелыми и (или) вредными условиями труда:

- дополнительные оплачиваемые отпуска.

Согласно ст. ст. 117, 124 - 126 ТК РФ запрещен отзыв из отпуска, замена его денежной компенсацией для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Согласно ч. 1 ст. 117 ТК РФ 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-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам составляет 7 календарных дней.

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.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, о которой мы говорили выше, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Согласно ч. 2 ст. 120 ТК РФ при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

В силу ч. 3 ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

Дополнительный отпуск предоставляется работнику в полном размере, если в данном рабочем году он фактически проработал в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 11 месяцев. Что касается размера дополнительного отпуска работников, отработавших в условиях с вредными и опасными условиями труда меньший период времени, то он рассчитывается пропорционально отработанному времени в таких условиях.

Этот отпуск предоставляется в соответствии со списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда. Продолжительность дополнительного отпуска по каждой профессии может составлять от 6 до 36 рабочих дней. Согласно ст. 41 ТК РФ перечень профессий работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, должен быть определен в коллективном договоре организации.

Право на такой отпуск имеют и те работники, которые совмещают профессии либо выполняют вспомогательные работы с вредными условиями труда. В счет времени, проработанного с вредными условиями труда, засчитываются лишь те рабочие дни, когда работник практически был занят на работе в этих условиях не менее половины рабочего дня.

В соответствии с ч. 3 ст. 121 ТК РФ 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. Законом не установлено каких-либо исключений. В стаж, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, периоды отпусков (основного и дополнительных) не включаются.

Отмечаем, что совместным Приказом Минздрава России N 225, Министра обороны Российской Федерации N 194, МВД России N 363, Минюста России N 126, Минобразования России N 2330, Минсельхоза России N 777, ФПС России N 292 от 30 мая 2003 г. "Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда" утвержден Перечень должностей медицинских, ветеринарных и иных работников, которые непосредственно участвуют в оказании противотуберкулезной помощи, а также работников организаций по производству и хранению продуктов животноводства, которые обслуживают больных туберкулезом сельскохозяйственных животных, чье занятие связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительные оплачиваемые отпуска, помимо сокращенной рабочей недели и дополнительной оплаты труда в связи с вредными условиями труда.

Постановлением Совмина СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990 г. N 647 "Об увеличении продолжительности отпусков работникам угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства" утвержден Список производств, работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на дополнительные отпуска за подземные, вредные и тяжелые условия труда в объединениях, организациях угольной и сланцевой промышленности и в шахтном строительстве. Отмечаем, что данный документ применяется в части, не противоречащей ТК РФ;

- оплачиваемые перерывы в работе для отдыха и обогрева.

В ст. 109 ТК РФ законодатель регламентирует предоставление специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда, предусмотренные государственными нормативными требованиями охраны труда.

Перерывы предоставляются в течение рабочего времени для обогревания и отдыха работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях. Правилами внутреннего трудового распорядка организации устанавливаются виды этих работ, конкретные рабочие места, на которых предоставляются перерывы, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов.

Согласно ст. 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления должна быть установлена не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) могут быть присоединены по заявлению работницы к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Такие перерывы должны быть включены в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка;

- сокращенный рабочий день (ст. 92 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени в числе прочего устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

ТК РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников.

Например, для работников, занятых на работах с химическим оружием, перечисленных в ч. 2 ст. 1 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" (далее - Закон N 136-ФЗ), согласно ч. 1 ст. 5 этого Закона устанавливаются сокращенная 24-часовая рабочая неделя и ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Из ч. 2 ст. 5 Закона N 136-ФЗ следует, что для граждан, перечисленных в ч. 3 ст. 1 указанного Закона, устанавливаются сокращенная 36-часовая рабочая неделя и ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 49 календарных дней;

- денежные доплаты (компенсации).

Согласно ст. 146 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Для установления денежных компенсаций своим работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работодателю следует:

- иметь перечень работ с вредными (опасными) условиями труда;

- провести аттестацию рабочих мест по условиям труда;

- установить конкретные размеры денежных компенсаций.

Но для того, чтобы указанные денежные компенсации были приняты в целях налогообложения, работодателю необходимо соблюсти ряд условий.

Свой перечень работ с вредными условиями труда разрабатывается работодателем на основании Перечня работ, принятого на федеральном уровне.

Указанный перечень принимается работодателем по результатам проведенной аттестации, где указывается перечень рабочих мест и видов работ, которым положены компенсации.

Конкретные размеры доплат и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда должны быть зафиксированы в коллективном и трудовых договорах именно как компенсации.

Статьей 147 ТК РФ предусмотрено, что 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 в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором;

- другие льготы, установленные нормативными правовыми актами.

Лицам, работающим на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, назначается льготная (досрочная) пенсия по старости. Для получения такой пенсии необходимо, чтобы профессия была отнесена к списку производств, работ, профессий, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

Постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. N 10 "Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение" утверждены Списки N N 1 и 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, введенные в действие на территории Российской Федерации с 1 января 1992 г. Постановлением Совета Министров РСФСР от 2 октября 1991 г. N 517 "О пенсиях на льготных условиях по старости (по возрасту) и за выслугу лет".

Список N 1 устанавливает перечень производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, а Список N 2 устанавливает перечень производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях.

Из Постановления Минтруда России от 22 мая 1996 г. N 29 "Об утверждении разъяснения "О порядке применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих в соответствии со статьями 12, 78 и 78.1 Закона РФ "О государственных пенсиях в Российской Федерации" право на пенсию по старости в связи с особыми условиями труда и на пенсию за выслугу лет" следует, что право на пенсию в связи с особыми условиями труда имеют работники, постоянно занятые выполнением работ, предусмотренных Списками, в течение полного рабочего дня.

Под полным рабочим днем понимается выполнение работы в условиях труда, предусмотренных Списками, не менее 80% рабочего времени. При этом в указанное время включается время выполнения подготовительных и вспомогательных работ, а у работников, выполняющих работу при помощи машин и механизмов, также время выполнения ремонтных работ текущего характера и работ по технической эксплуатации оборудования. В указанное время может включаться время выполнения работ, производимых вне рабочего места с целью обеспечения основных трудовых функций.

Если работники в связи с сокращением объемов производства работали в режиме неполной рабочей недели, но выполняли в течение полного рабочего дня работы, дающие право на пенсию в связи с особыми условиями труда, то специальный трудовой стаж, дающий право на пенсию в связи с особыми условиями труда, исчисляется им по фактически отработанному времени.

В специальный трудовой стаж, дающий право на пенсию в связи с особыми условиями труда, засчитываются периоды временной нетрудоспособности и ежегодных оплачиваемых отпусков, включая дополнительные.

Кроме того, правом на пенсию в связи с особыми условиями труда обладают:

- работники железнодорожного транспорта и метрополитена (Постановление Правительства Российской Федерации от 24 апреля 1992 г. N 272 "Об утверждении Списка профессий рабочих локомотивных бригад, а также профессий и должностей работников отдельных категорий на железнодорожном транспорте и метрополитене, пользующихся правом на пенсию в связи с особыми условиями труда");

- работники, занятые на лесозаготовках, лесосплаве (Постановление Правительства Российской Федерации от 24 апреля 1992 г. N 273 "Об утверждении Списка профессий и должностей рабочих и мастеров, занятых непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве, пользующихся правом на пенсию в связи с особыми условиями труда").

Для получения льготной пенсии по старости необходимо также отработать на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определенное количество лет и иметь определенный страховой стаж.

На работодателе также лежит обязанность соблюдать установленные ст. ст. 96, 99, 253, 265 ТК РФ ограничения на привлечение к выполнению женщинами отдельных видов работ, включая выполнение тяжелых работ и работ с опасными и вредными условиями труда, а также нормы Постановления Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. N 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин".

Также работодателю запрещено согласно ТК РФ и Постановлению Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. N 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет" привлекать к таким работам лиц, не достигших возраста 18 лет.

ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Одним из направлений профилактической работы по охране труда является обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда, поскольку наличие соответствующего квалифицированного персонала в организации является залогом обеспечения безопасности труда на производстве, снижения производственного травматизма и профессиональных заболеваний в рамках каждой отдельной организации. Об этом вы узнаете из нашей статьи.

Обучение по охране труда и инструктаж работников на предприятиях проводятся в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний охраны труда работников организаций, утвержденным Постановлением Минтруда России от 13 января 2003 г. N 1/29 (далее - Порядок N 1/29).

Этот нормативный акт разработан для обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и устанавливает общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников.

Порядок N 1/29 обязателен для исполнения федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, работодателями организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, работодателями - физическими лицами, а также работниками, заключившими трудовой договор с работодателем.

В соответствии с п. 1.5 Порядка N 1/29 и ч. 1 ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) обучению по охране труда и проверке знаний требований охраны труда подлежат все работники организации, в том числе ее руководитель, работодатели - индивидуальные предприниматели, а также все организации вне зависимости от форм собственности.

Пунктом 1.6 Порядка N 1/29 определена категория работников, которые могут не проходить обучение по охране труда в течение года с момента поступления на работу, - это лица, имеющие непрерывный стаж в сфере охраны труда не менее пяти лет. К данной категории относятся:

- работники, имеющие квалификацию инженера (специалиста) по безопасности технологических процессов и производств или по охране труда;

- работники федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, государственного надзора и контроля;

- педагогические работники образовательных учреждений, осуществляющие преподавание дисциплины "охрана труда".

Порядком N 1/29 установлены следующие виды инструктажа работников:

- вводный;

- первичный инструктаж на рабочем месте;

- повторный;

- внеплановый;

- целевой.

Согласно ч. 2 ст. 225 ТК РФ для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Все принимаемые на работу лица и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, а также работники, переводимые на другую работу, проходят вводный инструктаж по программе, разработанной в соответствии с законодательством с учетом специфики деятельности организации и утвержденной работодателем (п. 2.1.1 Порядка N 1/29).

Проводит вводный инструктаж специалист по охране труда или работник, на которого возложены эти обязанности.

На основании п. 2.1.4 Порядка N 1/29 первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы:

- со всеми вновь принятыми в организацию работниками, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники) с использованием материалов, инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет;

- с работниками организации, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;

- с командированными работниками сторонних организаций, обучающимися в образовательных учреждениях соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия), и другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации.

Инструктаж на рабочем месте должен проводиться руководителями структурных подразделений по программам, которые разработаны и утверждены в установленном порядке в соответствии с требованиями законодательных и других нормативных правовых актов по охране труда, локальных нормативных актов организации, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации. Такой инструктаж проводится индивидуально с каждым работником, которому должны быть продемонстрированы безопасные приемы труда.

Работники, которые не связаны с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут быть освобождены от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается работодателем.

Повторный инструктаж работников на рабочем месте проводится с целью повышения уровня их знаний и навыков по охране труда. Такой инструктаж проводится по программе первичного инструктажа, и его проходят все работающие не реже чем через 6 месяцев, за исключением тех, кто не связан с использованием инструментов и оборудования и может освобождаться от прохождения инструктажа.

Внеплановый инструктаж проводится в случаях, предусмотренных п. 2.1.6 Порядка N 1/29:

- при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;

- при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда;

- при нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария);

- по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;

- при перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями - более 30 календарных дней, а для остальных работ - более двух месяцев);

- по решению работодателя (или уполномоченного им лица).

Согласно п. 2.1.7 Порядка N 1/29 целевой инструктаж проводится в следующих случаях:

- при выполнении разовых работ, которые напрямую не связаны с обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории и тому подобное);

- при ликвидации аварий, последствий стихийных бедствий и катастроф;

- при производстве работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение и другие специальные документы;

- при проведении в организации массовых мероприятий.

Все виды инструктажа должны проводиться непосредственно руководителем работ. В течение месяца после приема на работу, помимо инструктажей, работодатель обязан организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу (п. 2.2.1 Порядка N 1/29).

Обучение по охране труда проводится при подготовке работников рабочих профессий, переподготовке, а также при обучении их другим рабочим профессиям.

Работодатель должен обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (ч. 3 ст. 225 ТК РФ).

На основании п. 2.2.3 Порядка N 1/29 порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

Работодатель (уполномоченное им лицо) организует проведение периодического обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим. Такое обучение проводится не реже одного раза в год. Вновь принимаемые на работу проходят это обучение в сроки, установленные работодателем (уполномоченным им лицом), но не позднее одного месяца после приема на работу.

Руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года (п. 2.3.1 Порядка N 1/29).

Вновь назначенные на должность руководители и специалисты организации допускаются к самостоятельной деятельности после их ознакомления работодателем (или уполномоченным им лицом) с должностными обязанностями, в том числе по охране труда, с действующими в организации локальными нормативными актами, регламентирующими порядок организации работ по охране труда, условиями труда на вверенных им объектах (структурных подразделениях организации).

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам по охране труда непосредственно в самой организации или проводится образовательными учреждениями профессионального образования и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность при наличии у них лицензии на право ведения такой деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы.

Из ч. 4 ст. 225 ТК РФ следует, что государство содействует организации обучения по охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Пунктом 4.1 Порядка N 1/29 определено, что организацию обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда на территории субъекта Российской Федерации координируют федеральные органы исполнительной власти, а также орган исполнительной власти по труду субъекта Российской Федерации, формирующий банк данных всех обучающих организаций, находящихся на территории субъекта Российской Федерации.

Ответственность за качество обучения по охране труда и выполнение утвержденных программ по охране труда несут обучающая организация и работодатель организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В соответствии с ч. 5 ст. 225 ТК РФ государство обеспечивает подготовку специалистов в области охраны труда.

На основании п. 4.3 Порядка N 1/29 органы федеральной инспекции труда осуществляют контроль за своевременным проведением проверки знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей организаций.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО РАЗРАБОТКЕ ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Любая организация обязана разработать политику в области обеспечения безопасности труда. Она должна быть документально оформлена, одобрена старшим должностным лицом, ответственным за технику безопасности. Одним из основных документов, регламентирующих технику безопасности в организации, является инструкция по охране труда. Подробнее об этом читайте в представленном материале.

Порядок разработки и утверждения инструкций по охране труда, а также требования к их содержанию регламентируются Методическими рекомендациями по разработке государственных требований охраны труда, утвержденными Постановлением Минтруда России от 17 декабря 2002 г. N 80.

Инструкции по охране труда могут разрабатываться как для работников отдельных профессий, так и на отдельные виды работ. Они разрабатываются на основе межотраслевых и отраслевых правил по охране труда, типовых инструкций, требований безопасности, изложенных в технической документации завода - изготовителя оборудования, с которым имеют дело работники, с учетом конкретных условий производства.

Разработке инструкции по охране труда предшествует издание приказа работодателя и составление перечня профессий и видов работ, для которых, собственно, она и разрабатывается. При этом перечень составляется на основании штатного расписания организации.

В инструкции по охране труда должны быть указаны конкретные требования по безопасной эксплуатации оборудования, безопасному выполнению технологических процессов и по общим вопросам условий труда, определены безопасные методы и приемы труда, последовательность их выполнения.

В составлении инструкции принимают участие руководители соответствующих структурных подразделений организации, а утверждают документ руководители организации по согласованию с соответствующим профсоюзным или иным представительным органом. Инструкция для работников вводится в действие начиная со дня ее утверждения.

Разработка межотраслевых и отраслевых типовых инструкций по охране труда проводится на основании:

- действующего законодательства;

- изучения вида работ, для которого инструкция разрабатывается;

- изучения условий труда, характерных для соответствующей должности, профессии (вида работ);

- определения опасных и вредных производственных факторов, характерных для работ, выполняемых работниками соответствующей должности, профессии;

- анализа типичных, наиболее вероятных причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- определения наиболее безопасных методов и приемов выполнения работ.

В такие инструкции рекомендуется включать следующие разделы:

- общие требования охраны труда;

- требования охраны труда перед началом работы;

- требования охраны труда во время работы;

- требования охраны труда в аварийных ситуациях;

- требования охраны труда по окончании работы.

Также, если есть такая необходимость, в инструкцию можно включать и другие разделы.

В разделе "Общие требования" рекомендуется отражать следующую информацию:

- указания о необходимости соблюдения правил внутреннего распорядка;

- требования по выполнению режимов труда и отдыха;

- перечень опасных и вредных производственных факторов, которые могут воздействовать на работника в процессе работы;

- перечень спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам в соответствии с установленными правилами и нормами;

- порядок уведомления администрации о случаях травмирования работника и неисправности оборудования, приспособлений, инструментов;

- правила личной гигиены, которые должны знать и соблюдать работники при выполнении работы.

В раздел "Требования охраны труда перед началом работы" рекомендуется включать:

- порядок подготовки рабочего места, средств индивидуальной защиты;

- порядок проверки исправности оборудования, приспособлений и инструментов, ограждений, сигнализации, блокировочных и других устройств, защитного заземления, вентиляции, местного освещения и так далее;

- порядок проверки исходных материалов (заготовки, полуфабрикаты и так далее);

- порядок приема и передачи смены в случае непрерывного технологического процесса и работы оборудования.

В разделе "Требования охраны труда во время работы" надо прописать:

- способы и приемы безопасного выполнения работ, использования оборудования, транспортных средств, грузоподъемных механизмов, приспособлений и инструментов;

- требования безопасного обращения с исходными материалами;

- указания по безопасному содержанию рабочего места;

- действия, направленные на предотвращение аварийных ситуаций;

- требования, предъявляемые к использованию средств индивидуальной защиты.

В разделе "Требования охраны труда в аварийных ситуациях" стоит осветить следующие моменты:

- перечень основных возможных аварийных ситуаций и причин, которые могут их вызвать;

- действия работников при возникновении аварий и аварийных ситуаций;

- действия по оказанию первой помощи пострадавшим от травм, отравления и других повреждений здоровья.

В разделе "Требования охраны труда по окончании работ" следует прописать:

- порядок отключения, остановки, разборки, очистки и смазки оборудования, приспособлений, машин, механизмов и аппаратуры;

- порядок уборки отходов, полученных в ходе производственной деятельности;

- требования соблюдения личной гигиены;

- порядок извещения руководителя работ о недостатках, влияющих на безопасность труда, обнаруженных во время работы.

В тексте инструкций необходимо делать минимум ссылок на нормативные правовые акты, за исключением ссылок на правила, на основании которых они разработаны. В инструкциях не надо применять слова, которые подчеркивают особое значение некоторых требований ("категорический", "строго" и так далее), так как все требования инструкции имеют одинаковое значение и обязательны к выполнению.

Использование в тексте инструкции аббревиатуры возможно только в случае, если ранее приведена расшифровка.

Если безопасность выполнения работ обусловлена определенными нормами, их нужно указывать в инструкциях (например, величина зазоров).

Инструкции необходимо согласовывать с соответствующими профсоюзными органами.

Утверждает межотраслевые типовые инструкции по охране труда Минздравсоцразвития России.

Утверждают отраслевые типовые инструкции по охране труда федеральные органы исполнительной власти по согласованию с Минздравсоцразвития России.

У каждого руководителя структурного подразделения организации должен храниться комплект действующих инструкций по охране труда для работников данного отдела. Местонахождение инструкций определяет сам руководитель с учетом обеспечения доступности и удобства ознакомления с ними.

Так, инструкции по охране труда для работников могут быть выданы им на руки (под расписку в личной карточке инструктажа) для изучения при первичном инструктаже, либо вывешены на рабочих местах, либо должны храниться в ином месте, доступном для работников.

Учет инструкций по охране труда для работников осуществляют специалисты по охране труда организации.

Формы журнала учета инструкций по охране труда для работников, а также журнала учета выдачи инструкций по охране труда для работников предложены Методическими рекомендациями по разработке государственных требований охраны труда, утвержденными Постановлением Минтруда России от 17 декабря 2002 г. N 80.

По правилам журналы должны быть пронумерованы, прошнурованы, подписаны лицом, ответственным за их ведение, и скреплены печатью организации.

Ответственными за хранение этих документов назначаются сотрудники службы охраны труда.

Отметим, что требования инструкций являются обязательными для работников. Невыполнение этих требований рассматривается как нарушение трудовой дисциплины со всеми вытекающими последствиями.

Так, согласно ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, а именно нарушения требований по охране труда, если оно повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

За совершение дисциплинарного проступка ст. 192 ТК РФ предусматривает наложение взыскания вплоть до увольнения по соответствующим основаниям.

ИНСТРУКЦИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ИНСТРУКТАЖЕЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Работодателю следует помнить, что нельзя считать работника виновным в нарушении требований охраны труда, с которыми тот не был ознакомлен. Работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми работниками организации, включая руководителя. Подробнее о специфике проведения инструктажей по охране труда - в настоящей статье.

Охрана труда представляет собой систему сохранения здоровья и жизни работников в процессе трудовой деятельности, включая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Инструкция по охране труда - это внутренний нормативный документ организации, регламентирующий основные требования безопасного выполнения работ, предназначенный для проведения инструктажей по охране труда на рабочих местах.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя. Перечень этих обязанностей приведен в ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Кроме того, в соответствии с данной статьей работодатель обязан обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Порядок обучения безопасным методам и приемам труда регламентируется Постановлением Минтруда России N 1 и Министерства образования Российской Федерации N 29 от 13 января 2003 г. "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" (далее - Постановление N 1/29) и Приложением к нему, которое так и называется - Порядок обучения по охране труда проверки знаний требований охраны труда работников организаций, и ст. 225 ТК РФ.

Этот нормативный акт разработан для обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и устанавливает общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников.

Обучению по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в соответствии с п. 1.5 Постановления N 1/29 и ч. 1 ст. 225 ТК РФ подлежат все работники организации, в том числе ее руководитель, работодатели - индивидуальные предприниматели, а также все организации, вне зависимости от форм собственности.

Постановлением N 1/29 определена категория работников, которые могут не проходить обучение по охране труда в течение года с момента поступления на работу, - это лица, работающие непрерывно в сфере охраны труда не менее 5 лет.

К этой категории согласно п. 1.6 Постановления N 1/29 относятся:

- работники, имеющие квалификацию инженера (специалиста) по безопасности технологических процессов и производств или по охране труда;

- работники федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, государственного надзора и контроля;

- педагогические работники образовательных учреждений, осуществляющие преподавание дисциплины "Охрана труда".

Постановлением N 1/29 определены следующие виды инструктажа работников:

Вводный инструктаж. Все поступающие на работу до заключения трудового договора должны пройти вводный инструктаж по охране труда и инструктаж по противопожарной безопасности.

Вводный инструктаж проводится со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.

Вводный инструктаж в организации проводит инженер по охране труда или лицо, на которого возложены эти обязанности. При численности в организации менее 50 человек и при отсутствии в штатном расписании должности инженера по охране труда обязанности инженера по охране труда возлагаются на одного из сотрудников организации.

Вводный инструктаж проводят в кабинете охраны труда или специально оборудованном помещении с использованием современных технических средств обучения и наглядных пособий (плакатов, экспонатов, макетов, кинофильмов, видеофильмов).

Для проведения вводного инструктажа разрабатываются программа и инструкция с учетом специфики своего производства, которые утверждаются работодателем организации.

Вводный инструктаж может проводиться индивидуально или с группой поступающих работников.

Примерный перечень основных вопросов вводного инструктажа (по ГОСТ 12.0.004-90 "Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения").

О проведении вводного инструктажа делается запись в журнале регистрации вводного инструктажа с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего, а также в документах о приеме на работу (форма Т-1, утвержденная Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"). Наряду с журналом может быть использована личная карточка прохождения обучения.

Напоминаем, что с 1 января 2013 г. формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению. Вместе с тем обязательными к применению продолжают оставаться формы документов, используемых в качестве первичных учетных документов, установленные уполномоченными органами в соответствии и на основании других федеральных законов (например, кассовые документы).

Первичный инструктаж на рабочем месте согласно п. 2.1.4 Постановления N 1/29 проходят:

- со всеми вновь принятыми на работу в подразделение, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники) с использованием материалов, инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет;

- с работниками организации, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;

- с командированными работниками сторонних организаций;

- со строителями, выполняющими строительно-монтажные работы на территории действующего предприятия;

- со студентами и учащимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия), и другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации.

Лица, которые не связаны с обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием инструмента, хранением и применением сырья и материалов, первичный инструктаж на рабочем месте не проходят. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте, составляется на основании Постановления N 1/29.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводят по программам, разработанным и утвержденным руководителями производственных и структурных подразделений предприятия, учебного заведения. Примерный перечень основных вопросов первичного инструктажа на рабочем месте (по ГОСТ 12.0.004-90 "Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения").

Первичный инструктаж на рабочем месте проводят с каждым работником или учащимся индивидуально с практическим показом безопасных приемов и методов труда. Первичный инструктаж возможен с группой лиц, обслуживающих однотипное оборудование и в пределах общего рабочего места.

Все рабочие после первичного инструктажа на рабочем месте должны в течение первых 2 - 14 смен (в зависимости от характера работы, квалификации работника) пройти стажировку под руководством лиц, назначенных приказом по участку.

От стажировки может быть освобожден работник, имеющий стаж по специальности не менее 3 лет, переходящий из одного цеха в другой, если характер работы и тип оборудования, на котором он работал ранее, не меняется.

Повторный инструктаж на рабочем месте должен проводиться не реже одного раза в шесть месяцев, с работниками, обслуживающими оборудование повышенной опасности, - не реже одного раза в три месяца. Организации по согласованию с профсоюзными комитетами и соответствующими местными органами государственного надзора для некоторых категорий работников могут устанавливать более продолжительный (до 1 года) срок проведения повторного инструктажа.

Повторный инструктаж на рабочем месте должны проходить все работники, независимо от квалификации, образования, стажа и характера работы.

Повторный инструктаж проводят индивидуально или с группой работников, обслуживающих однотипное оборудование и в пределах общего рабочего места, по программе первичного инструктажа на рабочем месте в полном объеме.

Внеплановый инструктаж на рабочем месте проводят:

- при введении в действие новых или переработанных стандартов, правил, инструкций по охране труда, а также изменений к ним;

- при изменении технологического процесса, замене или модернизации оборудования, приспособлений и инструмента, исходного сырья, материалов и других факторов, влияющих на безопасность труда;

- при нарушении работниками требований охраны труда, которые могут привести или привели к аварии, несчастному случаю;

- по требованию представителей органов государственного надзора и контроля;

- при перерывах в работе: для работ с вредными и опасными условиями - более 30 дней, а для остальных работ - более 60 дней.

Внеплановый инструктаж проводят индивидуально или с группой работников одной профессии. Объем и содержание инструктажа определяют в каждом конкретном случае в зависимости от обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения.

Целевой инструктаж на рабочем месте проводят:

- при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории, разовые работы вне предприятия, цеха и тому подобное);

- при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф;

- при производстве работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение и другие документы;

- при проведении экскурсий на предприятии, организации массовых мероприятий с учащимися (экскурсии, походы, спортивные соревнования и так далее).

Целевой инструктаж с работниками, проводящими работы по наряду-допуску, разрешению и так далее, фиксируется в наряде-допуске или другом документе, разрешающем производство работ.

Проведение первичного инструктажа на рабочем месте, повторного, внепланового, стажировки и допуска к работе регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

Ведение журналов регистрации инструктажей по охране труда, обязательное для предприятия, не входит в прямые обязанности сотрудника кадровой службы, но может быть возложено на него приказом.

Журналы инструктажей по охране труда подлежат хранению в организации в течение 10 лет.

ФИНАНСИРОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ

И ОХРАНЫ ТРУДА, В ТОМ ЧИСЛЕ ЗА СЧЕТ ФСС

Охрана труда представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Порядок финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда установлен в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации. Именно об этом читайте в представленном материале.

В ст. 210 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является участие государства в финансировании мероприятий по охране труда.

Для реализации этого направления государственной политики органы государственной власти Российской Федерации в сфере охраны труда наделены полномочиями разрабатывать и реализовывать федеральные целевые и отраслевые программы улучшения условий и охраны труда и определять расходы на охрану труда за счет средств федерального бюджета. А органы государственной власти субъектов Российской Федерации полномочны принимать участие в разработке и реализации федеральных целевых программ, разрабатывать и утверждать территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда и определять расходы на охрану труда за счет средств бюджета субъектов Российской Федерации.

В соответствии с вышеизложенным в ч. 1 ст. 226 ТК РФ сказано, что финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Согласно ч. 2 ст. 226 ТК РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Статьей 226 ТК РФ также установлено, что финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Ознакомьтесь с положениями Приказа Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. N 181н "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков".

В соответствии с п. 1 ст. 115 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее - ГК РФ) федеральное казенное предприятие - это унитарное предприятие на праве оперативного управления, созданное на базе государственного или муниципального имущества. Такое предприятие может быть создано в случаях и порядке, предусмотренных Федеральным законом от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях".

Федеральное учреждение - это организация, созданная на базе государственной собственности, принадлежащей Российской Федерации, для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера и финансируемая им полностью или частично (ст. ст. 120, 214, 296 ГК РФ).

На праве оперативного управления государственным имуществом, находящимся в ведении Федерации или ее субъекта, осуществляют свою деятельность бюджетные учреждения образования, здравоохранения, науки и культуры.

Бюджетные организации нематериальной сферы (образование, наука, здравоохранение, культура, управление) по своему правовому положению в соответствии с ГК РФ относятся к учреждениям, осуществляющим деятельность на основе государственного имущества (федерального или субъектов Российской Федерации) на праве хозяйственного ведения.

Федеральные учреждения основаны на базе государственной собственности Российской Федерации, учреждения субъектов Российской Федерации - на базе государственной собственности, принадлежащей республикам, краям, областям, городам федерального значения, автономной области, автономным округам (собственность субъекта Российской Федерации).

Поскольку эти учреждения финансируются полностью или частично за счет средств соответствующих бюджетов, к ним применяется термин "бюджетные организации". Норматив финансирования мероприятий по охране труда для этих учреждений (бюджетных организаций) не введен. Затраты на мероприятия по охране труда включаются в смету расходов на содержание бюджетной организации и утверждаются в коллективных договорах.

При создании фондов охраны труда необходимо руководствоваться ст. 118 ГК РФ и ст. 7 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".

Из содержания указанных статей следует, что фондом признается не имеющая членства некоммерческая организация, учрежденная гражданами и (или) юридическими лицами на основе добровольных имущественных взносов, преследующая социальные, благотворительные, культурные, образовательные или иные общественно полезные цели.

Имущество, переданное фонду его учредителями (учредителем), является собственностью фонда. Учредители не отвечают по обязательствам созданного ими фонда, а фонд - по обязательствам своих учредителей.

Фонд использует имущество для целей, определенных в его уставе. Фонд вправе заниматься предпринимательской деятельностью, необходимой для достижения общественно полезных целей, ради которых создан фонд, и соответствующей этим целям. Для осуществления предпринимательской деятельности фонды вправе создавать хозяйственные общества или участвовать в них.

Фонд обязан ежегодно публиковать отчеты об использовании своего имущества.

Приказом Минздравсоцразвития России от 10 февраля 2012 г. N 113н "Об утверждении Правил финансового обеспечения в 2012 году предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами" определены порядок и условия финансового обеспечения страхователем в 2012 г. предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (предупредительные меры).

Согласно этому документу финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных бюджетом Фонда социального страхования Российской Федерации (далее - ФСС/Фонд) на текущий финансовый год.

Финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется страхователем за счет сумм страховых взносов, подлежащих перечислению в установленном порядке страхователем в Фонд в текущем календарном году.

Объем средств, направляемых страхователем на финансовое обеспечение предупредительных мер, не может превышать 20% сумм страховых взносов, начисленных им за предшествующий календарный год, за вычетом расходов на выплату обеспечения по указанному виду страхования, произведенных страхователем в предшествующем календарном году.

Финансовому обеспечению в 2012 г. за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат расходы страхователя на:

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

- реализацию мероприятий по приведению уровней запыленности и загазованности воздуха, уровней шума и вибрации и уровней излучений на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

- обучение по охране труда некоторых категорий работников;

- приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ, а также на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств;

- санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

- проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

- обеспечение лечебно-профилактическим питанием (ЛПП) работников, для которых указанное питание предусмотрено соответствующим подзаконным актом;

- приобретение страхователями, работники которых проходят обязательные предсменные и (или) предрейсовые медицинские осмотры, приборов для определения наличия и уровня содержания алкоголя (алкотестеры или алкометры);

- приобретение страхователями, осуществляющими пассажирские и грузовые перевозки, приборов контроля за режимом труда и отдыха водителей (тахографов).

Страхователь обращается с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер в территориальный орган ФСС по месту своей регистрации в срок до 1 августа текущего календарного года. Заявление представляется страхователем либо лицом, представляющим его интересы, на бумажном носителе либо в форме электронного документа.

Работодателям, улучшающим условия труда работников, предоставляются налоговые льготы. Согласно п. 1 ст. 252 и пп. 7 п. 1 ст. 264 Налогового кодекса Российской Федерации (далее - НК РФ) работодателю (налогоплательщику) предоставлено право уменьшать полученные доходы на сумму расходов по обеспечению нормальных условий труда и техники безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также расходов на лечение профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, расходов, связанных с содержанием помещений и инвентаря здравпунктов, непосредственно находящихся на территории организации.

Кроме того, в ТК РФ определено, что работник не несет никаких расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Отмечаем, что Приказом Минтруда России от 10 декабря 2012 г. N 580н утверждены Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (далее - Правила).

Обратите внимание! В Правила внесены изменения Приказом Минтруда России от 24 мая 2013 г. N 220н "О внесении изменений в Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 г. N 580н".

Правила определяют порядок и условия финансового обеспечения страхователем предупредительных мер.

Финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом Фонда социального страхования Российской Федерации (далее - Фонд) на текущий финансовый год.

Финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется страхователем за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее - страховые взносы), подлежащих перечислению в установленном порядке страхователем в Фонд в текущем финансовом году.

Объем средств, направляемых страхователем на финансовое обеспечение предупредительных мер, не может превышать 20% сумм страховых взносов, начисленных им за предшествующий календарный год, за вычетом расходов на выплату обеспечения по указанному виду страхования, произведенных страхователем в предшествующем календарном году.

Страхователь обращается с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер (далее - заявление) в территориальный орган Фонда по месту своей регистрации в срок до 1 августа текущего календарного года. Заявление представляется страхователем либо лицом, представляющим его интересы, на бумажном носителе либо в форме электронного документа.

К заявлению прилагаются:

- План финансового обеспечения предупредительных мер в текущем календарном году, форма которого предусмотрена Приложением к Правилам, разработанный с учетом коллективного договора (соглашения по охране труда между работодателем и представительным органом работников) и (или) плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации, разработанного по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, с указанием суммы финансирования;

- копия (выписка из) коллективного договора (соглашения по охране труда между работодателем и представительным органом работников) и (или) копия плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации, разработанного по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Решение о финансовом обеспечении предупредительных мер, объеме финансового обеспечения предупредительных мер или об отказе в финансовом обеспечении предупредительных мер (далее - решение) принимается:

- в отношении страхователей, у которых сумма страховых взносов, начисленных за предшествующий год, составляет до 7000,0 руб. включительно - территориальным органом Фонда в течение 10 рабочих дней со дня получения полного комплекта соответствующих документов;

- в отношении страхователей, у которых сумма страховых взносов, начисленных за предшествующий год, составляет более 7000,0 руб. - территориальным органом Фонда после согласования с Фондом.

Территориальный орган Фонда принимает решение об отказе в финансовом обеспечении предупредительных мер в следующих случаях:

- если у страхователя имеются недоимка по уплате страховых взносов, пени и штрафы, не погашенные на день подачи страхователем заявления в территориальный орган Фонда по месту своей регистрации;

- представленные документы содержат недостоверную информацию;

- если предусмотренные бюджетом Фонда средства на финансовое обеспечение предупредительных мер на текущий год полностью распределены.

Отказ в финансовом обеспечении предупредительных мер по другим основаниям не допускается.

Страховщик осуществляет контроль за полнотой и целевым использованием сумм страховых взносов на финансовое обеспечение предупредительных мер страхователем в соответствии с согласованным планом финансового обеспечения предупредительных мер.

НАЛОГ НА ПРИБЫЛЬ И РАСХОДЫ НА ОХРАНУ ТРУДА

Вопросов, связанных с учетом в целях налогообложения прибыли расходов на охрану, возникает у организаций-налогоплательщиков немало. Надеемся, что предложенная читателям статья поможет правильно учесть расходы на охрану.

Прежде всего обратимся к Налоговому кодексу Российской Федерации (далее - НК РФ). Пункт 1 ст. 264 НК РФ содержит пп. 6, согласно которому к прочим расходам налогоплательщика, связанным с производством и реализацией, относятся следующие расходы:

- расходы на обеспечение пожарной безопасности налогоплательщика в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- расходы на содержание службы газоспасателей;

- расходы на услуги по охране имущества, обслуживанию охранно-пожарной сигнализации;

- расходы на приобретение услуг пожарной охраны и иных услуг охранной деятельности, в том числе услуг, оказываемых вневедомственной охраной при органах внутренних дел Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- расходы на содержание собственной службы безопасности по выполнению функций экономической защиты банковских и хозяйственных операций и сохранности материальных ценностей (за исключением расходов на экипировку, приобретение оружия и иных специальных средств защиты).

В силу пп. 7 этой нормы к таким же расходам отнесены расходы на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации, расходы на гражданскую оборону в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также расходы на лечение профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, расходы, связанные с содержанием помещений и инвентаря здравпунктов, находящихся непосредственно на территории организации.

Согласно ст. 163 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Статья 211 ТК РФ гласит, что государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Напоминаем, что согласно ст. 212 ТК РФ обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на работодателя. Эта обязанность является основой для разработки таких нормативных актов как коллективные договоры и соглашения, правила внутреннего распорядка, инструкции по безопасности труда и так далее.

Перечень основных обязанностей работодателя в сфере охраны труда содержится в ст. ст. 22 и 212 ТК РФ, которые дополняются как ст. ст. 213, 221, 222 ТК РФ, так и иными законами и правовыми актами.

Из ст. 212 ТК РФ следует, что работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов. Выполнение этой обязанности работодателем должно начинаться уже на стадии проектирования производственных объектов и оборудования. Проекты по реконструкции производственных объектов и проекты строительства должны соответствовать требованиям охраны труда. Это же требование должно исполняться в отношении машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Работодатель обязан приобретать и выдавать сертифицированные средства защиты сотрудникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты регулируется Правилами, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты";

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

Эта обязанность работодателя распространяется только на рабочее место работника. Работник имеет право на получение информации от работодателя о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах, которые применяются для защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. Работодатель обязан информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Режим труда и отдыха - это устанавливаемые для каждого вида работ порядок чередования периодов работы и отдыха и их продолжительность. Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя. Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты регулируется Правилами, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты";

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. Содержание инструктажа зависит от особенностей производственной деятельности организации и трудовых обязанностей работника.

Согласно ст. 76 ТК РФ работник, не прошедший в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, должен быть отстранен от работы;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Обучение по охране труда и инструктаж работников на предприятиях проводятся в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний охраны труда работников организаций, утвержденным Постановлением Минтруда России N 1, Минобразования России N 29 от 13 января 2003 г. В соответствии с п. 1.5 данного Постановления и ч. 1 ст. 225 ТК РФ обучению по охране труда и проверке знаний требований охраны труда подлежат все работники организации, в том числе ее руководитель, работодатели - индивидуальные предприниматели, а также все организации вне зависимости от форм собственности;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Ознакомьтесь с положениями Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

В соответствии с требованием ст. 212 ТК РФ работодатель обязан организовать за счет собственных средств медицинские осмотры. Медицинские осмотры подразделяются на первичные (предварительные); периодические; внеочередные. Работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

Вопросы прохождения медицинских осмотров регламентируются ст. 213 ТК РФ, и в том числе следующими подзаконными актами:

Постановление Правительства Российской Федерации от 4 сентября 1995 г. N 877 "Об утверждении Перечня работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров";

Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда";

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

Статьей 219 ТК РФ предусмотрено, что каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда. Работодатель должен обеспечить такие условия труда на каждом рабочем месте. Работник имеет право на получение информации о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах, которые применяются (полагается применять) для защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, от работодателя, соответствующих органов и общественных организаций. Работодатель обязан информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В соответствии со ст. 228 ТК РФ при любом несчастном случае на производстве работодатель обязан немедленно оказать первую помощь пострадавшему, предотвратить развитие аварийной ситуации, зафиксировать обстановку и проинформировать родственников пострадавшего и соответствующие органы и организации. Для профилактики несчастных случаев на производстве очень важное значение имеет, чтобы каждый несчастный случай, происшедший с работником на производстве, был должным образом зафиксирован, расследован и учтен, а также выявлены причины и обстоятельства, способствовавшие его возникновению;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Согласно ст. 223 ТК РФ санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагаются на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

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

Обязанность по осуществлению социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний возложена на работодателя.

На основании ст. 5 Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем;

физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем;

физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

В Государственную противопожарную службу на основании ст. 5 Федерального закона от 21 декабря 1994 г. N 69-ФЗ "О пожарной безопасности" (далее - Федеральный закон N 69-ФЗ) входят федеральная противопожарная служба и противопожарная служба субъектов Российской Федерации. Федеральная противопожарная служба включает в себя, в частности:

- объектовые подразделения - подразделения федеральной противопожарной службы, созданные в целях обеспечения профилактики пожаров и (или) их тушения в организациях;

- договорные подразделения федеральной противопожарной службы - подразделения, созданные в целях охраны имущества организаций от пожаров на договорной основе;

- органы исполнительной власти и подведомственные им государственные учреждения, уполномоченные на осуществление федерального государственного пожарного надзора (органы государственного пожарного надзора);

- так далее.

До сих пор многие крупные организации несут расходы по содержанию объектовых подразделений Государственной противопожарной службы. В последние годы в законодательные акты, регулирующие пожарную безопасность, внесен ряд изменений, что привело к возникновению вопросов о том, можно ли учесть расходы на финансирование объектовых подразделений, о которых идет речь, при исчислении налога на прибыль.

Мы не будем обращаться в нашей статье к истории вопроса. Отметим лишь то, что ст. 154 Федерального закона от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ "О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" определено, что в течение 2006 - 2009 гг. финансирование деятельности созданных ранее на основе договоров с организациями объектовых подразделений Государственной противопожарной службы осуществляется за счет средств организаций - собственников охраняемых объектов.

Таким образом, расходы по содержанию подразделений, о которых идет речь, в указанный период, соответственно и в последующие годы, могут быть учтены при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций.

В соответствии со ст. 24 Федерального закона N 69-ФЗ работы и услуги в области пожарной безопасности, выполняемые и оказываемые договорными подразделениями федеральной противопожарной службы, осуществляются на возмездной основе в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. N 989 утверждены Правила выполнения работ и оказания услуг в области пожарной безопасности договорными подразделениями Федеральной противопожарной службы, согласно которым выполнение работ и оказание услуг в области пожарной безопасности договорными подразделениями федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы осуществляются на основе договоров, заключенных организациями с договорными подразделениями федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы.

Договорными подразделениями федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы могут обслуживаться критически важные производственные объекты, объекты культурного наследия народов Российской Федерации и объекты с массовым пребыванием людей по решению их собственников.

Методика расчета стоимости выполнения работ и оказания услуг по охране имущества организаций от пожаров договорными подразделениями федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики, а также по нормативно-правовому регулированию в области пожарной безопасности.

Обращаем внимание на изменения, внесенные Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 октября 2012 г. N 1030 "О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. N 989".

Между тем налогоплательщик может нести дополнительные расходы в области пожарной безопасности, в том числе расходы на амортизацию и содержание пожарной спецтехники и зданий, находящихся в собственности организации, расходы на приобретение горюче-смазочных материалов. Как отмечено в Письмах Минфина России от 27 января 2010 г. N 03-03-06/1/26, от 19 марта 2010 г. N 03-03-06/1/152, от 15 апреля 2010 г. N 03-03-06/1/269, при учете в целях налогообложения прибыли вышеуказанных расходов следует учитывать положения п. 1 ст. 252 НК РФ, согласно которым в целях налогообложения прибыли налогоплательщик уменьшает полученные доходы на сумму произведенных расходов (за исключением расходов, указанных в ст. 270 НК РФ).

Расходами, как вы знаете, признаются обоснованные и документально подтвержденные затраты (а в случаях, предусмотренных ст. 265 НК РФ, - убытки), осуществленные (понесенные) налогоплательщиком.

Под обоснованными расходами понимаются экономически оправданные затраты, оценка которых выражена в денежной форме.

Расходами признаются любые затраты при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.

Из ст. 1 Федерального закона N 69-ФЗ следует, что законодательством Российской Федерации, нормативными документами или уполномоченным государственным органом в целях обеспечения пожарной безопасности устанавливаются требования пожарной безопасности, которые представляют собой специальные условия социального и (или) технического характера. Таким образом, налогоплательщик, несущий указанные дополнительные расходы, вызванные требованиями пожарной безопасности, вправе учесть их в целях налогообложения прибыли организаций при условии их обоснованности в общеустановленном порядке на основании соответствующих статей гл. 25 НК РФ.

В 2008 г. специалисты Минфина России в Письме от 16 декабря 2008 г. N 03-03-06/4/96 дали ответ на вопрос о том, как учитываются в целях налогообложения прибыли расходы на приобретение и монтаж автоматических установок пожарной сигнализации. В Письме сказано, что согласно п. 5 ст. 270 НК РФ при определении налоговой базы по налогу на прибыль не учитываются расходы по приобретению и (или) созданию амортизируемого имущества. Амортизируемым имуществом в настоящее время в соответствии с п. 1 ст. 256 НК РФ признается, в частности, имущество, находящееся у налогоплательщика на праве собственности, используемое им для извлечения дохода и стоимость которого погашается путем начисления амортизации. Амортизируемым признается имущество со сроком полезного использования более 12 месяцев и первоначальной стоимостью более 40 000 руб.

Исходя из рассматриваемого Письма, затраты налогоплательщика на приобретение и монтаж автоматических установок пожарной сигнализации следует учитывать в целях налогообложения прибыли в зависимости от стоимости установок либо в составе амортизационных отчислений (если стоимость более 40 000 руб.), либо в составе прочих расходов в соответствии со ст. 264 НК РФ (если стоимость менее 40 000 руб.).

В аналогичном порядке учитываются и затраты на установку охранной сигнализации на автомобили.

Рассмотрим вопрос о правомерности учета в целях налогообложения прибыли расходов на охрану работников организации.

Следует отметить, что НК РФ, кроме пп. 6 п. 1 ст. 264, не содержит указаний о том, можно ли учесть такие расходы при определении налоговой базы по налогу на прибыль.

В 2005 г. Минфин России в Письме от 17 ноября 2005 г. N 03-03-04/1/376 указал на то, что расходы, перечисленные в пп. 6 п. 1 ст. 264 НК РФ, в том числе расходы на оплату услуг охранной деятельности, являются расходами по охране организации в целом и всех ее частей как производственного комплекса. Эти расходы должны быть связаны непосредственно с производством и (или) реализацией. По мнению Минфина, к указанным расходам не могут быть отнесены расходы по охране сотрудников организации, включая ее генерального директора.

В более поздние периоды специалисты Минфина изменили свое мнение по этому вопросу. В частности, в Письме Минфина России от 8 мая 2007 г. N 03-03-06/1/269 отмечено, что расходы на оплату услуг охранной деятельности учитываются для целей налогообложения прибыли при условии их соответствия критериям, установленным ст. 252 НК РФ, при условии, что они непосредственно связаны с производством и (или) реализацией.

Расходы по персональной охране отдельных сотрудников организации, в том числе иностранных специалистов, могут быть учтены для целей налогообложения, если указанные расходы являются обоснованными.

Напомним, что согласно п. 1 ст. 252 НК РФ налогоплательщик уменьшает полученные доходы на сумму произведенных расходов, за исключением расходов, указанных в ст. 270 НК РФ. Расходами признаются обоснованные и документально подтвержденные затраты, осуществленные налогоплательщиком. Под обоснованными же расходами понимаются экономически оправданные затраты, оценка которых выражена в денежной форме.

Вывод о том, что расходы на охрану работников организации можно учесть при налогообложении прибыли организаций, подтверждается и судебной практикой.

Рассмотрим Постановление ФАС Северо-Западного округа от 19 июля 2007 г. по делу N А56-35010/2006. Указанное дело о признании расходов по охране директора и находящегося при нем имущества в целях исчисления налога на прибыль рассматривалось в трех инстанциях. Суд первой инстанции признал указанные расходы организации правомерными. Судом апелляционной инстанции решение суда первой инстанции отменено.

Кассационная коллегия в рассматриваемом Постановлении указала, что выводы апелляционного суда о недоказанности организацией экономической обоснованности затрат, связанных с охраной жизни и здоровья его руководителя, а также имущества (автомобили, телефоны, ноутбуки), находящегося в распоряжении руководителя и уполномоченного представителя организации, основаны на неправильном толковании и применении ст. ст. 252, 253 и 264 НК РФ.

Помимо этого, выводы апелляционного суда, признавшего спорные расходы организации не связанными с получением дохода и экономически необоснованными, противоречат изложенной в Постановлении от 24 февраля 2004 г. N 3-П и Определении от 4 июня 2007 г. N 320-О-П правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, которая так же, как и судебная практика Высшего Арбитражного Суда, основывается на презумпции экономической оправданности совершенных налогоплательщиком операций и осуществленных по этим операциям расходов.

Апелляционный суд оценил осуществленные организацией расходы с точки зрения их целесообразности, указав на наличие в структуре организации собственной службы безопасности и возможность использования договоров страхования в целях снижения финансовых рисков и рисков порчи имущества.

Вместе с тем, в силу правовой позиции Конституционного Суда, изложенной в Определении от 4 июня 2007 г. N 320-О-П, налоговое законодательство не использует понятие экономической целесообразности и не регулирует порядок и условия ведения финансово-экономической деятельности, а потому обоснованность расходов не может оцениваться в точки зрения их целесообразности, рациональности, эффективности или полученного результата. Следовательно, в соответствии с пп. 6 п. 1 ст. 264 НК РФ организация вправе уменьшить налогооблагаемую прибыль на затраты (стоимость услуг, оказанных охранными предприятиями), которые она сочло экономически обоснованными применительно к особенностям своей финансово-хозяйственной деятельности.

Также в Постановлении сказано, что предусмотренные ст. 3 Закона Российской Федерации от 11 марта 1992 г. N 2487-1 "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации" услуги по защите жизни и здоровья граждан могут быть отнесены к иным услугам охранной деятельности, уменьшающим облагаемую налогом на прибыль базу.

Некоторые объекты, в частности складские помещения, строительные площадки и другие объекты, охраняются с использованием сторожевых собак. Расходы на приобретение и содержание сторожевых собак, соответствующие требованиям ст. 252 НК РФ, по мнению автора, могут быть учтены в целях налогообложения прибыли в соответствии с пп. 6 п. 1 ст. 264 НК РФ. Такое мнение подтверждается и существующей арбитражной практикой.

Например, в Постановлении ФАС Московского округа от 9 августа 2006 г. по делу N КА-А40/7454-06 сделан вывод о том, что затраты на приобретение продуктов для кормления собак обоснованно включены в состав расходов в соответствии со ст. ст. 252 и 264 НК РФ, поскольку являются документально подтвержденными и экономически оправданными.

Как указано в Постановлении ФАС Поволжского округа от 16 июня 2005 г. по делу N А55-10934/04-1, организация правомерно включила в состав затрат расходы по приобретению и содержанию собак породы туркменский алабай. Судом установлено, что эти собаки приобретены с целью охраны материальных ценностей, использование собак для указанных целей подтверждено документами, представленными налогоплательщиком.

Могут ли быть учтены в целях налогообложения расходы арендодателя по охране помещений, переданных в аренду?

Прежде всего обратимся к Гражданскому кодексу Российской Федерации (далее - ГК РФ). Согласно ст. 606 ГК РФ по договору аренды арендодатель обязуется предоставить арендатору имущество за плату во временное владение и пользование или во временное пользование.

Обязанностью арендатора в соответствии с п. 2 ст. 616 ГК РФ является поддержание имущества в исправном состоянии, проведение за свой счет текущего ремонта. Также арендатор обязан нести расходы на содержание имущества, если иное не установлено законом или договором аренды.

Мы уже упоминали в статье о Законе Российской Федерации от 11 марта 1992 г. N 2487-1 "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации".

В целях охраны, согласно ч. 3 ст. 3 названного Закона, разрешается, в частности, предоставление услуг по охране имущества, находящегося в собственности, во владении, в пользовании, хозяйственном ведении, оперативном управлении или доверительном управлении.

Оказание таких услуг разрешается только предприятиям, специально учреждаемым для их выполнения. Предприятие, которое в соответствии со своим уставом занимается оказанием охранных услуг, обязано иметь на то лицензию, выдаваемую в установленном законодательством порядке, что определено ст. 11 Закона Российской Федерации от 11 марта 1992 г. N 2487-1 "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации".

Таким образом, если договором аренды установлено, что арендодатель обязан осуществлять охрану переданного им по договору аренды имущества, то организация-арендодатель имеет право учесть расходы по услугам охраны в соответствии с пп. 6 п. 1 ст. 264 НК РФ в составе прочих расходов, связанных с производством и реализацией.

Обратите внимание, что если услуги по охране имущества оказываются частной охранной организацией, то расходы в целях налогообложения прибыли можно будет учесть при условии, что у организации, оказывающей охранные услуги, есть лицензия на осуществление охранной деятельности, полученная в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Как отмечено в Письме Минфина России от 6 октября 2009 г. N 03-03-06/2/188, организация, не имеющая лицензии на оказание охранных услуг, не вправе осуществлять охранную деятельность. Расходы по оплате услуг, оказанных такой организацией, по мнению Минфина России, обоснованными не являются и, соответственно, не учитываются при налогообложении прибыли.

ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

Статья 37 Конституции Российской Федерации закрепляет не только право каждого работника на оплату труда и защиту от безработицы, но и гарантирует последнему, что его труд будет протекать в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Причем обязанности по охране труда работников государство возлагает на работодателей, которыми сегодня являются не только юридические лица, но и индивидуальные предприниматели. Об этом мы и поговорим в нашей статье.

Охране труда посвящен разд. X "Охрана труда" Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). При этом из ст. 209 ТК РФ вытекает, что охрана труда представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Понятно, что нормально функционировать данная система может только при наличии специальной правовой базы, включающей в себя как законодательные положения в сфере охраны труда, так и локальные нормативные документы самого работодателя.

Заметим, что в силу ст. 211 ТК РФ правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, устанавливаются государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных и региональных законах и иных нормативных правовых актах.

При этом государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Напоминаем, что Положение о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. N 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" (далее - Положение).

Согласно п. 2 Положения к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:

- стандарты безопасности труда;

- правила и типовые инструкции по охране труда;

- государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы.

Следовательно, индивидуальный предприниматель - работодатель должен разработать свои инструкции по охране труда, которыми он будет руководствоваться в дальнейшем в сфере охраны труда своих работников.

Обратите внимание на один нюанс: так как инструкции по охране труда представляют собой локальные нормативные акты работодателя, то их разработка и утверждение должны проводиться в соответствии с требованиями ТК РФ.

Анализируя требования законодательства Российской Федерации, межотраслевых и отраслевых правил, инструкций, рекомендаций, стандартов, положений, можно определить, как локальные документы по охране труда и технике безопасности должны быть в наличии у коммерсанта.

В первую очередь, как уже было отмечено, к таким документам работодателя относятся инструкции по охране труда для работников.

Инструкции по охране труда для работников разрабатываются в соответствии с наименованиями профессий и перечнем видов работ, утвержденными работодателем. Утверждаются они приказом работодателя.

Общий порядок разработки инструкции по охране труда определен соответствующими Методическими рекомендациями, утвержденными Минтрудом России 13 мая 2004 г. (далее - Методические рекомендации).

В соответствии с п. 3 Методических рекомендаций инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций - изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации, с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы.

В инструкцию по охране труда для работника обычно включаются следующие разделы:

- общие требования безопасности;

- требования безопасности перед началом работы;

- требования безопасности во время работы;

- требования безопасности в аварийных ситуациях;

- требования безопасности по окончании работы.

Контроль над своевременной разработкой, проверкой, пересмотром и утверждением инструкций по охране труда для работников осуществляет специалист по охране труда, а при его отсутствии - сам индивидуальный предприниматель.

Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель, причем пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в пять лет.

Обязанности индивидуального предпринимателя - работодателя

по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Согласно ст. 212 ТК РФ основные обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Эта обязанность является основой для разработки таких нормативных актов, как коллективные договоры и соглашения, правила внутреннего распорядка, инструкции по безопасности труда и так далее.

В силу ст. 22 ТК РФ индивидуальный предприниматель - работодатель обязан обеспечить своим работникам безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Отметим, что перечень основных обязанностей работодателя в сфере охраны труда содержится в ст. ст. 212 - 213 и 221 - 222 ТК РФ. Кроме того, часть таких обязанностей содержатся в иных законах и правовых актах.

Обучение и профессиональная подготовка

в области охраны труда

Обучение по охране труда и инструктаж работников индивидуальному предпринимателю следует проводить в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний охраны труда работников организаций (далее - Порядок обучения по охране труда), утвержденным Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 (далее - Постановление N 1/29).

Обратите внимание! Несмотря на то что указанный Порядок обучения по охране труда остается действующим, он несколько устарел, поэтому при его применении следует учитывать, что обучение вопросам охраны труда осуществляется организациями, прошедшими аккредитацию, порядок проведения которой определен Приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. N 205н "Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда".

Отметим, что Порядок обучения по охране труда разработан для обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, при этом он устанавливает общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.

При этом Порядок обучения по охране труда обязателен для исполнения как работодателями - индивидуальными предпринимателями, так и работниками, заключившими с ними трудовой договор.

В соответствии с п. 1.5 Постановления N 1/29 и ч. 1 ст. 225 ТК РФ обучению по охране труда и проверке знаний требований охраны труда подлежат все работники, работодатели - индивидуальные предприниматели.

В ст. 225 ТК РФ закреплено, что все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в период работы.

Проводит вводный инструктаж специалист по охране труда или работник, на которого возложены эти обязанности. При отсутствии таковых это делает сам индивидуальный предприниматель.

На основании п. 2.1.4 Порядка обучения по охране труда первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы:

- со всеми вновь принятыми работниками, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники) с использованием материалов, инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет;

- с работниками, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;

- с командированными работниками, обучающимися в образовательных учреждениях соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия), и другими лицами, участвующими в производственной деятельности.

Инструктаж на рабочем месте должен проводиться по программам, которые разработаны и утверждены в установленном порядке в соответствии с требованиями законодательных и других нормативных правовых актов по охране труда, локальных нормативных актов индивидуального предпринимателя, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации. Инструктаж проводится индивидуально с каждым работником, которому в ходе его проведения демонстрируются безопасные приемы труда.

Обратите внимание! Индивидуальный предприниматель может принять решение о том, что некоторые категории его работников могут не проходить первичный инструктаж на рабочем месте.

Порядок обучения по охране труда этого не запрещает, но только в части работников, не связанных с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов. Если индивидуальный предприниматель принимает такое решение и утверждает соответствующий перечень профессий и должностей работников, на которых распространяется данное правило, то работники коммерсанта, поименованные в данном перечне, освобождаются от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте.

Повторный инструктаж работников на рабочем месте проводится с целью повышения уровня их знаний и навыков по охране труда. Такой инструктаж проводится по программе первичного инструктажа, и его проходят все работающие не реже чем через 6 месяцев, за исключением тех, кто освобожден от прохождения первичного инструктажа.

Внеплановый инструктаж проводится в случаях, предусмотренных п. 2.1.6 Порядка обучения по охране труда.

Согласно п. 2.1.7 Порядка обучения по охране труда целевой инструктаж проводится в следующих случаях:

- при выполнении разовых работ, которые напрямую не связаны с обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории и тому подобное);

- при ликвидации аварий, последствий стихийных бедствий и катастроф;

- при производстве работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение и другие специальные документы;

- при проведении массовых мероприятий.

Отметим, что все виды инструктажа должны проводиться непосредственно руководителем работ.

В течение месяца после приема на работу помимо инструктажей индивидуальный предприниматель - работодатель обязан организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу.

Обучение по охране труда проводится при подготовке работников рабочих профессий, переподготовке, а также при обучении их другим рабочим профессиям.

Коммерсант-работодатель должен обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

На основании п. 2.2.3 Порядка обучения по охране труда порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

Обратите внимание! Индивидуальный предприниматель (уполномоченное им лицо) организует проведение периодического обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим. Такое обучение проводится не реже одного раза в год. Вновь принимаемые на работу проходят указанное обучение в сроки, установленные коммерсантом (уполномоченным им лицом), но не позднее одного месяца после приема на работу.

Руководители и специалисты индивидуального предпринимателя проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Вновь назначенные на должность руководители и специалисты индивидуального предпринимателя допускаются к самостоятельной деятельности после их ознакомления работодателем (или уполномоченным им лицом) с должностными обязанностями, в том числе по охране труда, с действующими у индивидуального предпринимателя локальными нормативными актами, регламентирующими порядок организации работ по охране труда, условиями труда на вверенных им объектах.

Обучение по охране труда индивидуального предпринимателя и его специалистов проводится по соответствующим программам по охране труда, обычно образовательными учреждениями профессионального образования и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность, при наличии у них лицензии на право ведения такой деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы.

Ответственность за качество обучения по охране труда и выполнение утвержденных программ по охране труда несут обучающая организация и работодатель в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В соответствии со ст. 225 ТК РФ государство содействует организации обучения по охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность. Государство обеспечивает подготовку специалистов в области охраны труда.

Обратите внимание! Контроль за своевременным проведением проверки знаний требований охраны труда работников, в том числе индивидуального предпринимателя, осуществляют органы федеральной инспекции труда, на что указывает п. 4.3 Порядка обучения по охране труда.

Обязанности работника в области охраны труда

В рамках трудовых отношений индивидуальный предприниматель - работодатель имеет право и реальную возможность выдвигать по отношению к своему работнику требования в той части, в которой ТК РФ возлагает на работника определенные обязанности по отношению к работодателю. В самом общем виде эти обязанности работника установлены в ст. 21 ТК РФ.

В соответствии с указанной нормой ТК РФ работник в том числе обязан:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

Отметим, что основные обязанности работника в области охраны труда регламентированы ст. 214 ТК РФ, в соответствии с которой работник обязан соблюдать требования охраны труда, то есть специальные условия социального и (или) технического характера, которые установлены в целях обеспечения безопасных условий труда нормативными правовыми актами об охране труда, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

Согласно ст. 214 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Все лица, участвующие в предпринимательской деятельности индивидуального предпринимателя, являются его работниками. Причем обязанности работника, установленные нормами ст. 214 ТК РФ, распространяются абсолютно на всех работников коммерсанта, в то же время объем обязанностей в сфере охраны труда для каждой категории работников различен и зависит от занимаемой им должности.

Так, например, работники, выполняющие организационно-распорядительные функции, обязаны соблюдать межотраслевые и отраслевые правила охраны труда, санитарные нормы и правила, а также перечень своих обязанностей, установленных в их должностных инструкциях.

Для работников, занятых в производственной деятельности, перечень обязанностей определен соответствующими инструкциями по охране труда, утвержденными коммерсантом с учетом своей специфики, которые разработаны на основе межотраслевых и отраслевых инструкций по охране труда.

Обратите внимание! Индивидуальному предпринимателю следует иметь в виду, что на отдельные категории его работников могут возлагаться и дополнительные обязанности в области охраны труда, например проходить подготовку и аттестацию в области промышленной безопасности, что, в частности, подтверждает Постановление ФАС Поволжского округа от 16 февраля 2010 г. по делу N А55-11675/2009.

Таким образом, все работники индивидуального предпринимателя, от "управленца" до простого рабочего, обязаны исполнять свои обязанности в сфере охраны труда.

Выполнение указанных обязанностей позволяет не только уменьшить риск возникновения ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью работников, количество несчастных случаев на производстве, но и дает возможность индивидуальному предпринимателю - работодателю принять меры для профилактики подобных ситуаций.

Обратите внимание, если работник индивидуального предпринимателя не прошел соответствующего обучения в области охраны труда, то коммерсант обязан отстранить его от работы, на это указывает ст. 76 ТК РФ. Причем отстранение от работы производится на период обучения и проверки знаний по охране труда. Если сотрудник уклоняется от прохождения повторной проверки знаний в области охраны труда, то отстранение от работы может производиться на более длительный срок, что подтверждается и Определением Конституционного Суда Российской Федерации от 17 ноября 2009 г. N 1375-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кутикова Анатолия Васильевича на нарушение его конституционных прав частью второй статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации".

В заключение отметим, что основные требования к работнику по соблюдению им требований охраны труда целесообразно указывать в трудовом договоре с ним. Помните, что соблюдение требований охраны труда является одной из основных гарантий того, что с работником и работающими рядом не произойдет несчастный случай на производстве.

ОХРАНА ТРУДА В ПОЛИГРАФИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

В процессе трудовой деятельности персонал, работающий в полиграфической отрасли, сталкивается с различными производственными факторами, которые могут оказывать негативное влияние на здоровье человека. Чтобы избежать этого, руководство полиграфической организации должно обеспечить надлежащую систему охраны труда. Об этом мы и поговорим в нашей статье.

Под системой охраны труда в общепринятом смысле понимается комплекс мер по обеспечению безопасности труда, направленных на снижение влияния вредных факторов на организм человека, возникающих в процессе его трудовой деятельности. При этом система охраны труда, разработанная работодателем, включает в себя политику организации в области охраны труда, деятельность персонала по планированию и распределению трудовых функций, процессы и ресурсы организации, необходимые для разработки и внедрения в компании мероприятий по охране труда, снижению и предотвращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Отношения, связанные с охраной труда, регулируются разд. X "Охрана труда" Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Согласно ст. 209 ТК РФ под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, обеспечивающие оптимальные условия труда.

Наряду с положениями ТК РФ охрана труда для полиграфических организаций регулируется:

- Правилами по охране труда для полиграфических организаций, утвержденными Приказом МПТР России от 4 декабря 2002 г. N 237 (далее - Правила);

- Типовыми инструкциями по охране труда для полиграфических организаций, утвержденными Приказом МПТР России от 4 декабря 2002 г. N 237.

Согласно п. 5 Правил полиграфические организации на основе Правил с учетом своих условий в установленном порядке должны разработать или привести в соответствие с ними положения и инструкции по охране труда, иные документы, в которых определяются требования безопасности при работе.

В силу п. 6 Правил руководитель компании для организации работы по охране труда и осуществления контроля соблюдения требований охраны труда должен создать службу охраны труда. При этом структура службы и ее численный состав определяются в зависимости от численности работающих, специфики условий труда, степени опасности производств и других факторов на основе ТК РФ.

На основании п. 7 Правил служба охраны труда подчиняется непосредственно руководителю или по его поручению одному из его заместителей.

Заместители руководителя (работодателя), руководители (начальники) производств и участков, руководители функциональных служб осуществляют руководство деятельностью по охране труда на вверенных им участках в соответствии с функциями, возложенными на них руководителем организации, что следует из п. 8 Правил.

Обратите внимание, что руководитель и специалисты в соответствии с действующим законодательством отвечают за невыполнение своих функциональных обязанностей, нарушение законодательных и иных нормативных актов по охране труда, препятствие деятельности представителей органов надзора и контроля (п. 9 Правил).

Работник организации на основании п. 10 Правил обязан в области охраны труда:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния здоровья работников, в том числе о проявлении первых признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Все работники персонально отвечают за нарушения ими правил и инструкций по охране труда (п. 11 Правил).

Требования к территории организации,

производственным и вспомогательным зданиям и помещениям

Проектирование, строительство, реконструкция полиграфических организаций, благоустройство территории и содержание производственных и вспомогательных зданий и помещений должны соответствовать требованиям нормативных правовых актов (п. 12 Правил).

Администрация организации обязана поддерживать в исправном техническом состоянии здания и помещения, обеспечивать их пожарную безопасность, нормальные санитарно-гигиенические условия и безопасность труда работающих в этих зданиях и помещениях (п. 13 Правил).

Строительные работы, связанные с новым строительством, реконструкцией и ремонтами, должны выполняться в соответствии с требованиями СНиП 12-03-2001 "Безопасность труда в строительстве", утвержденных Постановлением Госстроя России от 23 июля 2001 г. N 80 (п. 18 Правил).

Территория организации, маршруты движения людей и транспорта, а также рабочие места в темное время суток должны быть освещены в соответствии с требованиями нормативных документов (п. 20 Правил).

На территории организации в местах, отведенных для курения, рекомендуется устанавливать урны, емкости с водой и песком и вывешивать знаки с надписью "Место для курения" (п. 21 Правил).

На территории организации рекомендуется предусматривать благоустроенные площадки для отдыха и занятий спортом (п. 22 Правил). При этом площадки следует размещать с наветренной стороны по отношению к зданиям с производствами, выделяющими вредные выбросы в атмосферу.

В производственных помещениях должны быть аптечки первой медицинской помощи, расположенные на видном, легкодоступном месте (п. 23 Правил). Аптечка должна содержать перевязочный материал, индивидуальные перевязочные антисептические пакеты, жгут, шины, настойку йода, нашатырный спирт, питьевую соду, 3%-ный раствор перекиси водорода и другие медикаменты, не имеющие надписи "Применять по назначению врача". Кроме того, в формных цехах должны иметься нейтрализующие растворы, применяемые при ожоге кислотой и щелочью.

Для хранения индивидуальных средств защиты (очков, респираторов, рукавиц, наушников и тому подобного) следует предусматривать специальные шкафы.

Помещения общественного питания, здравпункты, комнаты отдыха, спортзалы, помещения культурного обслуживания общественных организаций, кабинеты охраны труда следует размещать в местах, где влияние вредных производственных факторов минимально (п. 24 Правил).

Требования к производственным процессам, материалам,

технологическому оборудованию и рабочим местам

Уровни опасных и вредных производственных факторов, возникающих в условиях полиграфического производства, не должны превышать допустимых значений, предусмотренных государственными стандартами и санитарно-гигиеническими нормами (п. 25 Правил).

Производственные помещения должны быть оборудованы приточно-вытяжной вентиляцией, обеспечивающей воздухообмен и не допускающей превышения уровня концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны свыше установленных значений (п. 26 Правил). Оборудование и производственные процессы, являющиеся источниками выделения избыточного тепла, пыли и вредных веществ, должны быть оборудованы местными отсосами в каждом месте выделения.

Производственные процессы, связанные с применением или образованием токсичных, раздражающих, легковоспламеняющихся веществ, должны выполняться в отдельных, специально оборудованных помещениях, обеспеченных средствами защиты работающих (п. 27 Правил).

Подводка коммуникаций к машинам, станкам, аппаратам и установкам с использованием воды, краски, газа, а также электрокабели проводки и заземляющие контуры должны быть перекрыты металлическими листами или железобетонными плитами и быть безопасными и удобными для эксплуатации и ремонта (п. 28 Правил).

Вновь устанавливаемое оборудование должно быть принято в эксплуатацию комиссией организации с обязательным участием работника службы охраны труда и составлением акта на соответствие требованиям Правил и иных нормативных правовых актов (п. 29 Правил). Оборудование должно передаваться в эксплуатацию цеху (участку) лишь после устранения недостатков, выявленных во время приемки.

Основное и вспомогательное оборудование должно содержаться и эксплуатироваться в безопасном, исправном состоянии, для чего следует проводить регулярные осмотры, проверки и ремонты в сроки, предусмотренные графиками, утвержденными в установленном порядке (п. 30 Правил).

В организации должен быть составлен перечень установленного оборудования, на основании которого разрабатываются инструкции по охране труда при работе на конкретном оборудовании (п. 34 Правил).

Основное и вспомогательное оборудование цехов полиграфического производства должно устанавливаться в соответствии с направлением основного грузопотока (п. 37 Правил). Размещение производственного оборудования должно обеспечивать безопасность и удобство его обслуживания и ремонта.

Бумага, картон, полиграфические материалы, запасные части оборудования, другие материальные ценности должны храниться в специально отведенных помещениях, складах или на специальных площадках цеха (п. 39 Правил).

Бензин, керосин, растворители и другие горючие материалы должны храниться в отдельных помещениях с соблюдением требований пожарной безопасности (п. 43 Правил).

Химические вещества и материалы с содержанием легковоспламеняющихся, взрывоопасных или токсичных компонентов должны храниться на специальных, изолированных от других помещений, складах (п. 44 Правил).

Вредные отходы производства должны обезвреживаться и подвергаться утилизации или захоронению (п. 45 Правил). Сбор и кратковременное хранение отходов, образовавшихся при работе с вредными и токсичными материалами, должны осуществляться в специальной таре и в специально отведенных для этой цели местах.

Полуфабрикаты и готовую продукцию необходимо хранить на складах или в производственных помещениях в специально отведенных для этого местах (выгороженных сеткой и тому подобных) в количествах, не превышающих установленные нормативы (п. 46 Правил). Поднимать и перемещать грузы вручную необходимо с соблюдением норм, установленных действующим законодательством.

Обратите внимание, что руководителем должны быть назначены ответственные за хранение, отпуск, применение материалов, выполнение погрузочно-разгрузочных работ и транспортных операций в целом по предприятию и отдельно по цехам, на это указывает п. 52 Правил.

В аптечках гальванических цехов (участков), кроме обычных медикаментов, всегда должны быть вазелин (для смазывания внутренней полости носа и рук при хромировании), 5%-ный раствор гипосульфита натрия (для смывания капель хромового раствора), ланолин или смесь глицерина с танином (для смазывания рук), защитные мази и пасты, нейтрализующие растворы (п. 71 Правил).

Помещения лакировального участка и участка припрессовки пленки должны быть оборудованы системами сигнализации и пожаротушения (п. 95 Правил). Для освещения помещения лакировального участка необходимо применять лампы накаливания, установленные во взрывозащитной арматуре. Выключатели, штепсельные розетки и предохранители нужно располагать вне помещения.

Все работы в лаборатории, связанные с возможностью выделения токсичных или пожаро- и взрывоопасных паров и газов, следует проводить только в вытяжных шкафах, оборудованных верхними и нижними отсосами; отсосами, а также бортиками, предотвращающими стекание жидкости на пол (п. 115 Правил). Пользоваться вытяжными шкафами с разбитыми стеклами или неисправной вентиляцией запрещается.

Требования к работам с повышенной опасностью

С учетом специфики в каждой полиграфической организации должен быть разработан перечень работ с повышенной опасностью, согласованный с профсоюзным комитетом организации либо иным уполномоченным работниками представительным органом и утвержденный главным инженером (техническим директором) организации (п. 124 Правил).

К работам с повышенной опасностью допускаются лица не моложе 18 лет, прошедшие медицинское освидетельствование, обучение по специальной программе и аттестованные постоянно действующей экзаменационной комиссией организации (п. 127 Правил).

Работы с повышенной опасностью в зонах постоянного действия опасных производственных факторов, возникновение которых не связано с характером выполняемых работ, должны выполняться по наряду-допуску (п. 125 Правил).

Наряд-допуск определяет место выполнения, содержание работ с повышенной опасностью, условия их безопасного проведения, время начала и окончания работ, состав бригады и лиц, ответственных за безопасность при выполнении этих работ.

Ответственными за безопасность при выполнении работ по нарядам-допускам на основании п. 130 Правил являются:

- лицо, выдающее наряд-допуск;

- ответственный руководитель работ;

- ответственный производитель работ (наблюдающий);

- допускающий к работе;

- члены бригады, выполняющие работу по наряду-допуску.

Перечень должностных лиц, имеющих право выдавать наряды-допуски на выполнение работ с повышенной опасностью, и лиц, которые могут назначаться ответственными руководителями работ и ответственными производителями работ, должен ежегодно пересматриваться и утверждаться главным инженером (техническим директором) организации (п. 131 Правил).

Лица, выдающие наряды-допуски, определяют необходимость проведения работ и возможность безопасного их выполнения, отвечают за правильность и полноту указываемых в наряде-допуске мер безопасности (п. 132 Правил).

Ответственный руководитель работ с повышенной опасностью должен установить объем работ, необходимые организационные и технические мероприятия, обеспечивающие при их выполнении безопасность работников, определить численный состав бригады и квалификацию лиц, включаемых в бригаду для выполнения данных работ, назначить допускающего и ответственного производителя работ (п. 133 Правил).

Допускающий должен осуществлять контроль выполнения предусмотренных нарядом-допуском организационных, технических мероприятий, давать бригаде разрешение на допуск к выполнению работ с повышенной опасностью (п. 134 Правил).

Ответственный производитель работ (наблюдающий) должен осуществлять руководство работой непосредственных исполнителей, вести надзор за соблюдением правил безопасности членами бригады, за правильностью пользования средствами индивидуальной защиты, за исправностью применяемого инструмента, за наличием и рабочим состоянием ограждений, защитных и блокирующих устройств (п. 135 Правил).

Контроль состояния охраны труда

В полиграфических организациях согласно п. 170 Правил должен осуществляться контроль охраны труда. Данный контроль должен состоять из:

- оперативного контроля;

- контроля, проводимого службой охраны труда организации;

- общественного контроля;

- трехступенчатого контроля.

Оперативный контроль соблюдения стандартов, правил, норм и инструкций по безопасности труда должен проводить непосредственный руководитель (п. 171 Правил).

Служба охраны труда должна контролировать соблюдение требований безопасности труда во всех структурных подразделениях и службах организации (п. 172 Правил).

Общественный контроль должен осуществляться комиссиями охраны труда при профкомах организаций, уполномоченными профсоюза (доверенными) лицами по охране труда и иными уполномоченными работниками представительных органов (п. 173 Правил).

Трехступенчатый контроль состояния охраны труда на основании п. 174 Правил должен осуществляться:

I ступень контроля - ежедневно - мастером участка совместно с общественным инспектором по охране труда (или уполномоченным по охране труда);

II ступень контроля - еженедельно - начальником цеха совместно с уполномоченным по охране труда;

III ступень контроля - ежемесячно - комиссией под руководством главного инженера организации. Отметим, что в состав комиссии должны быть включены: главные специалисты (технолог, механик, энергетик), председатель комиссии охраны труда профкома, инженер по охране труда, работник медпункта (здравпункта) и работник пожарной охраны.

Требования к профессиональному отбору, инструктажу,

обучению и проверке знаний правил

по охране труда работающих

К эксплуатации оборудования и выполнению технологических процессов должны быть допущены лица соответствующей профессии, специальности и квалификации, прошедшие оформленные надлежащим образом обучение и инструктаж по охране труда (п. 175 Правил).

Руководители и специалисты должны иметь образование и профессиональную подготовку, соответствующие их должности, а рабочие - профессиональную подготовку в объеме требований квалификационных характеристик и практические навыки в выполнении производственных операций (п. 176 Правил).

Для всех работников, имеющих перерыв в работе по данному виду работ, должности, профессии более трех лет, а при работе с повышенной опасностью - более одного года, должно быть организовано обучение охране труда до начала самостоятельной работы (п. 177 Правил).

Обучение при подготовке рабочих, переподготовке, получении второй профессии, повышении квалификации, а также по охране труда непосредственно в организациях должно быть организовано работником отдела кадров и проводиться на производственном участке под руководством мастера, бригадира, высококвалифицированного рабочего или другого специалиста, имеющего необходимую подготовку по разработанным и утвержденным в установленном порядке программам (п. 178 Правил).

Обратите внимание, что работники, не прошедшие необходимый инструктаж или проинструктированные, но показавшие неудовлетворительные знания, к работе не допускаются, что следует из п. 179 Правил. Они обязаны вновь пройти инструктаж.

Ответственным за организацию своевременного и качественного обучения и проверки знаний по охране труда в целом по организации является работодатель, в подразделениях (цех, участок, отдел, лаборатория, мастерская и другое) - руководитель подразделения (п. 180 Правил).

Проверка знаний по охране труда руководителей и специалистов организаций проводится с учетом их должностных обязанностей и характера производственной деятельности, а также по тем нормативным актам по охране труда, обеспечение и соблюдение требований которых входят в их служебные обязанности (п. 182 Правил).

Внеочередную проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов следует проводить:

- при введении новых законодательных актов;

- при изменении (замене) технологического процесса или оборудования, требующих дополнительных знаний по охране труда обслуживающего персонала;

- при назначении или переводе на другую работу, если новые обязанности требуют от руководителей дополнительных знаний;

- по требованию государственной инспекции труда;

- после аварий, несчастных случаев, а также при нарушении руководителями и специалистами или подчиненными им работниками требований нормативных правовых актов по охране труда;

- при перерыве в работе в данной должности более одного года.

Требования к применению средств защиты работников

Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, должны выдаваться бесплатно сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ), в соответствии с утвержденными Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н. В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по труду и профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид СИЗ другим, обеспечивающим более полную защиту от опасных и вредных производственных факторов, на что указывает п. 184 Правил.

Выдаваемые работникам СИЗ должны быть закреплены за ними, соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда (п. 185 Правил). Приобретение и выдача работникам СИЗ, не имеющих сертификата соответствия, не допускаются.

СИЗ коллективного пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенным рабочим местом и передаваться от одной смены другой (п. 186 Правил). В этих случаях дежурные СИЗ выдаются под ответственность мастера или других лиц, уполномоченных работодателем.

Обратите внимание, что выдача работникам и сдача ими СИЗ должны записываться в личную карточку работника (п. 187 Правил).

Работники не должны допускаться к работе без предусмотренных СИЗ, в неисправной, неотремонтированной, загрязненной специальной одежде и специальной обуви, а также с неисправными СИЗ (п. 188 Правил).

В организации должны быть предусмотрены надлежащее хранение, централизованная стирка, химчистка и ремонт СИЗ. В общих случаях стирку специальной одежды следует проводить: при сильном загрязнении - один раз в неделю, при умеренном загрязнении - через 10 дней (п. 190 Правил).

Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника (п. 191 Правил). В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправные СИЗ.

Работники, пользующиеся СИЗ, должны быть обучены правилам пользования этими средствами и способам проверки их исправности (п. 192 Правил).

Пользоваться СИЗ с истекшим сроком годности запрещается (п. 193 Правил).

Режим труда и отдыха

Режим труда и отдыха работающих должен устанавливаться в соответствии с действующим законодательством и с учетом существующих в организации условий и напряженности труда, особенностей и характера технологических процессов, степени автоматизации и механизации производства (п. 197 Правил).

Время начала и окончания ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности в соответствии с действующим законодательством (п. 198 Правил). Графики сменности должны быть утверждены руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. Графики сменности должны доводиться до сведения работников. Чередование работников по сменам должно быть равномерным.

На отдельных видах работ работникам в течение рабочего времени могут быть предоставлены специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации (п. 199 Правил).

Для работающих в неблагоприятных условиях труда, при наличии в воздухе рабочей зоны токсичных веществ, для проведения активного отдыха должны быть выделены специальные помещения (комнаты отдыха, психологической разгрузки и другое) (п. 200 Правил).

Ответственность за нарушение правил

и контроль их выполнения

За нарушения требований Правил или других нормативных правовых актов по охране труда виновные лица несут дисциплинарную, административную, уголовную и гражданско-правовую ответственность в установленном порядке (п. 202 Правил).

Ответственным за выполнение Правил и других нормативных правовых актов по охране труда, а также за состояние охраны труда в организации является работодатель (п. 203 Правил).

Ответственными за выполнение Правил, норм и инструкций по охране труда в структурных подразделениях, за обеспечение здоровых и безопасных условий труда являются руководители структурных подразделений (п. 204 Правил).

ОХРАНА ТРУДА В ОБЛАСТИ СВЯЗИ

В процессе трудовой деятельности на человека оказывают влияние различные факторы производственной среды и трудового процесса, которые могут оказать негативное влияние на его здоровье. Для того чтобы избежать этого, в организациях, в том числе оказывающих услуги связи, должна быть организована система охраны труда. В настоящей статье рассмотрим: понятие системы охраны труда, правовое регулирование охраны труда, а также правила охраны труда в области связи.

Система охраны труда - это комплекс мер по обеспечению безопасности труда, где воздействие вредных факторов на организм человека должно быть максимально снижено.

Отношения, связанные с охраной труда, регулируются разд. X "Охрана труда" Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Согласно ст. 209 ТК РФ под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Помимо положений ТК РФ охрана труда в области связи регулируется также отраслевыми нормативными документами и локальными нормативными актами, например:

- Федеральным законом от 7 июля 2003 г. N 126-ФЗ "О связи";

- Правилами по охране труда при работах на радиорелейных линиях связи, утвержденными Приказом Минсвязи России от 25 декабря 2002 г. N 148;

- Правилами по охране труда при работах на станциях проводного вещания, утвержденными Приказом Минсвязи России от 24 июня 2002 г. N 65;

- Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденными Постановлением Минтруда России от 16 декабря 1997 г. N 63;

- положением о службе охраны труда, разработанным на основании Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденных Постановлением Минтруда России от 8 февраля 2000 г. N 14;

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюза (если он есть);

- другим.

Трудовым законодательством Российской Федерации обязанность по охране труда работников связи возложена на его руководителя.

Так, согласно нормам ст. 212 ТК РФ работодатель обязан, в частности, обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Следует напомнить, что в 2013 г. и ранее работодатели проводили аттестацию рабочих мест. Данная обязанность была закреплена за ними в ст. 212 ТК РФ. С начала 2014 г. на смену аттестации пришла специальная оценка условий труда. Соответствующие поправки внесены в ТК РФ, где само понятие "аттестация рабочих мест" теперь отсутствует.

Определение специальной оценки условий труда и правила ее проведения приведены в Федеральном законе от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ). В ст. 3 данного Закона говорится, что специальная оценка условий труда - это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника.

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

В соответствии с п. 3 ст. 3 Закона N 426-ФЗ специальную оценку не нужно проводить в отношении условий труда:

надомников,

дистанционных работников,

работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися ИП.

Проведение специальной оценки в отношении условий труда государственных гражданских и муниципальных служащих регулируется:

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, о государственной гражданской службе и о муниципальной службе;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

В организациях с численностью 100 и менее работников решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики данной организации.

При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

В цехах, участках, службах и отделах организации ответственными за организацию и состояние работы по охране труда являются начальники этих подразделений. Данное требование закреплено в Правилах по охране труда при работах на линейных сооружениях кабельных линий передачи, утвержденных Приказом Минсвязи России от 10 апреля 2003 г. N 39.

Организация проведения работ по охране труда в организации включает обеспечение охраны труда работодателем и работником, деятельность службы охраны труда, деятельность совместных комитетов (комиссий) по охране труда, деятельность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива, планирование и реализацию мероприятий по охране труда, безопасное функционирование объектов повышенной опасности и выполнение работ с повышенной опасностью.

К основным обязанностям службы (инженера) по охране труда относятся:

- проведение вводного инструктажа с вновь принятыми работниками;

- участие в работе комиссии по проверке знаний правил по охране труда;

- участие в расследовании случаев производственного травматизма со смертельным исходом, с тяжелым исходом, а также групповых несчастных случаев, ведение их учета;

- проведение анализа состояния и причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и разработка мероприятий по их предупреждению;

- контроль за обеспечением работников организации средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой и специальной обувью;

- контроль за своевременным проведением предварительных и периодических медицинских осмотров, а также за наличием в структурных подразделениях медицинских аптечек первой помощи;

- организация разработки новых и пересмотр действующих инструкций по охране труда, оказание методической помощи руководителям подразделений и служб в разработке инструкций, программ инструктажей и организации обучения работающих безопасным методам труда;

- работа в составе приемочных комиссий по вводу в эксплуатацию новых и реконструированных объектов;

- участие в составлении текущего и перспективного планов улучшения условий труда в организации;

- распространение передового опыта работы в области охраны труда, организация семинаров и курсов по охране труда для работников организации;

- проведение работы по оснащению кабинета по охране труда.

Основные направления деятельности кабинета по охране труда и уголка по охране труда определены в рекомендациях по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда.

За время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников работодатели сохраняют за ними место работы, должность и средний заработок.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и жизни окружающих до устранения опасности не влечет применения мер дисциплинарной ответственности. Это не означает, что в случае возникновения, например, аварии ее некому будет устранять. В локальных соглашениях и коллективных договорах должны быть согласованы условия, связанные с ликвидацией аварии, работ, при проведении которых имеется угроза здоровью и жизни работников, включая оплату труда, режим работы, страхование жизни и иные условия.

ОХРАНА ТРУДА РАБОТАЮЩИХ НА КОМПЬЮТЕРЕ

В настоящее время персональные компьютеры широко используются во всех организациях, в том числе в качестве вспомогательного средства обработки информации. Внедрение компьютерных технологий существенно изменило характер труда различных категорий специалистов, а следовательно, и требования к организации и охране труда. О том, как обеспечить безопасные условия и охрану труда лиц, работающих на компьютере, мы и поговорим в настоящей статье.

Вопросы обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения как одного из основных условий реализации конституционных прав граждан на охрану здоровья регулируются Федеральным законом от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения". В соответствии с п. 1 ст. 25 данного Закона условия труда, рабочее место и трудовой процесс не должны оказывать вредное воздействие на человека. При этом требования к обеспечению безопасных для человека условий труда устанавливаются санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Напомним, согласно ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, а вредный производственный фактор - это фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 3 июня 2003 г. N 118 утверждены Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы "Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03" (далее - СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03), которые направлены на предотвращение неблагоприятного воздействия на здоровье человека вредных факторов производственной среды и трудового процесса при работе с ПЭВМ.

Например, согласно п. п. 2.4 и 6.3 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 освещенность на поверхности стола в зоне размещения рабочего документа должна быть 300 - 500 лк. Освещенность поверхности экрана не должна быть более 300 лк. Временные допустимые уровни электромагнитных полей, создаваемых ПЭВМ, не должны превышать значений, установленных в таблице 3 Приложения 1 к указанным СанПиН. При этом лица, работающие с ПЭВМ более 50% рабочего времени (профессионально связанные с эксплуатацией ПЭВМ), должны проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (п. 13.1 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03).

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что работа с использованием ПЭВМ (компьютерной техники) оказывает негативное воздействие на здоровье человека, а значит, является работой, связанной с вредными и (или) опасными условиями труда.

Согласно п. 3.3 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 запрещается размещать места пользователей ПЭВМ во всех образовательных и культурно-развлекательных учреждениях для детей и подростков в цокольных и подвальных помещениях.

Оконные проемы должны быть оборудованы регулируемыми устройствами типа жалюзи, занавесей, внешних козырьков. Естественное и искусственное освещение должны соответствовать требованиям действующей нормативной документации. Окна в помещениях, где эксплуатируется вычислительная техника, преимущественно должны быть ориентированы на север и северо-восток. При этом эксплуатация ПЭВМ в помещениях без естественного освещения допускается только при наличии расчетов, обосновывающих соответствие нормам естественного освещения и безопасность их работы для здоровья сотрудников.

Не следует размещать рабочие места с ПЭВМ вблизи силовых кабелей и вводов, высоковольтных трансформаторов, технологического оборудования, создающего помехи в работе ПЭВМ.

Обращаем ваше внимание, что помещения, где размещаются рабочие места с ПЭВМ, должны быть оборудованы защитным заземлением (занулением) в соответствии с техническими требованиями по эксплуатации (п. 3.7 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03).

Площадь на одно рабочее место также регламентирована СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03:

- если компьютеры снабжены мониторами на базе электронно-лучевой трубки, площадь должна быть не менее 6 кв. м;

- если компьютеры снабжены жидкокристаллическими или плазменными мониторами, площадь может составлять 4,5 кв. м.

Для внутренней отделки интерьера помещений, где расположены ПЭВМ, должны использоваться диффузно отражающие материалы с коэффициентом отражения для потолка - 0,7 - 0,8; для стен - 0,5 - 0,6; для пола - 0,3 - 0,5. Полимерные материалы, используемые для внутренней отделки интерьера помещений с ПЭВМ, должны иметь санитарно-эпидемиологическое заключение.

Рабочие столы следует размещать таким образом, чтобы видеодисплейные терминалы были ориентированы боковой стороной к световым проемам. Лучше всего, если столы будут стоять так, чтобы естественный свет падал преимущественно слева.

Поскольку естественного света недостаточно, всегда устанавливают искусственное освещение.

Искусственное освещение в помещениях для эксплуатации ПЭВМ должно осуществляться системой общего равномерного освещения.

В производственных и административно-общественных помещениях, в случаях преимущественной работы с документами, следует применять системы комбинированного освещения (к общему освещению дополнительно устанавливаются светильники местного освещения, предназначенные для освещения зоны расположения документов).

Применение светильников без рассеивателей и экранирующих решеток не допускается.

При отсутствии светильников с ЭПРА лампы многоламповых светильников или рядом расположенные светильники общего освещения следует включать на разные фазы трехфазной сети.

Но в производственных и административно-общественных помещениях даже такой системы бывает недостаточно, особенно если помимо работы с компьютером много работы с документами. В таких случаях дополнительно к общему освещению устанавливаются светильники местного освещения, предназначенные для освещения зоны расположения документов.

В качестве источников света при искусственном освещении следует применять преимущественно люминесцентные лампы типа ЛБ и компактные люминесцентные лампы (КЛЛ). При устройстве отраженного освещения в производственных и административно-общественных помещениях допускается использование металлогалогенных ламп. В светильниках местного освещения допускается применение ламп накаливания, в том числе галогенных.

Также особое внимание в СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 уделяется освещенности на поверхности стола: она должна быть в пределах от 300 до 500 лк. Светильники местного освещения не должны быть слишком яркими и не должны создавать бликов на поверхности экрана, так как ее освещенность не должна превышать 300 лк. Кроме этого, настольные лампы должны иметь непросвечивающий отражатель с защитным углом не менее 40 градусов.

Следует ограничивать неравномерность распределения яркости в поле зрения пользователя ПЭВМ, при этом соотношение яркости между рабочими поверхностями не должно превышать 3:1 - 5:1, а между рабочими поверхностями и поверхностями стен и оборудования - 10:1.

Для обеспечения нормируемых значений освещенности в помещениях для использования ПЭВМ следует проводить чистку стекол оконных рам и светильников не реже двух раз в год и своевременную замену перегоревших ламп.

В помещениях, оборудованных ПЭВМ, необходимо проводить ежедневную влажную уборку, а также систематическое проветривание после каждого часа работы. Также помещение следует оборудовать системами отопления, вентиляции и кондиционирования воздуха.

Уровни положительных и отрицательных аэроионов в воздухе помещений, где расположены ПЭВМ, должны соответствовать действующим санитарно-эпидемиологическим нормативам. Так, для насыщения воздуха в помещениях отрицательно заряженными ионами рекомендуется использовать ионизатор или аппараты типа люстры Чижевского. В результате их использования у работников проходят головные боли и быстрое утомление от работы за компьютером.

Оптимальными параметрами микроклимата в помещении с компьютерами считаются:

- температура воздуха - от 19 до 21 град. Цельсия;

- относительная влажность - от 62 до 55% соответственно;

- скорость движения воздуха - не более 0,1 м/с.

В производственных помещениях, в которых работа с использованием ПЭВМ является вспомогательной, температура, относительная влажность и скорость движения воздуха на рабочих местах должны соответствовать действующим санитарным нормам микроклимата производственных помещений. Содержание вредных химических веществ в воздухе таких помещений не должно превышать предельно допустимых концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны в соответствии с действующими гигиеническими нормативами.

В свою очередь, в помещениях, в которых работа с использованием ПЭВМ является основной (например, диспетчерские, операторские, расчетные, кабины и посты управления, залы вычислительной техники), содержание вредных химических веществ в воздухе не должно превышать предельно допустимых концентраций загрязняющих веществ в атмосферном воздухе населенных мест в соответствии с действующими гигиеническими нормативами.

Организация работы с ПЭВМ осуществляется в зависимости от вида и категории трудовой деятельности.

Виды трудовой деятельности разделяются на 3 группы:

- группа А - работа по считыванию информации с экрана ВДТ с предварительным запросом;

- группа Б - работа по вводу информации;

- группа В - творческая работа в режиме диалога с ПЭВМ. При выполнении в течение рабочей смены работ, относящихся к разным видам трудовой деятельности, за основную работу с ПЭВМ следует принимать такую, которая занимает не менее 50% времени в течение рабочей смены или рабочего дня.

Для видов трудовой деятельности устанавливается 3 категории тяжести и напряженности работы с ПЭВМ, которые определяются:

- для группы А - по суммарному числу считываемых знаков за рабочую смену, но не более 60 000 знаков за смену;

- для группы Б - по суммарному числу считываемых или вводимых знаков за рабочую смену, но не более 40 000 знаков за смену;

- для группы В - по суммарному времени непосредственной работы с ПЭВМ за рабочую смену, но не более 6 часов за смену.

В зависимости от категории трудовой деятельности и уровня нагрузки за рабочую смену при работе с ПЭВМ устанавливается суммарное время регламентированных перерывов.

При размещении рабочих мест с компьютерами расстояние между рабочими столами должно быть не менее 2 метров, а расстояние между боковыми поверхностями видеомониторов - не менее 1,2 метра. Если с помощью компьютеров выполняется творческая работа, требующая значительного умственного напряжения или высокой концентрации внимания, рабочие места рекомендуется изолировать друг от друга перегородками высотой 1,5 - 2 метра.

Конструкция рабочего стола должна обеспечивать оптимальное размещение на рабочей поверхности используемого оборудования с учетом его количества и конструктивных особенностей, характера выполняемой работы. При этом допускается использование рабочих столов различных конструкций, отвечающих современным требованиям эргономики. Оптимальными размерами поверхности рабочего стола для ПЭВМ следует считать: ширину - от 800 до 1400 мм, глубину - 800 и 1000 мм при нерегулируемой его высоте, равной 725 мм.

Высота рабочей поверхности стола для взрослых пользователей должна регулироваться в пределах 680 - 800 мм, при отсутствии такой возможности она должна составлять 725 мм.

На столе монитор нужно располагать на расстоянии 60 - 70 см от глаз пользователя, но не ближе 50 см с учетом размеров алфавитно-цифровых знаков и символов. Клавиатуру следует располагать на поверхности стола на расстоянии 100 - 300 мм от края, обращенного к пользователю, или на специальной, регулируемой по высоте рабочей поверхности, отделенной от основной столешницы.

Стул должен обеспечивать поддержание рациональной рабочей позы, позволять изменять ее с целью снижения напряжения мышц спины и шейно-плечевой области. Лучше всего, если рабочее кресло будет подъемно-поворотным, регулируемым по высоте и углам наклона спинки, причем регулировка каждого параметра должна быть независимой, легкоосуществимой и должна иметь надежную фиксацию.

Рабочее место пользователя ПЭВМ следует оборудовать подставкой для ног, имеющей ширину не менее 300 мм, глубину не менее 400 мм, регулировку по высоте в пределах до 150 мм и по углу наклона опорной поверхности подставки до 20 градусов. Поверхность подставки должна быть рифленой и должна иметь по переднему краю бортик высотой 10 мм.

Для предупреждения преждевременной утомляемости пользователей ПЭВМ рекомендуется организовывать рабочую смену путем чередования работ с использованием ПЭВМ и без нее. Если работа требует постоянного взаимодействия с монитором (набор текстов или ввод данных) и нет возможности переключиться на другой вид трудовой деятельности, нужно делать перерывы на 10 - 15 минут через каждые 45 - 60 минут работы.

Также следует помнить, что продолжительность непрерывной работы с видеодисплейным терминалом без регламентированного перерыва не должна превышать 1 часа (п. 1.5 Приложения 7 к СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03).

В СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 рекомендованы средства защиты от излучений мониторов и электромагнитных полей ПЭВМ, которые желательно применять для профилактики профессиональных заболеваний и снижения неблагоприятного воздействия ПЭВМ на сотрудников.

Например, для снижения уровня электрического поля нужно использовать нейтрализаторы электрических полей промышленной частоты, а для профилактики компьютерного зрительного синдрома, улучшения визуальных показателей мониторов, повышения работоспособности и снижения зрительного утомления - защитные очки со спектральными фильтрами ЛС и НСФ, разрешенные Минздравом для работы с ПЭВМ.

ОХРАНА ТРУДА НА АВТОМОБИЛЬНОМ ТРАНСПОРТЕ

В деятельности едва ли не каждой организации используются автомобили. Как известно, транспорт является средством повышенной опасности, и водители, управляя транспортным средством, порой рискуют не только материальными ценностями, но и жизнью, своей и пассажиров. О том, как обеспечить безопасные условия и охрану труда на автомобильном транспорте, мы и поговорим в настоящей статье.

Общие нормы, регулирующие рабочее время и время отдыха работников, установлены в разд. IV, V ч. III Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). В ч. IV ТК РФ уделено внимание особенностям регулирования труда работников транспорта (гл. 51 ТК РФ). Отдельные правила установлены в отношении их приема на работу, режима рабочего времени и периодов отдыха, а также дисциплины работников, чей труд непосредственно связан с движением транспортных средств.

Государственные нормативные требования охраны труда, направленные на предупреждение производственного травматизма, профессиональных и производственно обусловленных заболеваний работников на автомобильном транспорте, установлены Постановлением Минтруда России от 12 мая 2003 г. N 28 "Об утверждении Межотраслевых правил по охране труда на автомобильном транспорте" (далее - Правила Минтруда N 28) и введены в действие 30 июня 2003 г.

Указанные документы должны применяться всеми организациями, независимо от их организационно-правовых форм, форм собственности и ведомственной принадлежности, а также индивидуальными предпринимателями и иными лицами, которые осуществляют перевозочную деятельность на территории Российской Федерации.

Правила Минтруда N 28 распространяются на работников автотранспортных организаций (далее - АТП), автотранспортных цехов, участков других организаций, которые предоставляют услуги по техническому обслуживанию, ремонту и проверке технического состояния автотранспортных средств (далее - АТС) (станции технического обслуживания, авторемонтные и шиноремонтные организации, гаражи, стоянки), а также на предпринимателей, осуществляющих перевозки грузов и пассажиров.

В соответствии с требованиями, предусмотренными ТК РФ, работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда, правильно организовать труд работников.

Требования по охране труда, обязательные для исполнения при организации и осуществлении перевозок автомобильным транспортом, при эксплуатации АТС, производственных территорий и помещений на территории Российской Федерации, устанавливаются названными Межотраслевыми правилами. Также ими определены мероприятия по предупреждению воздействия опасных и вредных производственных факторов на работников.

Инструкции по охране труда для работников соответствующих профессий должны быть разработаны работодателем на основании Правил Минтруда N 28.

В организациях, помимо Правил Минтруда N 28, должны соблюдаться также государственные нормативные требования охраны труда, установленные нормативными актами Федерального надзора в сфере промышленной безопасности, Госстандарта России, Госстроя России, Минздрава России, Государственной противопожарной службы (ГПС) МЧС России, федеральных органов исполнительной власти, а также других органов, которые осуществляют государственный и общественный контроль в части, касающейся требований безопасности организации труда при эксплуатации, ремонте и техническом обслуживании АТС.

Основными физическими и химическими опасными и вредными производственными факторами, которые, как указано в п. 1.2.2 Правил Минтруда N 28, могут оказывать влияние на работников организаций при ремонте, обслуживании и эксплуатации АТС, являются:

- движущиеся машины и механизмы, подвижные части производственного оборудования;

- повышение или понижение температуры воздуха рабочей зоны;

- повышенный уровень шума на рабочем месте;

- повышенный уровень вибрации;

- повышенная или пониженная подвижность воздуха;

- повышенная или пониженная влажность воздуха;

- отсутствие или недостаток естественного освещения;

- недостаточная или повышенная освещенность рабочей зоны (места).

Повышенная загазованность и запыленность воздуха рабочей зоны является основным химически опасным и вредным производственным фактором.

Движущиеся машины и механизмы, подвижные части производственного оборудования должны соответствовать требованиям установленных государственных стандартов.

Показатели микроклимата, уровней шума и вибраций, освещенности должны соответствовать требованиям действующих санитарных правил и норм и государственных стандартов.

Концентрация вредных веществ в воздухе рабочей зоны должна соответствовать действующим гигиеническим нормативам.

Все операции по техническому обслуживанию, ремонту и проверке технического состояния АТС необходимо выполнять с соблюдением Правил Минтруда N 28.

Техническое обслуживание, ремонт и проверка технического состояния АТС должны проводиться в специально отведенных для этого местах (постах), которые оснащены необходимыми оборудованием, устройствами, приборами, приспособлениями и инвентарем.

АТС, которые направляются на посты технического обслуживания, ремонта и проверки технического состояния, должны быть вымытыми и очищенными от грязи и снега. Ответственный работник (мастер, начальник участка, контролер технического состояния АТС) руководит постановкой АТС на посты.

Контролеры технического состояния АТС должны осуществлять въезд АТС в производственное помещение станций и пунктов государственного технического осмотра (СГТО, ПГТО) и их постановку на рабочие посты проверок. Они должны иметь удостоверения водителя АТС соответствующей категории.

После постановки АТС на пост нужно заблокировать его стояночным тормозом, выключить зажигание (перекрыть подачу топлива в автомобиле с дизельным двигателем), установить рычаг переключения передач (контроллера) на нейтральное положение, под колеса необходимо подложить не менее двух специальных упоров ("башмаков"). На рулевое колесо должна быть в обязательном порядке повешена табличка с предупредительной надписью: "Двигатель не пускать - работают люди!".

На АТС, которые имеют дублирующее устройство для пуска двигателя, аналогичная табличка должна быть вывешена также и у этого устройства.

Запрещено присутствие людей в полосе движения АТС при въезде, выезде или маневрировании в производственном помещении.

При обслуживании АТС на подъемнике (гидравлическом, электромеханическом) на пульте управления подъемником должна быть также вывешена табличка с предупредительной надписью: "Не трогать - под автомобилем работают люди!".

В рабочем (поднятом) положении плунжер гидравлического подъемника должен быть надежно зафиксирован упором (штангой), который гарантирует невозможность самопроизвольного опускания подъемника.

В помещениях технического обслуживания с поточным движением АТС должно в обязательном порядке иметься устройство сигнализации (световой, звуковой или другой), своевременно предупреждающей работающих на линии обслуживания (в осмотровых канавах, на эстакадах и так далее) о моменте начала перемещения АТС с поста на пост.

Включение конвейера для перемещения АТС с поста на пост может быть разрешено только после включения сигнала (звукового, светового) диспетчером или специально выделенным работником, который назначается приказом по организации. Посты должны быть оборудованы устройствами для аварийной остановки конвейера.

Пуск двигателя АТС на постах технического обслуживания или ремонта могут осуществлять только водитель-перегонщик, бригадир слесарей или слесарь, назначаемые приказом по организации, прошедшие в установленном порядке инструктаж при наличии у них удостоверения водителя АТС.

Перед проведением работ, которые связаны с проворачиванием коленчатого и карданного валов, необходимо провести дополнительную проверку выключения зажигания (перекрытия подачи топлива для дизельных автомобилей), нейтрального положения рычага переключения передач (контроллера), освободить рычаг стояночного тормоза.

После окончания выполнения необходимых работ АТС необходимо затормозить стояночным тормозом.

Работники, которые производят обслуживание и ремонт АТС, должны быть обеспечены соответствующими исправными инструментами, приспособлениями, а также СИЗ.

Работники, производящие работы вне смотровой канавы, подъемника, эстакады, должны быть обеспечены лежаками.

При вывешивании части автомобиля, прицепа, полуприцепа подъемными механизмами (домкратами, талями), кроме стационарных упоров, подставляются вначале под неподнимаемые колеса специальные упоры ("башмаки"), затем необходимо вывесить АТС, подставить под вывешенную часть козелки и опустить на них АТС.

Для произведения ремонта, замены подъемного механизма кузова автомобиля-самосвала, самосвального прицепа или для долива в него масла устанавливается под поднятый кузов специальный дополнительный упор, исключающий возможность падения или самопроизвольного опускания кузова.

При произведении ремонта и обслуживания верхней части автобусов и грузовых автомобилей работников необходимо обеспечить подмостями или лестницами-стремянками. Применять приставные лестницы нельзя.

Уборка рабочего места от пыли, опилок, стружки, мелких металлических обрезков может производиться только с помощью щетки.

Необходимо использование подъемно-транспортных механизмов при снятии и установке деталей, узлов и агрегатов массой 30 кг мужчинами и 10 кг - женщинами (до двух раз в час) и 15 кг мужчинами и 7 кг - женщинами (более двух раз в час).

Не допускается в соответствии с п. 2.1.1.19 Правил Минтруда N 28:

- работать лежа на полу (земле) без лежака;

- выполнять какие-либо работы на автомобиле (прицепе, полуприцепе), вывешенном только на одних подъемных механизмах (домкратах, талях и тому подобном), кроме стационарных;

- выполнять какие-либо работы без подкладывания козелков (упора или штанги под плунжер) под вывешенный АТС (автомобиль, прицеп, полуприцеп) на передвижные (в том числе канавные) подъемники и подъемники, не снабженные двумя независимыми приспособлениями, одно из которых - страховочное, препятствующими самопроизвольному опусканию их рабочих органов в соответствии с требованиями государственного стандарта;

- оставлять АТС после окончания работ вывешенными на подъемниках;

- подкладывать под вывешенный автомобиль (прицеп, полуприцеп) вместо козелков диски колес, кирпичи и другие случайные предметы;

- снимать и ставить рессоры на автомобили (прицепы, полуприцепы) всех конструкций и типов без предварительной разгрузки от массы кузова путем вывешивания кузова с установкой козелков под него или раму АТС;

- проводить техническое обслуживание и ремонт АТС при работающем двигателе, за исключением отдельных видов работ, технология проведения которых требует пуска двигателя;

- поднимать (вывешивать) АТС за буксирные приспособления (крюки) путем захвата за них тросами, цепями или крюком подъемного механизма;

- поднимать (даже кратковременно) грузы, масса которых превышает указанную на табличке подъемного механизма;

- снимать, устанавливать и транспортировать агрегаты при зачаливании их стальными канатами или цепями при отсутствии специальных устройств;

- поднимать груз при косом натяжении тросов или цепей;

- работать на неисправном оборудовании, а также с неисправными инструментами и приспособлениями;

- оставлять инструменты и детали на краях осмотровой канавы;

- работать с поврежденными или неправильно установленными упорами;

- пускать двигатель и перемещать АТС при поднятом кузове;

- производить ремонтные работы под поднятым кузовом автомобиля-самосвала, самосвального прицепа без предварительного его освобождения от груза и установки дополнительного упора;

- проворачивать карданный вал при помощи лома или монтажной лопатки;

- сдувать пыль, опилки, стружку, мелкие обрезки сжатым воздухом.

Ремонт топливных баков, заправочных колонок, резервуаров, насосов, коммуникаций и тары из-под легковоспламеняющихся и ядовитых жидкостей необходимо производить только после полного удаления их остатков и обезвреживания.

Работы по техническому обслуживанию и ремонту холодильных установок автомобилей-рефрижераторов проводятся в строгом соответствии с инструкциями завода-изготовителя.

Специальный водитель (перегонщик) или другой работник, назначаемый приказом по организации, должен быть выделен для осуществления перегона АТС на посты проверки технического состояния, обслуживания и ремонта, включая посты проверки тормозов.

В зоне технического обслуживания и ремонта АТС не допускается в соответствии с п. 2.1.1.26 указанных Межотраслевых правил N 28:

- протирать АТС и мыть их агрегаты легковоспламеняющимися жидкостями (бензином, растворителями и тому подобным);

- хранить легковоспламеняющиеся жидкости и горючие материалы, кислоты, краски, карбид кальция и так далее в количествах, превышающих сменную потребность;

- заправлять АТС топливом;

- хранить чистые обтирочные материалы вместе с использованными;

- загромождать проходы между осмотровыми канавами, стеллажами и выходы из помещений материалами, оборудованием, тарой, снятыми агрегатами и тому подобным;

- хранить отработанное масло, порожнюю тару из-под топлива и смазочных материалов.

Разлитое масло или топливо должно быть немедленно удалено с помощью песка либо опилок, которые после использования следует ссыпать в металлические ящики с крышками, устанавливаемые вне помещения.

Обтирочные материалы (промасленные концы, ветошь и тому подобное), которые используются в процессе работы, должны немедленно убираться в металлические ящики с плотными крышками, а по окончании рабочего дня должны быть удалены из производственных помещений в специально отведенные места.

Правила Минтруда N 28 необходимо также соблюдать при техническом обслуживании или ремонте АТС, которые проводятся вне организации.

МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ ВОДИТЕЛЕЙ

Предметом рассмотрения настоящего материала является порядок прохождения водителями медицинских осмотров. Статья подготовлена с учетом всех последних поправок, внесенных в Закон о безопасности дорожного движения в части медицинских показаний.

Прежде отметим, что проведение обязательных предрейсовых медицинских осмотров водителей автотранспортных средств предусмотрено Федеральным законом от 10 декабря 1995 г. N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения" (далее - Закон N 196-ФЗ).

В соответствии с п. 1 ст. 20 Закона N 196-ФЗ юридические лица и индивидуальные предприниматели, осуществляющие на территории Российской Федерации деятельность, связанную с эксплуатацией транспортных средств, обязаны организовать проведение обязательных медицинских осмотров водителей и мероприятий по совершенствованию водителями навыков оказания первой помощи пострадавшим в дорожно-транспортных происшествиях (ДТП).

При проведении медицинских осмотров работников транспортных и других организаций, эксплуатирующих транспортные средства, необходимо руководствоваться следующими документами:

- Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда";

- Типовым положением об организации предрейсовых медицинских осмотров водителей автотранспортных средств, содержащимся в Приложении N 2 к Письму Минздрава России от 21 августа 2003 г. N 2510/9468-03-32 "О предрейсовых медицинских осмотрах водителей транспортных средств" (далее - Типовое положение).

Пунктом 1 ст. 23 Закона N 196-ФЗ установлено, что медицинское обеспечение безопасности дорожного движения включает в себя:

- обязательное медицинское освидетельствование;

- обязательные предварительные, периодические, предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры;

- проведение санитарно-просветительной работы;

- оказание медицинской помощи пострадавшим в ДТП и обучение навыкам оказания первой помощи пострадавшим в ДТП.

Обязательное медицинское освидетельствование проводится в отношении:

- кандидатов в водители транспортных средств;

- водителей в связи с заменой водительского удостоверения после истечения срока его действия;

- водителей в связи с возвратом водительского удостоверения после истечения срока лишения прав;

- водителей в связи с возвратом водительского удостоверения после отбытия наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

- водителей, в отношении которых выявлены медицинские противопоказания к управлению транспортными средствами.

Обязательное медицинское освидетельствование проводится за счет средств водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) (п. 2 ст. 23 Закона N 196-ФЗ).

Медицинские осмотры проводятся в отношении лиц, принимаемых на работу или работающих в качестве водителей транспортных средств, а также в отношении индивидуальных предпринимателей в случае самостоятельного управления ими транспортными средствами, осуществляющими перевозки.

Водителям-профессионалам, то есть тем, кто работает за рулем, придется посещать врачей чаще. Для них предусмотрено предварительное освидетельствование при устройстве на работу. Периодическое освидетельствование - не реже одного раза в два года. А также предрейсовый и послерейсовый осмотры. Если у такого работника в ходе периодического освидетельствования будет выявлено заболевание (или состояние), при котором противопоказано управление автомобилем, то его направят на обследование и последующее лечение. Информация о подтвержденном опасном для водителя-профессионала диагнозе будет направлена в ГИБДД.

Проведение послерейсовых медицинских осмотров обязательно в отношении водителей, осуществляющих перевозки пассажиров или опасных грузов.

Следует отметить, что согласно п. 3 ст. 23 Закона N 196-ФЗ предрейсовый медицинский осмотр не проходят те водители, которые работают в экстренных оперативных службах и чья работа связана с выездами по вызовам. То есть водители в полиции, скорой помощи, пожарные.

Установлено, что обязательные медицинские освидетельствования и осмотры проводятся в медицинских организациях государственной, муниципальной и частной систем здравоохранения, имеющих лицензию на медицинскую деятельность по оказанию соответствующих услуг (выполнению работ). Обследование врачом-психиатром, врачом-психиатром-наркологом должно проводиться в специализированных медицинских организациях государственной и муниципальной систем здравоохранения по месту жительства либо пребывания кандидата в водители транспортных средств или водителя.

Организация проведения обязательных медицинских осмотров возложена на работодателей. Обязательные медицинские осмотры проводятся за счет средств работодателя (п. 5 ст. 23 Закона N 196-ФЗ).

Медицинские противопоказания, медицинские показания и медицинские ограничения к управлению транспортными средствами установлены новой ст. 23.1 Закона N 196-ФЗ. Так, в п. 1 указанной статьи отмечено, что медицинскими противопоказаниями к управлению транспортным средством являются заболевания (состояния), наличие которых препятствует возможности управления транспортным средством.

Медицинскими ограничениями к управлению транспортным средством являются заболевания (состояния), наличие которых препятствует возможности безопасного управления транспортным средством определенных категории, назначения и конструктивных характеристик. Перечни медицинских противопоказаний, медицинских показаний и медицинских ограничений к управлению транспортными средствами устанавливаются Правительством Российской Федерации (п. 4 ст. 1 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 437-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О безопасности дорожного движения" и Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях по вопросам медицинского обеспечения безопасности дорожного движения" (далее - Закон N 437-ФЗ)).

Отметим, что Закон N 437-ФЗ вступил в силу по истечении девяноста дней после дня его официального опубликования, то есть 31 марта 2013 г.

Предрейсовые медицинские осмотры водителей проводятся в организациях всех форм собственности, имеющих автомобильный транспорт (п. 1.5 Типового положения).

Для чего проводятся предрейсовые медосмотры водителей? Целью таких медосмотров является выявление лиц, которые по медицинским показаниям не могут быть допущены к управлению автомобилем как с позиции обеспечения безопасности дорожного движения, так и охраны здоровья водителя и пассажиров (п. 1.3 Типового положения).

Предрейсовые медосмотры водителей проводятся медицинским работником организации (врачом, фельдшером, медицинской сестрой), а также медицинскими работниками учреждений здравоохранения на основании договоров, заключаемых между организациями и учреждениями здравоохранения (п. 1.2 Типового положения, Письмо ФНС России от 22 ноября 2010 г. N ШС-37-3/15988@). Причем такие медосмотры могут проводиться как непосредственно в организации, так и в условиях медицинского учреждения (п. 1.6 Типового положения).

Обратите внимание! Медицинский работник, осуществляющий медосмотр, должен иметь соответствующий сертификат, а медицинское учреждение должно иметь лицензию (п. 1.4 Типового положения).

Отметим, что в соответствии с пп. 46 п. 1 ст. 12 Федерального закона от 4 мая 2011 г. N 99-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности" лицензированию подлежит в числе прочего и медицинская деятельность (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково").

Порядок лицензирования медицинской деятельности, осуществляемой на территории Российской Федерации медицинскими и иными организациями, а также индивидуальными предпринимателями, за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково", определен Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2012 г. N 291.

При этом медицинская деятельность на территории центра "Сколково" осуществляется медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, без получения ими лицензий на соответствующие виды деятельности. На это указывает п. 1 ст. 17 Федерального закона от 28 сентября 2010 г. N 244-ФЗ "Об инновационном центре "Сколково".

При предрейсовом медицинском осмотре проводится (п. 2.1 Типового положения):

- сбор анамнеза;

- определение артериального давления и пульса;

- определение наличия алкоголя и других психотропных веществ в выдыхаемом воздухе или биологических субстратах одним из официально признанных методов;

- при наличии показаний - любые другие разрешенные медицинские исследования, необходимые для решения вопроса о допуске к работе.

Обратите внимание! Для проведения обследования водителя на предмет содержания в организме наркотических веществ необходимо его согласие, которое должно быть оформлено в письменной форме. Согласие на такое обследование может быть предусмотрено в трудовом договоре или в ином отдельном документе. Такой вывод следует из ст. 54 Федерального закона от 8 января 1998 г. N 3-ФЗ "О наркотических средствах и психотропных веществах", которым определено, что наркологическая помощь больным наркоманией оказывается по их просьбе или с их согласия, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Водители не допускаются к управлению автомобилем в следующих случаях (п. 2.4 Типового положения):

- при выявлении признаков временной нетрудоспособности;

- при положительной пробе на алкоголь, другие психотропные вещества и наркотики в выдыхаемом воздухе или биологических субстратах;

- при выявлении признаков воздействия наркотических веществ;

- при выявлении признаков воздействия лекарственных или иных веществ, отрицательно влияющих на работоспособность водителя.

Учет отстраненных от работы водителей ведется в картах амбулаторного больного, куда заносятся результаты освидетельствования (анамнез, объективные данные осмотра, причина отстранения) (п. 2.6 Типового положения).

Если по результатам медосмотра водитель допущен к управлению автотранспортным средством, медицинский работник, проводивший осмотр, на путевом листе должен поставить штамп "прошел предрейсовый медицинский осмотр" либо "допущен к рейсу" и свою подпись, на это указывает п. 2.5 Типового положения.

В Письме Минздрава России от 21 августа 2003 г. N 2510/9468-03-32 "О предрейсовых медицинских осмотрах водителей транспортных средств" (далее - Письмо N 2510/9468-03-32), о котором мы уже говорили в статье, очень подробно рассмотрены вопросы организации проведения предрейсовых медицинских осмотров водителей автотранспортных средств, организации и порядка контроля трезвости водителей, описаны способы обнаружения психоактивных веществ в биологических средах у водителей.

Очень кратко рассмотрим основные моменты организации проведения предрейсовых медосмотров водителей автотранспортных средств.

Предрейсовый медосмотр проводится перед началом рабочей смены водителей в специально оборудованном помещении, выделенном администрацией организации (в том случае, если медосмотр проводится в организации).

Водители должны приходить на предрейсовый медосмотр с путевым листом, поскольку, как уже было отмечено, в путевом листе делается отметка о допуске водителя к рейсу.

Медосмотры должны проводиться при достаточном освещении, поскольку особую значимость при осмотре приобретает состояние зрачков (сужены или расширены) и их реакция на свет.

В Письме N 2510/9468-03-32 более подробно описаны отклонения в состоянии здоровья водителей, служащие основанием для отстранения водителей от работы. Такими основаниями являются:

- наличие симптомов острого заболевания или обострения хронического заболевания (повышение температуры тела свыше 37 градусов, жалобы на плохое самочувствие, общую слабость, головную боль и зубную боль, острые заболевания глаз, боли в области уха, грудной или брюшной полости и тому подобное);

- повышение или урежение частоты сердечных сокращений и изменения артериального давления выше либо ниже уровней, характерных для осматриваемого водителя;

- нахождение под действием спиртных напитков или других средств (наркотических и психотропных препаратов или токсикантов), нарушающих функциональное состояние. В этом случае медицинский работник, проводящий предрейсовый медицинский осмотр, обязан провести контроль трезвости водителя.

Медицинский работник ежемесячно подводит итоги предрейсовых медицинских осмотров с анализом причин отстранения от работы водителей и результаты доводит до сведения руководителя организации.

Руководители организаций проверяют результаты предрейсовых медицинских осмотров, обращая особое внимание на случаи отстранения от работы водителей, употребляющих алкоголь и наркотики.

Медицинский работник несет дисциплинарную, а в случаях, предусмотренных законодательством, и другую ответственность за качество проведенного предрейсового медицинского осмотра и выдачу заключения о допуске водителей к управлению транспортным средством.

При выявлении во время предрейсового медицинского осмотра признаков употребления водителем алкоголя, наркотических средств и других психоактивных веществ проводится контроль трезвости водителя автотранспортных средств.

При проведении контроля трезвости для определения состояния здоровья осматриваемый водитель в обязательном порядке должен быть подвергнут клиническому обследованию и должна быть проведена лабораторная диагностика биологических сред водителя (выдыхаемый воздух и моча). Забор крови категорически запрещен.

После завершения клинического обследования и выявления признаков употребления алкоголя или других психоактивных веществ медицинский работник проводит исследование биологических сред на наличие в них различных групп психоактивных веществ. Для этого могут быть использованы разрешенные Минздравом России газовые анализаторы выдыхаемого воздуха (качественные и количественные алкометры) и различные варианты экспресс-тестов мочи.

При неясной или неполной клинической картине опьянения, сомнительных результатах лабораторного исследования, противоречивости данных клинического и лабораторного обследования, а также несогласии испытуемого с заключением проведенного контроля трезвости медицинский работник обязан подготовить руководителю организации представление для направления его в территориальное лечебно-профилактическое учреждение для проведения врачебного медицинского освидетельствования и установления факта употребления алкоголя или других психоактивных веществ с приложением протокола контроля трезвости.

Лица, подлежащие врачебному освидетельствованию в медицинских учреждениях, должны быть доставлены к месту его проведения как можно быстрее, но не позднее 2 часов с момента выявления состояния опьянения. Для направления на врачебное освидетельствование составляется документ по установленной форме.

При наличии резко выраженных признаков опьянения, а также отказе обследуемого лица от освидетельствования, аппаратного либо тестового исследования администрацией организации составляется акт о появлении работника на рабочем месте в нетрезвом состоянии.

И завершая статью, обратим внимание читателей на тот факт, что нарушение установленного порядка проведения обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) либо обязательных предварительных, периодических, предрейсовых или послерейсовых медицинских осмотров влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от 1000 до 1500 руб.;

- на должностных лиц - от 2000 до 3000 руб.;

- на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб.

При этом за указанные административные правонарушения лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, несут административную ответственность как юридические лица.

Кроме того, осуществление предпринимательской деятельности с нарушением условий, предусмотренных специальным разрешением (лицензией), влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от 1500 до 2000 руб.;

- на должностных лиц - от 3000 до 4000 руб.;

- на юридических лиц - от 30 000 до 40 000 руб.

Такая ответственность предусмотрена ч. 3 ст. 14.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ). Иными словами, если ваша организация осуществляет пассажирские перевозки, но при этом не проводятся предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры водителей, вам грозит штраф в размерах, указанных выше. Подтверждением тому является Постановление ФАС Уральского округа от 5 октября 2010 г. N Ф09-7910/10-С1 по делу N А47-4797/2010, исходя из которого общество, имеющее лицензию на перевозку пассажиров автомобильным транспортом, было привлечено к административной ответственности по ч. 3 ст. 14.1 КоАП РФ в виде штрафа в размере 40 000 руб. за то, что в нарушение п. 1 ст. 23 Закона N 196-ФЗ не обеспечено прохождение водителями обязательного медицинского освидетельствования (переосвидетельствования) и не осуществлен контроль за соблюдением сроков их прохождения.

АПТЕЧКИ АВТОМОБИЛЬНЫЕ - КАК РЕГЛАМЕНТИРУЕТСЯ ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ

Ни для кого не секрет, что автомобильный транспорт является источником повышенной опасности, поэтому каждое автотранспортное средство должно быть оснащено автомобильной аптечкой. Реализацию автомобильных аптечек первой медицинской помощи осуществляют как аптечные учреждения, так и автомобильные магазины. В данной статье рассмотрим правовые аспекты реализации автомобильных аптечек.

Правовые основы обеспечения безопасности дорожного движения на территории Российской Федерации определены Федеральным законом от 10 декабря 1995 г. N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения". Задачами названного Закона, наряду с охраной жизни, здоровья и имущества граждан, защитой их прав и законных интересов, является защита интересов общества и государства путем предупреждения дорожно-транспортных происшествий, снижения тяжести их последствий.

В плане реализации федерального законодательства о безопасности дорожного движения и с целью снижения числа погибших в дорожно-транспортных происшествиях, своевременного оказания само- и взаимопомощи участниками дорожных происшествий Минздравмедпромом России 20 августа 1996 г. был издан Приказ N 325 "Об утверждении состава и рекомендаций по применению аптечки первой помощи (автомобильной)" (далее - Приказ N 325).

Подробный перечень лекарственных средств, включенных в состав автомобильной аптечки, содержит Приложение N 1 к Приказу N 325.

Рекомендации по применению аптечки первой помощи (автомобильной) содержит Приложение N 2 к Приказу N 325.

Состав аптечки первой помощи (автомобильной)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование вложения | Нормативный документ | Форма выпуска (размеры) | Количество (штук, упаковок) |
| 1 | Средства для временной остановки наружного кровотечения и перевязки ран |
| 1.1 | Жгут кровоостанавливающий | ГОСТ Р ИСО 10993-99 |  | 1 шт. |
| 1.2 | Бинт марлевый медицинский нестерильный | ГОСТ 1172-93 | 5 м x 5 см | 2 шт. |
| 1.3 | Бинт марлевый медицинский нестерильный | ГОСТ 1172-93 | 5 м x 10 см | 2 шт. |
| 1.4 | Бинт марлевый медицинский нестерильный | ГОСТ 1172-93 | 7 м x 14 см | 1 шт. |
| 1.5 | Бинт марлевый медицинский стерильный | ГОСТ 1172-93 | 5 м x 7 см | 2 шт. |
| 1.6 | Бинт марлевый медицинский стерильный | ГОСТ 1172-93 | 5 м x 10 см | 2 шт. |
| 1.7 | Бинт марлевый медицинский стерильный | ГОСТ 1172-93 | 7 м x 14 см | 1 шт. |
| 1.8 | Пакет перевязочный стерильный | ГОСТ 1179-93 |  | 1 шт. |
| 1.9 | Салфетки марлевые медицинские стерильные | ГОСТ 16427-93 | Не менее 16 x 14 см N 10 | 1 уп. |
| 1.10 | Лейкопластырь бактерицидный | ГОСТ Р ИСО 10993-99 | Не менее 4 см x 10 см | 2 шт. |
| 1.11 | Лейкопластырь бактерицидный | ГОСТ Р ИСО 10993-99 | Не менее 1,9 см x 7,2 см | 10 шт. |
| 1.12 | Лейкопластырь рулонный | ГОСТ Р ИСО 10993-99 | Не менее 1 см x 250 см | 1 шт. |
| 2 | Средства для сердечно-легочной реанимации |
| 2.1 | Устройство для проведения искусственного дыхания "рот - устройство - рот" | ГОСТ Р ИСО 10993-99 |  | 1 шт. |
| 3 | Прочие средства |
| 3.1 | Ножницы | ГОСТ Р 51268-99 |  | 1 шт. |
| 3.2 | Перчатки медицинские | ГОСТ Р ИСО 10993-99ГОСТ Р 52238-2004ГОСТ Р 52239-2004ГОСТ 3-88 | Размер не менее M | 1 пара |
| 3.3 | Рекомендации по применению аптечки первой помощи (автомобильной) |  |  | 1 шт. |
| 3.4 | Футляр |  |  | 1 шт. |

Таким образом, автомобильная аптечка должна состоять из средств для временной остановки наружного кровотечения и перевязки ран, сердечно-легочной реанимации (устройства для проведения искусственного дыхания) и прочих вспомогательных предметов (ножниц, перчаток и так далее).

Не забывайте! Не допускается произвольная замена указанных в перечне лекарственных средств и изделий медицинского назначения.

Нельзя применять средства с поврежденной упаковкой и истекшим сроком годности.

При использовании любого средства аптечку срочно нужно дополнить.

Обратите внимание! В Письме Росздравнадзора от 4 февраля 2010 г. N 01И-73/10 "Об аптечках первой помощи (автомобильных)" сказано, что в обращении на территории Российской Федерации могут находиться только аптечки первой помощи (автомобильные), зарегистрированные в установленном порядке и соответствующие техническим условиям производителей, утвержденным Росздравнадзором. Аптечки первой помощи (автомобильные), комплектация которых не соответствует обязательным требованиям, не подлежат дальнейшей реализации.

Как известно, реализация лекарственных средств относится к фармацевтической деятельности, которая в силу пп. 47 п. 1 ст. 12 Федерального закона от 4 мая 2011 г. N 99-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности" подлежит лицензированию. Возникает вопрос, а относится ли деятельность по реализации автомобильных аптечек к фармацевтической деятельности и подлежит ли она лицензированию?

Для ответа на этот вопрос обратимся к Постановлению ФАС Дальневосточного округа от 26 января 2010 г. N Ф03-8403/2009 по делу N А51-16018/2009, в котором указано, что реализация автомобильных аптечек, укомплектованных лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения, без специального разрешения (лицензии) на право осуществления деятельности по распространению лекарственных средств образует состав административного правонарушения, ответственность за совершение которого предусмотрена ч. 2 ст. 14.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ).

Напомним, что в соответствии с ч. 2 ст. 14.1 КоАП РФ осуществление предпринимательской деятельности без специального разрешения (лицензии), если такое разрешение (такая лицензия) обязательно (обязательна), влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от 2000 до 2500 руб. с конфискацией изготовленной продукции, орудий производства и сырья или без таковой;

- на должностных лиц - от 4000 до 5000 руб. с конфискацией изготовленной продукции, орудий производства и сырья или без таковой;

- на юридических лиц - от 40 000 до 50 000 руб. с конфискацией изготовленной продукции, орудий производства и сырья или без таковой (Постановления ФАС Центрального округа от 24 марта 2009 г. по делу N А62-5092/2007, ФАС Поволжского округа от 29 сентября 2009 г. по делу N А12-10993/2009, ФАС Дальневосточного округа от 12 мая 2009 г. N Ф03-1996/2009 по делу N А73-14054/2008, ФАС Восточно-Сибирского округа от 18 сентября 2009 г. по делу N А58-2026/09, ФАС Западно-Сибирского округа от 29 апреля 2009 г. N Ф04-2454/2009(5317-А67-37) по делу N А67-6559/2008, ФАС Северо-Западного округа от 7 апреля 2009 г. по делу N А21-6228/2008, ФАС Московского округа от 14 января 2009 г. N КА-А41/12475-08 по делу N А41-13423/08, ФАС Уральского округа от 8 декабря 2009 г. N Ф09-9130/09-С1 по делу N А76-10093/2009-58-164).

В Постановлении ФАС Северо-Кавказского округа от 8 октября 2009 г. по делу N А53-13359/2009 сказано, что реализацию автомобильной аптечки следует расценивать как розничную торговлю лекарственными средствами, так как без вложения этих лекарственных средств аптечка не отвечает действующим требованиям, то есть ее нельзя признать самостоятельным объектом реализации.

Следовательно, деятельность по распространению автомобильных аптечек, в состав которых входят лекарственные средства, подлежит лицензированию как деятельность по распространению лекарственных средств и изделий медицинского назначения (Постановление ФАС Уральского округа от 22 июня 2010 г. N Ф09-4756/10-С1 по делу N А50-5231/2010).

Отметим, что под фармацевтической деятельностью согласно п. 33 ст. 4 Федерального закона от 12 апреля 2010 г. N 61-ФЗ "Об обращении лекарственных средств" понимается деятельность, включающая в себя оптовую торговлю лекарственными средствами, их хранение, перевозку и (или) розничную торговлю лекарственными препаратами, их отпуск, хранение, перевозку, изготовление лекарственных препаратов.

Порядок лицензирования фармацевтической деятельности, включающей оптовую, розничную торговлю лекарственными средствами и изготовление лекарственных средств, определен Положением о лицензировании фармацевтической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2011 г. N 1081.

Напомним, что с 1 июля 2010 г., благодаря изменениям, внесенным Приказом Минздравсоцразвития России от 8 сентября 2009 г. N 697н "О внесении изменений в Приказ Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации от 20 августа 1996 г. N 325", из Состава автомобильных аптечек первой помощи исключены лекарственные средства. Согласно Общероссийскому классификатору продукции ОК 005-93, утвержденному Постановлением Госстандарта России от 30 декабря 1993 г. N 301, сама аптечка (со всеми ее составляющими) (код 93 9812) включена в раздел "Медикаменты, химико-фармацевтическая продукция и продукция медицинского назначения" (код 93 0000), в группу "Материалы и средства медицинские прочие" (код 93 9800).

Поскольку в новой аптечке лекарственные средства отсутствуют, а аптечка в целом отнесена к изделиям медицинского назначения, можно сделать вывод, что реализация автомобильных аптечек, которые введены в обращение с 1 июля 2010 г., не признается лицензируемым видом деятельности.

ГИГИЕНИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ТОРГОВЛИ

Проведение гигиенического обучения представляет собой одну из важнейших задач работодателя, занятого в сфере торговли. Руководители организаций и индивидуальные предприниматели, чья деятельность связана с торговлей, должны знать порядок проведения такого обучения. Об этом и поговорим в данной статье.

Вначале отметим, что право на охрану здоровья человека закреплено ч. 1 ст. 41 Конституции Российской Федерации. В целях реализации этого конституционного права был принят Федеральный закон от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", в соответствии со ст. 11 которого торговые организации и коммерсанты обязаны осуществлять гигиеническое обучение своих работников.

Кроме того, аналогичное требование для торгового персонала вытекает из п. 1 ст. 23 Федерального закона от 2 января 2000 г. N 29-ФЗ "О качестве и безопасности пищевых продуктов", а также непосредственно из Санитарно-эпидемиологических требований к организациям торговли и обороту в них продовольственного сырья и пищевых продуктов СП 2.3.6.1066-01, утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 7 сентября 2001 г. N 23 "О введении в действие Санитарных правил" (далее - СП 2.3.6.1066-01).

Как следует из разд. 13 "Личная гигиена персонала" СП 2.3.6.1066-01 лица, поступающие на работу в торговые организации, проходят медицинские осмотры, профессиональную, гигиеническую подготовку и аттестацию.

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н (далее - Приказ N 302н) утвержден Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

Кроме того, Приказом N 302н утверждены и два Перечня, а именно:

- Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) (Приложение N 1 к Приказу N 302н);

- Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (Приложение N 2 к Приказу N 302н).

В соответствии с п. 13.2 СП 2.3.6.1066-01 на каждого работника заводится личная медицинская книжка установленного образца, в которую вносятся результаты медицинских обследований и лабораторных исследований, сведения о перенесенных инфекционных заболеваниях, отметка о прохождении гигиенической подготовки и аттестации. Форма личной медицинской книжки сотрудника утверждена Приказом Роспотребнадзора от 20 мая 2005 г. N 402 "О личной медицинской книжке и санитарном паспорте" (далее - Приказ N 402).

Обратите внимание! Как следует из п. 1.1 Приказа N 402, личные медицинские книжки должны иметь только те работники торговых организаций, деятельность которых непосредственно связана с хранением, транспортировкой и реализацией товаров (продавцы, водители, грузчики и так далее). Если трудовые обязанности сотрудника торговой компании не связаны с указанными видами деятельности (например, бухгалтер или менеджер), то личная медицинская книжка на такого работника не оформляется.

Порядок проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, определен Инструкцией, утвержденной Приказом Минздрава России от 29 июня 2000 г. N 229 "О профессиональной гигиенической подготовке и аттестации должностных лиц и работников организаций" (далее - Инструкция N 229).

Этим же Приказом утверждена форма журнала регистрации результатов профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников организаций (Приложение 2), а также образец штампа для внесения результата профессиональной гигиенической аттестации в личную медицинскую книжку работника (Приложение 3).

Как следует из Инструкции N 229, первичное прохождение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации осуществляется потенциальным работником при его трудоустройстве в торговую компанию. Причем гигиеническое обучение проводится после прохождения физическим лицом предварительного медицинского освидетельствования и внесения результатов медосмотра в личную медицинскую книжку.

В дальнейшем периодичность прохождения профессиональной гигиенической подготовки работников торговых фирм зависит от того, к какой категории работников относятся лица, обязанные проходить гигиеническое обучение:

- если деятельность работника торговой организации связана с хранением, транспортировкой и реализацией мясо-молочной и кремово-кондитерской продукции, детского питания или питания дошкольников, то проходить гигиеническое обучение он должен ежегодно;

- остальные категории работников торговли проходят гигиеническое обучение и аттестацию раз в два года.

Для прохождения гигиенического обучения руководитель торговой организации должен составить поименный список работников торговой фирмы, которые в предстоящем году должны пройти соответствующее обучение и аттестацию, и направить его не позднее 1 февраля текущего года в соответствующий центр Госсанэпиднадзора на согласование. Список сотрудников представляется одновременно с проектом плана подготовки (п. 3 Инструкции N 229). После согласования план проведения подготовки утверждается руководителем торговой компании.

Профессиональная гигиеническая подготовка осуществляется по дифференцированным программам и методическим материалам, утвержденным Департаментом Государственного санитарно-эпидемиологического надзора Министерства здравоохранения Российской Федерации. Как следует из Инструкции N 229, гигиеническое обучение может проводиться:

- по очной форме обучения (6 - 12-часовые программы);

- по очно-заочной форме. При такой форме обучения очная часть программы должна составлять не менее 4 часов, а самостоятельная подготовка осуществляется на основании методических материалов с консультацией специалистов;

- по заочной форме. Данная форма обучения предполагает самостоятельную подготовку по предлагаемым методическим материалам.

Профессиональная гигиеническая подготовка проводится либо на базе организаций, имеющих лицензию на образовательную деятельность, осуществляющих профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию работников, либо непосредственно в самой торговой организации. Последний вариант проведения обучения возможен при условии, что количество лиц, проходящих профессиональную гигиеническую подготовку, составляет не менее 10 человек и торговая фирма может предоставить помещение для занятий.

Аттестация работников по результатам проведенной подготовки проводится непосредственно в центре Госсанэпиднадзора в виде теста или в форме собеседования. Если результаты аттестации положительные, то отметка о прохождении аттестации вносится в личную медицинскую книжку работника и защищается специальной голограммой.

Если же работник не смог пройти аттестацию, то отметка об этом не вносится в личную медицинскую книжку. Неаттестованный работник направляется на повторную гигиеническую подготовку по очной форме обучения, но не ранее чем через неделю. Если повторные результаты аттестации также неудовлетворительны, то центр Госсанэпиднадзора обязан уведомить об этом руководителя торговой организации.

Отметим, что если торговая компания уплачивает налоги в соответствии с общей системой уплаты налогов, то учет доходов и расходов ведется ею в порядке, установленном гл. 25 "Налог на прибыль организаций" Налогового кодекса Российской Федерации (далее - НК РФ).

О том, что в гл. 25 НК РФ понимается под налогооблагаемыми расходами налогоплательщика, сказано в ст. 252 НК РФ. Основываясь на положениях указанной статьи НК РФ, можно сделать вывод о том, что гл. 25 НК РФ позволяет налогоплательщику учесть почти все расходы (за исключением прямо поименованных в ст. 270 НК РФ) для целей налогообложения, при условии, что они экономически обоснованны, документально подтверждены и связаны с получением дохода. Если расходы на гигиеническое обучение торгового персонала удовлетворяют всем перечисленным критериям, то торговая компания может учесть их для целей налогообложения.

Причем, по мнению автора, они учитываются в составе прочих расходов, связанных с производством и реализацией на основании пп. 49 п. 1 ст. 264 НК РФ.

Хотя некоторые специалисты полагают, что учесть расходы на гигиеническое обучение персонала торговая фирма может и на основании пп. 23 п. 1 ст. 264 НК РФ - как расходы, связанные с профессиональной подготовкой работников. В то же время такой вариант учета подобных расходов, по мнению автора, приемлем лишь в том случае, если речь идет об обучении сотрудника организации профессии продавца, товароведа и так далее, включающем в себя в том числе и раздел по гигиеническому обучению.

Не забудьте, что данный вариант учета подобных расходов требует от торговой фирмы выполнения определенных условий. Пунктом 3 ст. 264 НК РФ установлено, что расходы налогоплательщика на обучение по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, профессиональную подготовку и переподготовку работников налогоплательщика включаются в состав прочих расходов, если:

- профессиональная подготовка работников организации осуществляется на основании договора с российскими образовательными учреждениями, имеющими соответствующую лицензию;

- профессиональную подготовку проходят работники организации, заключившие с ней трудовой договор, либо физические лица, заключившие с торговой организацией договор, предусматривающий обязанность физического лица не позднее трех месяцев после окончания указанного обучения, оплаченного организацией, заключить с ней трудовой договор и отработать у нее не менее одного года (потенциальные сотрудники).

Таким образом, расходы торговой организации на профессиональную подготовку своих работников, потенциальных сотрудников включаются в состав прочих расходов, если они соответствуют вышеперечисленным критериям. Каких-либо иных критериев, которым должны соответствовать расходы на подготовку, гл. 25 НК РФ не установлено. Именно такое мнение выражено в Письме Минфина России от 12 марта 2010 г. N 03-03-06/2/42.

Обратите внимание! Если трудовой договор между потенциальным сотрудником и торговой фирмой был прекращен до истечения одного года с даты начала его действия, то организация обязана включить во внереализационные доходы отчетного (налогового) периода, в котором прекратил действие данный трудовой договор, сумму платы за обучение соответствующего потенциального сотрудника, учтенную ранее при исчислении налоговой базы. Исключением являются случаи прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, установленные ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязанность учесть суммы, ранее уплаченные за обучение, в составе внереализационных доходов возникает у организации также и в случае, если трудовой договор с потенциальным сотрудником не был заключен по истечении трех месяцев с момента окончания обучения. Аналогичное мнение высказано в Письме Минфина России от 10 сентября 2009 г. N 03-04-06-02/67. Солидарны с финансовым ведомством и налоговики - Письмо ФНС России от 11 апреля 2011 г. N КЕ-4-3/5722@.

МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР ПЕРСОНАЛА ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Как известно, трудовое право нашей страны обязывает работников торговых фирм проходить предварительное и периодическое медицинское обследование. Делается это в целях охраны здоровья населения, а также предупреждения возникновения и распространения заболеваний. В данной статье рассмотрим основные виды медосмотров торгового персонала и порядок их проведения.

Напомним, что в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) различают следующие виды медицинских осмотров:

- предварительные - такой медосмотр проходят лица, принимаемые на работу;

- периодические - проведение таких медосмотров осуществляется в период трудовой деятельности работников организации;

- внеочередные, которые проводятся либо по просьбе работников, либо по инициативе работодателя.

Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников утвержден Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н (далее - Приказ N 302н).

Указанным Приказом также утверждены два Перечня, а именно:

- Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - Перечень вредных факторов) (Приложение N 1 к Приказу N 302н);

- Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (далее - Перечень работ) (Приложение N 2 к Приказу N 302н).

Статьей 213 ТК РФ и п. 15 Перечня работ установлено требование о прохождении предварительных и периодических медосмотров работников торговых фирм. Аналогичное требование также установлено и Санитарно-эпидемиологическими требованиями к организациям торговли и обороту в них продовольственного сырья и пищевых продуктов СП 2.3.6.1066-01, утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 7 сентября 2001 г. N 23 "О введении в действие Санитарных правил" (далее - Правила N 23).

В соответствии с п. 13.1 Правил N 23 лица, поступающие на работу в торговые организации, проходят медосмотры, профессиональную, гигиеническую подготовку и аттестацию. На каждого работника заводится личная медицинская книжка установленного образца, в которую вносятся результаты медицинских обследований и лабораторных исследований, сведения о перенесенных инфекционных заболеваниях, отметка о прохождении гигиенической подготовки и аттестации (п. 13.2 Правил N 23).

Отметим, что форма личной медицинской книжки сотрудника утверждена Приказом Роспотребнадзора от 20 мая 2005 г. N 402 "О личной медицинской книжке и санитарном паспорте" (далее - Приказ N 402).

Из п. 1.1 Приказа N 402 следует, что личные медицинские книжки должны иметь только те работники торговых организаций, деятельность которых непосредственно связана с хранением, транспортировкой и реализацией товаров. Если трудовые обязанности сотрудника торговой компании не связаны с указанными видами деятельности (например, бухгалтер), то личная медицинская книжка на такого работника не оформляется. В то же время из разд. 13 Правил N 23 вытекает, что на каждого работника торговой фирмы заводится личная медицинская книжка установленного образца. Причем этого подхода придерживаются и суды, на что, в частности, указывает Постановление ФАС Уральского округа от 2 июня 2005 г. по делу N Ф09-5092/04-АК.

Согласно п. 2 Порядка N 302н обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

В свою очередь, обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся, в частности, в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников, своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний.

В соответствии с п. 4 Порядка N 302н предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам, с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнем вредных факторов и Перечнем работ (п. 19 Порядка N 302н).

Поименные списки составляются и утверждаются работодателем (его уполномоченным представителем) и не позднее чем за 2 месяца до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического осмотра направляются работодателем в медицинскую организацию, на что указывает п. 23 Порядка N 302н.

Медицинская организация в 10-дневный срок с момента получения от работодателя поименного списка (но не позднее чем за 14 дней до согласованной с работодателем даты начала проведения периодического осмотра) на основании поименного списка составляет календарный план проведения периодического осмотра.

Работники торговой фирмы, прибывшие на медосмотр, согласно п. 28 Порядка N 302н предъявляют в медицинскую организацию следующие документы:

- медицинскую карту, в которой отражаются заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и инструментальных исследований, заключение по результатам предварительного или периодического медицинского осмотра;

- паспорт здоровья.

Периодический осмотр является завершенным в случае осмотра работника всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований. По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется медицинское заключение в порядке, установленном п. п. 12 и 13 Порядка N 302н.

По итогам проведения осмотров медицинская организация обобщает результаты и не позднее чем через 30 дней после завершения периодического медицинского осмотра составляет заключительный акт (п. 42 Порядка N 302н). Акт составляется в четырех экземплярах и в течение 5 рабочих дней с даты его утверждения председателем врачебной комиссии направляется:

- работодателю;

- в центр профпатологии субъекта Российской Федерации;

- территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Один экземпляр заключительного акта хранится в течение 50 лет медицинской организацией, проводившей периодические осмотры (п. 45 Порядка N 302н).

Расходы на прохождение предварительных и периодических медосмотров работников несет работодатель.

Обращаем ваше внимание, что лицам, направленным на прохождение медицинского осмотра, ТК РФ предоставляет следующие гарантии:

- время прохождения медосмотра включается в стаж работы, дающий право работнику на ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ);

- за время прохождения медосмотра работник не может быть уволен или переведен на другую должность, то есть за ним сохраняется место работы (должность) (ст. 212 ТК РФ);

- на время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок (ст. 185 ТК РФ). Напомним, что порядок расчета среднего заработка установлен ст. 139 ТК РФ, а особенности его исчисления регламентированы Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922.

Проведение предварительных и периодических медосмотров торгового персонала является одной из обязанностей торговой фирмы по обеспечению безопасных условий и охраны труда своих работников, возложенных на нее ст. 212 ТК РФ. Поэтому расходы на проведение медосмотров в налоговом учете учитываются в составе прочих расходов, связанных с производством и реализацией на основании пп. 7 п. 1 ст. 264 Налогового кодекса Российской Федерации (далее - НК РФ).

При этом п. 7 ст. 255 НК РФ предусмотрено, что в состав расходов на оплату труда включаются в том числе расходы на оплату времени, связанного с прохождением медицинских осмотров.

Вместе с тем если прохождение медицинских осмотров законодательством не предусмотрено, то расходы, связанные с их проведением, не учитываются при определении налоговой базы по налогу на прибыль, поскольку такие расходы не являются обоснованными (Письмо Минфина России от 5 октября 2009 г. N 03-03-06/1/638).

Напомним, что согласно п. 1 ст. 252 НК РФ в целях гл. 25 НК РФ налогоплательщик уменьшает полученные доходы на сумму произведенных расходов (за исключением расходов, указанных в ст. 270 НК РФ).

При этом расходами признаются обоснованные и документально подтвержденные затраты (а в случаях, предусмотренных ст. 265 НК РФ, - убытки), осуществленные (понесенные) налогоплательщиком. Расходами признаются любые затраты при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.

Датой признания расходов, связанных с прохождением медицинских осмотров в налоговом учете для торговой организации, использующей в целях налогового учета метод начисления, признается в соответствии с пп. 3 п. 7 ст. 272 НК РФ дата представления медицинской организацией заключительного акта о проведенном обследовании персонала.

Аналогичную позицию по поводу признания в налоговом учете расходов на проведение обязательных медицинских обследований разделяют и арбитражные суды, о чем свидетельствует Постановление ФАС Поволжского округа от 16 февраля 2009 г. по делу N А55-9496/2008.

В Письме Минфина России от 31 марта 2011 г. N 03-03-06/1/196 на вопрос об обложении налогом на доходы физических лиц сумм, уплаченных работодателем в связи с проведением медицинских осмотров, чиновники разъясняют следующее.

В соответствии с п. 10 ст. 217 НК РФ не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц суммы, уплаченные работодателями, оставшиеся в их распоряжении после уплаты налога на прибыль организаций, за лечение и медицинское обслуживание своих работников, при условии наличия у медицинских учреждений соответствующих лицензий, а также наличия документов, подтверждающих фактические расходы на лечение и медицинское обслуживание.

Таким образом, в случае наличия у организации средств после уплаты налога на прибыль, из которых производится, в частности, оплата медицинского обслуживания работников (в данном случае проведения медицинских осмотров), стоимость проведения медицинских осмотров не подлежит обложению налогом на доходы физических лиц независимо от вида деятельности, выполняемой работниками.

МЕДИЦИНСКАЯ КНИЖКА РАБОТНИКА ТОРГОВЛИ

Заботясь о здоровье людей, государство к некоторым категориям работников предъявляет ряд специальных требований. В частности, продавцов продовольственных товаров государство обязывает иметь в наличии личную медицинскую книжку. Все ли работники торговли должны оформлять такой документ, кем и в каком порядке он выдается, а также о мерах ответственности за отсутствие личной медицинской книжки работника торговли мы и расскажем в настоящей статье.

Сразу напомним, что право каждого гражданина Российской Федерации на охрану здоровья закреплено в ст. 41 Конституции Российской Федерации. В целях реализации данного права был принят Федеральный закон от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (далее - Закон N 52-ФЗ). Как указано в ст. 11 Закона N 52-ФЗ, одной из обязанностей торговых организаций является выполнение требований санитарного законодательства, которое, в свою очередь, обязывает торговый персонал получать личные медицинские книжки.

Отметим, что на основании ст. 34 Закона N 52-ФЗ, ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний работники торговых организаций обязаны проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические профилактические медицинские осмотры.

Аналогичное требование содержится и в Санитарно-эпидемиологических требованиях к организациям торговли и обороту в них продовольственного сырья и пищевых продуктов СП 2.3.6.1066-01, утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 7 сентября 2001 г. N 23 "О введении в действие Санитарных правил" (далее - Правила N 23).

Как следует из разд. 13 "Личная гигиена персонала" Правил N 23, лица, поступающие на работу в торговые организации, проходят медицинские осмотры, профессиональную, гигиеническую подготовку и аттестацию. На каждого работника заводится личная медицинская книжка установленного образца, в которую вносятся результаты медицинских обследований и лабораторных исследований, сведения о перенесенных инфекционных заболеваниях, а также отметка о прохождении гигиенической подготовки и аттестации.

Пунктом 6 ст. 34 Закона N 52-ФЗ установлено, что порядок проведения обязательных медицинских осмотров, учета, ведения отчетности и выдачи работникам личных медицинских книжек определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим нормативно-правовое регулирование в сфере здравоохранения.

Форма личной медицинской книжки утверждена Приказом Роспотребнадзора от 20 мая 2005 г. N 402 "О личной медицинской книжке и санитарном паспорте" (далее - Приказ N 402). Этим же Приказом определено, что личные медицинские книжки оформляются на бланках, являющихся защищенной полиграфической продукцией уровня "В", изготовление бланков личных медицинских книжек осуществляет федеральное государственное учреждение здравоохранения "Информационно-методический центр "Экспертиза". Оно же обеспечивает центры гигиены и эпидемиологии, выдающие личные медицинские книжки по итогам прохождения медицинских осмотров, бланками медицинских книжек и специальными голограммами, а также осуществляет ведение реестра выданных медицинских книжек.

Как следует из п. 1.1 Приказа N 402, личные медицинские книжки должны иметь только те работники торговых организаций, деятельность которых непосредственно связана с хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды. Иными словами, из данного положения вытекает, что сотрудники торговых компаний, чьи трудовые обязанности не связаны с указанными операциями, не обязаны иметь личные медицинские книжки (бухгалтер, кадровик или иной управленческий персонал).

В то же время из разд. 13 Правил N 23 можно сделать прямо противоположный вывод, поскольку в п. 13.2 данного раздела прямо сказано, что на каждого работника заводится личная медицинская книжка установленного образца.

Как видим, вопрос о том, все ли работники торговой организации должны иметь личные медицинские книжки, не имеет однозначного ответа. В таких условиях торговая компания должна самостоятельно решить, какой точки зрения она будет придерживаться в части необходимости оформления личных медицинских книжек всем работникам торговой фирмы.

Вместе с тем отметим, что отсутствие личной медицинской книжки у работника торговли чревато привлечением к административной ответственности. Так, ч. 1 ст. 14.4 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) установлено, что выполнение работ либо оказание населению услуг, не соответствующих требованиям нормативных правовых актов, устанавливающих порядок (правила) выполнения работ либо оказания населению услуг, за исключением случаев, предусмотренных ст. 14.4.2 КоАП РФ, влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от 1000 до 2000 руб.;

- на должностных лиц - от 3000 до 10 000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 000 до 20 000 руб.;

- на юридических лиц - от 20 000 до 30 000 руб.

Повторное совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 14.4 КоАП РФ, влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от 2000 до 5000 руб.;

- на должностных лиц - от 7000 до 15 000 руб. либо дисквалификацию на срок до одного года;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 15 000 до 30 000 руб. с конфискацией предметов административного правонарушения либо без таковой;

- на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб. с конфискацией предметов административного правонарушения либо без таковой.

Кроме того, в силу ст. 6.3 КоАП РФ нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от 100 до 500 руб.;

- на должностных лиц - от 500 до 1000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 500 до 1000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;

- на юридических лиц - от 10 000 до 20 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Обратите внимание! Так как в данном случае речь идет о совершении торговой фирмой одного действия, содержащего составы административных правонарушений, ответственность за которые установлена двумя статьями КоАП РФ, то на основании ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ торговая организация "автоматом" будет наказана по более строгой санкции.

На основании ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ постановление по делу об административном правонарушении за нарушение законодательства об охране здоровья граждан, в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения не может быть вынесено по истечении одного года со дня совершения административного правонарушения.

При длящемся административном правонарушении сроки, предусмотренные ч. 1 указанной статьи КоАП РФ, начинают исчисляться со дня обнаружения административного правонарушения. К аналогичному решению пришел ФАС Восточно-Сибирского округа в Постановлении от 31 мая 2011 г. по делу N А33-15352/2010.

Иными словами, за отсутствие у своего работника личной медицинской книжки торговая организация может быть оштрафована в течение одного года с момента выявления такого факта.

Как видим, меры административной ответственности за отсутствие личных медицинских книжек у работников торговли весьма внушительны, поэтому, прежде чем принять окончательное решение по данному вопросу, торговой фирме следует внимательно ознакомиться с возможными негативными последствиями.

Заметим, что такие штрафные санкции отнюдь не редкость, на что указывает и существующая судебная практика. Примером может служить Постановление ФАС Северо-Западного округа от 16 марта 2010 г. по делу N А66-12241/2009.

Согласно форме личной медицинской книжки в ней указываются следующие сведения:

1) наименование организации Роспотребнадзора, выдавшей медицинскую книжку;

2) подпись руководителя организации Роспотребнадзора, выдавшей медицинскую книжку, и расшифровка его подписи;

3) дата выдачи личной медицинской книжки;

4) сведения о владельце личной медицинской книжки, в том числе Ф.И.О. физического лица, год рождения, домашний адрес, должность и личная подпись владельца медицинской книжки;

5) наименование работодателя (указывается либо организация, либо индивидуальный предприниматель);

6) отметки о переходе на работу в другие организации;

7) отметки о перенесенных инфекционных заболеваниях;

8) отметки о профилактических прививках;

9) заключение врача о допуске к работе по результатам медицинского обследования;

10) результаты обследования на туберкулез;

11) результаты исследования на носительство возбудителей кишечных инфекционных заболеваний;

12) результаты лабораторных исследований и осмотра дерматовенеролога;

13) результаты исследования на гельминтозы;

14) результаты исследования на носительство возбудителей дифтерии;

15) результаты исследования на носительство патогенного стафилококка;

16) профессиональная гигиеническая подготовка и аттестация;

17) отметка о предупреждении при нарушении санитарных норм и правил.

Как правило, при оформлении личной медицинской книжки физическое лицо обращается с заявлением в центр гигиены и эпидемиологии, выдающий медицинские книжки, о выдаче и регистрации личной медицинской книжки. Кроме этого, необходимо представить фотографию размером 3x4 см и паспорт, после чего нужно пройти медицинское освидетельствование, гигиеническое обучение и аттестацию.

Теперь несколько слов о медицинском обследовании, результаты которого отражаются в личной медицинской книжке. Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" утвержден Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников. В этот Перечень включены работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте. Периодичность осмотров - 1 раз в год.

Обращаем ваше внимание, что финансирование мероприятий по прохождению предварительных, периодических медосмотров, гигиенической подготовки и аттестации работников, а следовательно, и оплата оформления личной медицинской книжки ст. 213 ТК РФ возложены на работодателя. Поэтому, даже если потенциальный работник торговой организации, получив личную медицинскую книжку, оплаченную работодателем, не заключил в дальнейшем с организацией трудового договора, заставить его "отрабатывать" расходы, осуществленные работодателем, нельзя, так как ТК РФ не предусматривает возможности взыскания с потенциального работника убытков, причиненных работодателю незаключением трудового договора.

Следует отметить, что, несмотря на то что оформленная личная книжка выдается работнику, он ее обязан передать на хранение работодателю. При увольнении работника работодатель обязан вернуть личную медицинскую книжку владельцу - физическому лицу.

Нахождение медицинских книжек "на руках" у работников допускается только в исключительных случаях, например у продавца отдаленной торговой точки при мелкорозничной торговле и тому подобное.

Напомним, что разд. 9 "Гигиенические требования к мелкорозничной сети" Правил N 23 установлено, что продавец (владелец) должен иметь при себе и предъявлять должностным лицам государственной санитарно-эпидемиологической службы личную медицинскую книжку установленного образца.

Если при проверке торговой организации выяснится, что к работе допущен продавец, не имеющий личной медицинской книжки (или истек срок аттестации), то избежать штрафных санкций вряд ли удастся.

ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ ТОРГОВЛИ

В процессе трудовой деятельности персонал торговых фирм сталкивается с различными производственными факторами, которые могут оказывать негативное влияние на здоровье человека. Чтобы избежать этого, руководство компании должно обеспечить надлежащую систему охраны труда. В настоящей статье рассмотрим: понятие системы охраны труда, правовое регулирование охраны труда, а также правила охраны труда для работников торговли.

В общепринятом значении под системой охраны труда понимается комплекс мер по обеспечению безопасности труда, направленных на снижение влияния вредных факторов на организм человека, возникающих в процессе его трудовой деятельности. Причем система охраны труда, разработанная работодателем, включает в себя политику компании в области охраны труда, деятельность персонала по планированию и распределению трудовых функций, процессы и ресурсы организации, необходимые для разработки и внедрения в организации мероприятий по охране труда, снижению и предотвращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Отношения, связанные с охраной труда, регулируются разд. X "Охрана труда" Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Согласно ст. 209 ТК РФ под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, обеспечивающие оптимальные условия труда.

Наряду с положениями ТК РФ, охрана труда работников торговли регулируется Межотраслевыми типовыми инструкциями по охране труда для работников розничной торговли, утвержденными Постановлением Минтруда России от 12 февраля 2002 г. N 9 "Об утверждении Межотраслевых типовых инструкций по охране труда для работников розничной торговли" (далее - Межотраслевые типовые инструкции Постановления N 9).

Указанные Межотраслевые типовые инструкции регламентируют деятельность следующих работников розничной торговли:

1) кассира торгового зала и контролера-кассира;

2) кладовщика;

3) подсобного рабочего;

4) приемщика товаров;

5) продавца мелкорозничной сети;

6) продавца непродовольственных товаров;

7) продавца отдела кулинарии;

8) продавца по продаже пива (кваса) из изотермических емкостей;

9) продавца продовольственных товаров;

10) продавца, реализующего продукты питания с потреблением на месте;

11) уборщика производственных и служебных помещений;

12) работника, осуществляющего прием стеклопосуды от населения;

13) работника, занятого фасовкой продовольственных товаров;

14) грузчика, работающего в организации торговли;

15) дворника, работающего в организации торговли;

16) дежурного у эскалатора, работающего в организации торговли;

17) лифтера грузового малого лифта, работающего в организации торговли.

Все вышеперечисленные работники должны известить своего непосредственного руководителя:

- о любой ситуации, которая угрожает жизни и здоровью людей;

- о каждом несчастном случае, который произошел на производстве;

- об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания.

Им также следует соблюдать следующие общие правила:

- оставлять верхнюю одежду, обувь, головной убор, личные вещи в гардеробной;

- перед началом работы надевать чистую форменную одежду, менять ее по мере загрязнения;

- не принимать пищу на рабочем месте;

- после посещения туалета мыть руки с мылом;

- застегнуть надетую форменную одежду на все пуговицы (завязать завязки), не допускать свисания концов одежды, убрать волосы под головной убор.

При возникновении поломки применяемого работниками торговли оборудования прекратить его эксплуатацию, а также подачу к нему электроэнергии, товара, продуктов и тому подобного. Доложить о неисправности лицу, ответственному за безопасную эксплуатацию оборудования (непосредственному руководителю), и действовать в соответствии с полученными указаниями.

В случае аварийной ситуации торговый персонал обязан оповестить об опасности окружающих людей, доложить непосредственному руководителю о случившемся и действовать в соответствии с планом ликвидации аварий.

Пострадавшему в случаях травмирования, отравления и внезапного заболевания должна быть оказана первая (доврачебная) помощь и, при необходимости, организована его доставка в учреждение здравоохранения.

На каждого работника розничной торговли в зависимости от особенностей работы могут оказывать влияние различные опасные и вредные факторы.

1. Кассир торгового зала и контролер-кассир

На кассира торгового зала и контролера-кассира могут оказывать воздействие такие опасные и вредные производственные факторы, как:

- повышенная подвижность воздуха;

- повышенное значение напряжения в электрической цепи;

- недостаточная освещенность рабочей зоны;

- пониженная контрастность;

- прямая и отраженная блесткость;

- нервно-психические перегрузки.

При подготовке товаров к продаже и при перекладывании покупок в инвентарные корзины на контролера-кассира могут воздействовать и дополнительные факторы, такие как: острые кромки, заусенцы и неровности поверхностей оборудования, инструмента, инвентаря, тары, товаров; физические перегрузки.

2. Кладовщик

На кладовщика могут оказывать воздействие следующие опасные и вредные производственные факторы, такие как:

- движущиеся машины и механизмы;

- подвижные части подъемно-транспортного оборудования;

- перемещаемые товары, тара;

- обрушивающиеся штабели складируемых и взвешиваемых товаров;

- пониженная температура поверхностей холодильного оборудования, товаров;

- пониженная температура воздуха рабочей зоны;

- повышенная подвижность воздуха;

- повышенное напряжение в электрической цепи;

- отсутствие или недостаток естественного света;

- недостаточная освещенность рабочей зоны;

- острые кромки, заусенцы и неровности поверхностей оборудования, инструмента, инвентаря, тары;

- химические факторы.

3. Подсобный рабочий

На подсобного рабочего в торговле могут оказывать воздействие следующие опасные и вредные производственные факторы:

- движущиеся машины и механизмы;

- перемещаемые грузы, товары, тара;

- обрушивающиеся штабели складируемых товаров;

- пониженная температура поверхностей холодильного оборудования, товаров;

- пониженная температура воздуха рабочей зоны;

- повышенная подвижность воздуха;

- повышенное значение напряжения в электрической цепи;

- острые кромки, заусенцы, неровности поверхностей оборудования, инструмента, инвентаря, товаров и тары;

- физические перегрузки.

Подсобный рабочий, имеющий контакт с пищевыми продуктами, помимо вышеназванных общих правил, должен мыть руки с мылом перед началом работы, после посещения туалета, а также после соприкосновения с загрязненными предметами.

Для предотвращения аварийных ситуаций:

- при загрузке (выгрузке) холодильных камер соблюдать меры предосторожности, исключающие возможность случайной изоляции в них работников;

- не находиться и не производить работы под поднятым грузом, на путях движения транспорта.

4. Приемщик товаров

На приемщика товаров могут оказывать воздействие следующие опасные и вредные производственные факторы:

- движущиеся машины и механизмы;

- подвижные части подъемно-транспортного оборудования;

- перемещаемые товары, тара;

- обрушивающиеся штабели складируемых товаров;

- пониженная температура поверхностей холодильного оборудования, товаров;

- пониженная температура воздуха рабочей зоны;

- повышенная подвижность воздуха;

- повышенное значение напряжения в электрической цепи;

- острые кромки, заусенцы и неровности поверхностей оборудования, инструмента, инвентаря, товаров и тары;

- химические факторы;

- физические перегрузки.

Приемщику продовольственных товаров помимо вышеназванных общих правил следует подбирать волосы под головной убор.

5. Продавец мелкорозничной сети

На продавца мелкорозничной сети могут оказывать воздействие такие опасные и вредные производственные факторы, как:

- перемещаемые товары, тара;

- пониженная температура поверхностей холодильного оборудования, товаров и другие;

- пониженная температура воздуха рабочей зоны;

- повышенная подвижность воздуха;

- повышенное значение напряжения в электрической цепи;

- недостаточная освещенность рабочей зоны;

- пониженная контрастность;

- острые кромки, заусенцы и неровности поверхностей оборудования, инструмента, инвентаря, товаров и тары;

- вредные вещества в воздухе рабочей зоны;

- физические перегрузки;

- нервно-психические перегрузки.

Продавец мелкорозничной сети помимо вышеуказанных общих правил должен подбирать волосы под головной убор. На каждом стационарном объекте мелкорозничной сети должны быть в наличии: умывальник, мыло, полотенце.

6. Продавец непродовольственных товаров

На продавца непродовольственных товаров могут оказывать воздействие следующие опасные и вредные производственные факторы:

- перемещаемые товары, тара;

- повышенный уровень шума на рабочем месте;

- повышенное значение напряжения в электрической цепи;

- повышенный уровень электромагнитных излучений;

- недостаточная освещенность рабочей зоны;

- пониженная контрастность;

- острые кромки, заусенцы и неровности поверхностей оборудования, инструмента, инвентаря, товаров и тары;

- вредные вещества в воздухе рабочей зоны;

- физические перегрузки;

- нервно-психические перегрузки.

7. Продавец отдела кулинарии

На продавца отдела кулинарии могут оказывать воздействие такие опасные и вредные производственные факторы, как:

- пониженная температура поверхностей холодильного оборудования;

- повышенная температура кулинарной продукции;

- повышенное значение напряжения в электрической цепи;

- недостаточная освещенность рабочей зоны;

- острые кромки, заусенцы и неровности поверхностей оборудования, инструмента, инвентаря;

- физические перегрузки;

- нервно-психические перегрузки.

Продавцу отдела кулинарии помимо вышеназванных общих правил необходимо перед началом работы тщательно вымыть руки с мылом, надевать чистую санитарную одежду, а также подбирать волосы под колпак (косынку) или надевать специальную сеточку для волос. А при осуществлении отпуска кулинарной продукции, мучных кулинарных и кондитерских изделий не следует надевать ювелирные украшения, часы; не покрывать ногти лаком.

8. Продавец по продаже пива (кваса)

из изотермических емкостей

На продавца по продаже пива (кваса) из изотермических емкостей могут оказывать воздействие такие опасные и вредные производственные факторы, как:

- пониженная температура воздуха рабочей зоны;

- повышенная подвижность воздуха;

- повышенное значение напряжения в электрической цепи;

- острые кромки, заусенцы и неровности поверхностей инструмента, инвентаря, тары, стеклянной посуды;

- газ под давлением;

- нервно-психические перегрузки.

Продавцу по продаже пива (кваса) из изотермических емкостей при повышении рабочего давления углекислого газа выше допустимой нормы немедленно закрыть вентиль баллона, открыть воздушный кран, прекратить работу и вызвать механика.

9. Продавец продовольственных товаров

На продавца продовольственных товаров могут воздействовать следующие опасные и вредные производственные факторы:

- подвижные части механического оборудования;

- перемещаемые товары и тара;

- пониженная температура поверхностей холодильного оборудования, товаров;

- недостаточная освещенность рабочей зоны;

- повышенная подвижность воздуха;

- повышенное значение напряжения в электрической цепи;

- пониженная контрастность;

- прямая и отраженная блесткость;

- острые кромки, заусенцы и неровности поверхностей оборудования, инструмента, инвентаря, тары, товаров;

- нервно-психические перегрузки;

- физические перегрузки.

10. Продавец, реализующий продукты питания

с потреблением на месте

На продавца, реализующего продукты питания с потреблением на месте, могут оказывать воздействие следующие опасные и вредные производственные факторы:

- пониженная температура поверхностей холодильного оборудования, товаров;

- повышенная температура поверхностей оборудования, продукции;

- повышенное значение напряжения в электрической цепи;

- повышенный уровень электромагнитных излучений;

- недостаточная освещенность рабочей зоны;

- острые кромки, заусенцы и неровности поверхностей оборудования, инструмента, инвентаря;

- физические перегрузки;

- нервно-психические перегрузки.

Продавцу, который реализует продукты питания с потреблением на месте, следует:

- перед началом работы вымыть руки с мылом, надеть чистую санитарную одежду, подобрать волосы под колпак (косынку) или надеть специальную сеточку для волос;

- при осуществлении отпуска блюд, напитков, выпечных кулинарных и кондитерских изделий нельзя носить ювелирные украшения, часы, покрывать ногти лаком.

11. Уборщик производственных и служебных помещений

На уборщика производственных и служебных помещений могут оказывать воздействие такие опасные и вредные производственные факторы, как:

- движущиеся машины и механизмы, подвижные части технологического оборудования, перемещаемые товары, тара;

- обрушивающиеся штабели складируемых товаров;

- повышенная запыленность воздуха рабочей зоны;

- пониженная температура поверхностей холодильного оборудования;

- повышенная температура поверхностей водогрейного оборудования, воды;

- повышенная подвижность воздуха;

- повышенное значение напряжения в электрической цепи;

- острые кромки, заусенцы и неровности поверхностей оборудования, инвентаря, инструмента и приспособлений;

- химические факторы;

- физические перегрузки.

Уборщику производственных и служебных помещений продовольственного магазина (отдела) следует не принимать пищу в торговых залах и подсобных помещениях.

12. Работник, осуществляющий прием стеклопосуды

от населения

На работника, который осуществляет прием стеклопосуды от населения, могут оказывать воздействие следующие опасные и вредные производственные факторы:

- движущиеся машины и механизмы, подвижные части подъемно-транспортного оборудования;

- перемещаемая тара;

- обрушивающиеся штабели складируемой стеклотары;

- пониженная температура воздуха рабочей зоны;

- повышенная подвижность воздуха;

- повышенное значение напряжения в электрической цепи;

- острые кромки стеклобоя, заусенцы и неровности поверхностей оборудования, тары, инвентаря;

- физические перегрузки.

13. Работник, занятый фасовкой продовольственных товаров

На работника, который занят фасовкой продовольственных товаров, могут оказывать воздействие следующие опасные и вредные производственные факторы:

- подвижные части торгово-технологического, фасовочного оборудования;

- перемещаемые товары, тара;

- повышенная запыленность воздуха рабочей зоны;

- повышенная температура поверхностей оборудования для сваривания пищевой пленки;

- пониженная температура поверхности товаров;

- повышенное значение напряжения в электрической цепи;

- повышенный уровень статического электричества;

- недостаточная освещенность рабочей зоны;

- пониженная контрастность;

- острые кромки, заусенцы и неровности поверхностей инструмента, тары;

- физические перегрузки;

- перенапряжение зрительных анализаторов;

- монотонность труда.

Работнику, занятому фасовкой продовольственных товаров, помимо вышеназванных общих правил следует:

- перед началом работы подбирать волосы под головной убор;

- мыть руки с мылом перед началом фасовки продуктов, а также после каждого перерыва в работе и соприкосновения с загрязненными предметами.

14. Грузчик, работающий в организации торговли

Во время работы на грузчика, который работает в организации торговли, могут оказывать воздействие следующие опасные и вредные производственные факторы:

- движущиеся машины и механизмы;

- подвижные части конвейеров, грузоподъемных машин;

- перемещаемые товары, тара;

- обрушивающиеся штабели складируемых товаров;

- пониженная температура поверхностей холодильного оборудования, продуктов;

- пониженная температура воздуха рабочей зоны;

- повышенная подвижность воздуха;

- повышенное значение напряжения в электрической цепи;

- повышенный уровень статического электричества;

- острые кромки, заусенцы и неровности поверхностей оборудования, инструмента, инвентаря, товаров и тары;

- физические перегрузки.

15. Дворник, работающий в организации торговли

На дворника, который работает в организации торговли, могут оказывать воздействие следующие опасные и вредные производственные факторы:

- движущиеся машины и механизмы, тара;

- обрушивающиеся штабели складируемой тары;

- пониженная температура воздуха рабочей зоны;

- повышенная подвижность воздуха;

- недостаточная освещенность рабочей зоны;

- острые кромки, заусенцы и неровности поверхностей инвентаря и инструмента;

- физические перегрузки.

В соответствии с п. п. 4.1, 4.2 Межотраслевой типовой инструкции для дворника, работающего в организации торговли, Постановления N 9, указанному дворнику следует при обнаружении запаха газа или прорыве трубопроводов (водоснабжения, канализации, отопления и других) вызвать по телефону соответствующую специализированную аварийную бригаду. Для обеспечения безопасности транспорта и пешеходов оградить места вытекания из трубопроводов и установить предупреждающие знаки.

16. Дежурный у эскалатора,

работающий в организации торговли

На дежурного у эскалатора, который работает в организации торговли, могут оказывать воздействие следующие опасные и вредные производственные факторы:

- подвижные части эскалатора;

- повышенное значение напряжения в электрической цепи;

- монотонность труда;

- эмоциональные перегрузки.

В соответствии с п. п. 4.1, 4.2 Межотраслевой типовой инструкции для дежурного у эскалатора, работающего в организации торговли, Постановления N 9, дежурному у эскалатора следует остановить эскалатор в случае:

- появления постороннего стука, шума, скрежета, несвойственных нормальной работе эскалатора;

- падения людей, попадания фаланг пальцев пассажиров в движущиеся части эскалатора;

- попадания одежды, обуви, посторонних предметов в элементы эскалатора ("гребенку" между ступенями, рейками ступеней и так далее);

- нескладывания ступеней на горизонтальном участке при подходе их к "гребенке";

- отсутствия или излома хотя бы одной рейки на ступени;

- обрыва поручня, остановки одного из поручней или схода его с направляющих;

- самопроизвольного изменения направления движения эскалатора;

- случайного пуска эскалатора в обратном направлении;

- излома отдельных наружных частей эскалатора и других ситуаций, угрожающих безопасности покупателей.

О каждом случае остановки эскалатора работник обязан сообщить дежурному машинисту (механику), прекратить допуск покупателей на эскалатор до устранения неисправностей, предварительно установив ограждение у входных площадок на эскалатор.

17. Лифтер грузового малого лифта,

работающий в организации торговли

На лифтера грузового малого лифта, который работает в организации торговли, могут оказывать воздействие следующие опасные и вредные производственные факторы:

- повышенное значение напряжения в электрической цепи;

- отсутствие естественного света;

- расположение рабочего места на значительной высоте относительно поверхности земли (пола).

В соответствии с п. 4.1 Межотраслевой типовой инструкции для лифтера грузового малого лифта, работающего в организации торговли, Постановления N 9, лифтеру следует при случайной остановке кабины грузового малого лифта между этажами вследствие его неисправности, вызвать электромеханика (монтера).

И в заключение статьи отметим, что за нарушение законодательства о труде и об охране труда виновное лицо может быть привлечено к административной ответственности по ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ):

- на должностное лицо налагается штраф от 1000 до 5000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, налагается штраф от 1000 до 5000 руб. или производится административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;

- на юридическое лицо налагается штраф от 30 000 до 50 000 руб. или производится административное приостановление деятельности организации на срок до 90 суток.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до 3 лет.

При этом для справки отмечаем, что согласно изменениями Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" с 1 января 2015 г. вступит в силу новая редакция ст. 5.27 КоАП РФ.

Согласно ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в новой редакции нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 руб.;

- на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб.

Повторное аналогичное административное правонарушение влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 000 до 20 000 руб.;

- на юридических лиц - от 15 000 до 70 000 руб.

В соответствии с ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от 3000 до 5000 руб.;

- на должностных лиц - от 10 000 до 20 000 руб.

В ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ отмечено, что уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5000 до 10 000 руб.;

- на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 руб.

Совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 2 или 3 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере 5000 руб.;

- на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 000 до 40 000 руб.;

- на юридических лиц - от 100 000 до 200 000 руб.

ОХРАНА ТРУДА В СТРУКТУРНОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ

Обеспечение конституционного права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, для работников всех категорий является обязанностью работодателя. Реализация этой обязанности требует от работодателя выполнения всего спектра мероприятий, входящих в охрану труда как систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Об этом мы и поговорим в нашей статье.

Система охраны труда - это комплекс мер по обеспечению безопасности труда, где воздействие вредных факторов на организм человека должно быть максимально снижено.

Отношения, связанные с охраной труда, регулируются разд. X "Охрана труда" Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Согласно ст. 209 ТК РФ под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Служба охраны труда чаще всего создается как самостоятельное структурное подразделение и для реализации вполне конкретной задачи - для координации деятельности по охране труда во всех структурных подразделениях организации.

Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные обязанности по обеспечению охраны труда работодатель возлагает на руководителей структурных подразделений и закрепляет в должностных инструкциях или утверждает приказом по организации, доводит до соответствующего должностного лица под роспись при приеме на работу (назначении на новую должность).

Руководитель структурного подразделения в том числе:

- обеспечивает:

здоровые и безопасные условия труда на всех участках;

содержание и эксплуатацию оборудования, инструмента, инвентаря и приспособлений, грузоподъемных приспособлений и транспортных средств, предохранительных и оградительных устройств, санитарно-технических устройств; организацию рабочих мест, производственных и бытовых помещений, проходов, проездов в соответствии с требованиями по охране труда;

выполнение подчиненными работниками должностных обязанностей по охране труда;

контроль соблюдения работающими требований по охране труда;

правильную эксплуатацию установок вентиляции и кондиционирования воздуха;

безопасное хранение, транспортировку и применение легковоспламеняющихся, горючих, взрывоопасных, ядовитых и агрессивных веществ, баллонов со сжатыми и сжиженными газами;

проведение в установленном порядке инструктажа по охране труда с работающими;

производственные участки инструкциями по охране труда, предупредительными знаками и тому подобным;

обучение работающих по вопросам охраны труда;

составление списков работающих для прохождения обязательных медицинских осмотров;

своевременное составление заявок на средства индивидуальной защиты; контроль наличия, исправного состояния и правильности применения средств индивидуальной защиты;

выдачу в установленном порядке работающим лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов;

выполнение в установленные сроки мероприятий по охране труда, предписаний органов государственного надзора и контроля, службы охраны труда;

соблюдение законодательства об охране труда;

- организует безопасную эксплуатацию закрепленных за структурным подразделением помещений и сооружений;

- организует разработку и выполнение мероприятий по устранению причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- осуществляет своевременную разработку и пересмотр инструкций по охране труда;

- не допускает присутствие посторонних лиц на территории, в производственных помещениях и на рабочих местах;

- отстраняет от работы лиц, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не использующих требуемые средства индивидуальной защиты;

- при несчастном случае организует первую помощь потерпевшему, сообщает о происшедшем несчастном случае руководителю организации, проводит другие мероприятия, предусмотренные правилами расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Внутренним нормативным документом в структурном подразделении, регламентирующим основные требования безопасного выполнения работ и предназначенным для проведения инструктажей по охране труда на рабочих местах, является инструкция по охране труда.

Порядок разработки и утверждения инструкций по охране труда, а также требования к их содержанию регламентируются Методическими рекомендациями по разработке государственных требований охраны труда, утвержденными Постановлением Минтруда России от 17 декабря 2002 г. N 80 (далее - Методические рекомендации).

Инструкции по охране труда могут разрабатываться как для работников отдельных профессий (должностей), так и на отдельные виды работ. Инструкции для работников разрабатываются на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции, а при ее отсутствии - на основе межотраслевых или отраслевых правил по охране труда, требований безопасности, изложенных в технической документации организации - изготовителя оборудования, с учетом конкретных условий производства.

Разработка инструкции по охране труда для работников осуществляется на основании приказа работодателя и перечня профессий и видов работ, для которых разрабатываются инструкции. В инструкции должны быть указаны конкретные требования по безопасной эксплуатации оборудования, безопасному выполнению технологических процессов и по общим вопросам условий труда, определены безопасные методы и приемы труда, а также последовательность их выполнения.

В составлении инструкции принимают участие руководители соответствующих структурных подразделений организации, а утверждают документ руководители организации по согласованию с соответствующим профсоюзным или иным представительным органом. Инструкция для работников вводится в действие начиная со дня ее утверждения.

Все действующие инструкции по охране труда для работников структурного подразделения организации, а также перечень этих инструкций должны храниться у руководителя подразделения.

Согласно п. 5.6 Методических рекомендаций пересмотр инструкций работодатель должен осуществлять не реже одного раза в пять лет. В исключительных случаях инструкции по охране труда могут быть пересмотрены досрочно. К таким случаям Методические рекомендации, в частности, относят (п. 5.7 Методических рекомендаций):

1) пересмотр межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда;

2) изменение условий труда работников;

3) внедрение новой техники и технологии;

4) расследование аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по результатам которого стало очевидно, что действующей на предприятии инструкции недостаточно для полного и всестороннего обеспечения охраны труда работников;

5) требование представителей органов по труду субъектов Российской Федерации или органов федеральной инспекции труда о пересмотре действующей инструкции.

Если в течение срока действия инструкции условия труда работников не изменились, то действие инструкции продлевается на следующий срок (п. 5.8 Методических рекомендаций).

В силу п. 5.10 Методических рекомендаций местонахождение инструкций по охране труда для работников рекомендуется определять руководителю структурного подразделения организации с учетом того, чтобы работникам было удобно ознакомиться с ними.

Инструкции могут быть как выданы всем работникам на руки для изучения при проведении первичного инструктажа, так и вывешены на рабочих местах или участках. Также инструкции могут храниться в ином доступном и известном работнику месте.

В каждой организации, занимающейся производственной деятельностью, где численность сотрудников превышает 50 человек, должна быть создана служба охраны труда. Об этом сказано в ст. 217 ТК РФ. Если численность персонала не превышает указанного предела, решение о создании службы вправе принять руководитель организации.

В Письме Роструда от 24 января 2013 г. N ТЗ/297-3-5 указано, что квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, должны соответствовать требованиям, установленным положениями раздела "Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труд" Единого квалификационного справочника должностей руководителей и специалистов, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 17 мая 2012 г. N 559н.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Постановления Минтруда России от 22 января 2001 г. N 10 "Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях" и от 8 февраля 2000 г. N 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации").

Служба охраны труда может быть представлена:

- отдельным структурным подразделением;

- штатным специалистом по охране труда;

- руководителем организации (предпринимателем лично) или другим уполномоченным сотрудником;

- сторонней специализированной организацией, которая имеет соответствующую аккредитацию, или специалистом, с которым заключен гражданско-правовой договор.

Службу охраны труда рекомендуется организовывать в форме самостоятельного структурного подразделения организации, состоящего из штата специалистов по охране труда, во главе с руководителем (начальником) службы.

Служба охраны труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями организации, комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов, службой охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), а также с федеральными органами исполнительной власти и органом исполнительной власти соответствующего субъекта Российской Федерации в области охраны труда, органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и органами общественного контроля.

Работники службы охраны труда в своей деятельности руководствуются законами и иными нормативными правовыми актами об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, соглашениями (генеральным, региональным, отраслевым), коллективным договором, соглашением по охране труда, другими локальными нормативными правовыми актами организации.

Основными задачами службы охраны труда являются:

- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;

- контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;

- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда;

- информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда;

- изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

В целях обеспечения требований охраны труда, распространения правовых знаний, проведения профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в структурном подразделении может быть организован кабинет или уголок по охране труда в соответствии с Постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. N 7 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда" (далее - Рекомендации N 7).

Основное направление деятельности кабинета (уголка) охраны труда - оказание помощи в решении проблем безопасности труда и информирование работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий и охраны труда в компании, о принятых нормативных актах по безопасности и охране труда.

Чтобы служба охраны труда функционировала эффективно, под нее рекомендуется выделить отдельное помещение, оборудованное необходимыми техническими средствами, учебными пособиями и информационными материалами.

Уголок охраны труда структурного подразделения организации обеспечивает работников информацией о (п. 11 Рекомендаций N 7):

- планах работы кабинета охраны труда (если он создан в организации);

- графиках проведения инструктажа и расписаниях учебных занятий по охране труда;

- приказах и распоряжениях, касающихся вопросов охраны труда организации, планах по улучшению условий и охраны труда;

- вредных и опасных производственных факторах и средствах защиты на рабочих местах структурного подразделения (участка);

- нарушениях требований законодательства об охране труда;

- случаях производственного травматизма и профзаболеваний в организации и принятых мерах по устранению их причин;

- новых поступлениях в кабинет охраны труда документов, учебно-методической литературы, учебных видеофильмов по охране труда и так далее.

Оснащение кабинета охраны труда и уголка охраны труда диктуется выбранным составом общего и специальных разделов и формируется исходя из используемых и планируемых к использованию носителей информации (печатная продукция, кино- и видеопродукция, компьютерная продукция, программы радиовещания, натурные образцы, тренажеры, манекены и макеты) (п. 13 Рекомендаций N 7).

Согласно п. 19 Рекомендаций N 7 в целях координации и повышения эффективности работы кабинетов охраны труда и уголков охраны труда федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, службам охраны труда организаций рекомендуется разрабатывать предложения по установлению дополнительных требований к кабинетам охраны труда (уголкам охраны труда) и организационным формам их работы, оснащению и методическому обеспечению кабинетов охраны труда и уголков охраны труда подведомственных организаций, их структурных подразделений.

Для выполнения мероприятий, реализуемых кабинетом охраны труда, необходимо взаимодействие и участие в его работе структурных подразделений и служб организации, а также привлечение специалистов федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, объединений профсоюзов и объединений работодателей, центров охраны труда, образовательных учреждений и организаций, специализирующихся в области сервиса охраны труда.

ЕЖЕГОДНЫЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК РАБОТНИКАМ,

ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ

С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков призвано, прежде всего, компенсировать или нейтрализовать воздействие тех либо иных неблагоприятных факторов, влияющих на здоровье работника в процессе трудовой деятельности. Наиболее распространенным основанием предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков является занятость работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Обо всем этом мы и поговорим в нашей статье.

Итак, право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют, в частности, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, что следует из ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Определение специальной оценки условий труда и правила ее проведения приведены в Федеральном законе от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ).

Отметим, что с 1 января 2014 г. на смену аттестации рабочих мест пришла специальная оценка условий труда, проводить которую должны все без исключения работодатели.

Специальная оценка условий труда представляет собой единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы и подклассы условий труда на рабочих местах.

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя. Это следует из ст. 212 ТК РФ и из ч. 1 ст. 8 Закона N 426-ФЗ.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. Если же рабочее место было аттестовано, то специальную оценку можно назначить через пять лет после завершения аттестации.

При этом предусмотрен ряд случаев, когда специальную оценку необходимо проводить вне плана, то есть ранее вышеуказанного срока. Прежде всего, это ввод в эксплуатацию новых рабочих мест.

Результаты оценки оформляются отчетом, к которому прилагается ряд обязательных документов с перечнем рабочих мест, на которых идентифицированы либо не идентифицированы вредные и (или) опасные производственные факторы.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет семь календарных дней (ч. 2 ст. 117 ТК РФ).

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.

Следует отметить, что часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами. Это возможно в случае письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, а также на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров.

На сегодняшний день Правительство Российской Федерации утвердило Постановление от 20 ноября 2008 г. N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда" (далее - Постановление N 870). В п. 1 данного Постановления указано, что минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 7 календарных дней.

В п. 2 Постановления N 870 сказано следующее: Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в зависимости от класса условий труда.

Заметим, что до настоящего времени Минздравсоцразвития России по данному вопросу никаких нормативных актов не разработало. Следовательно, работодатели вправе руководствоваться:

- Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (далее - Список N 298/П-22);

- Инструкцией о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20 "Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (далее - Инструкция N 273/П-20).

Однако при использовании данных нормативных документов работодателю следует учитывать, что Список N 298/П-22 и Инструкция N 273/П-20 применяются только в той части, которая не противоречит ТК РФ и Постановлению N 870.

Следует отметить, что некоторым категориям работников дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается не по Списку N 298/П-22, а в соответствии с иными нормативными правовыми актами, например:

- у работников организаций здравоохранения, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работников организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в опасных для здоровья условиях учтен при установлении ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 36 рабочих дней - п. 4 Постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 1996 г. N 391 "О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей". Перечень работников, которые имеют право на этот отпуск, и условия его предоставления установлены Постановлением Минтруда России от 8 августа 1996 г. N 50;

- работникам промышленно-производственного персонала угольной, сланцевой, горнорудной промышленности предоставляется дополнительный отпуск от 4 до 24 календарных дней - Постановление Совмина СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990 г. N 647 "Об увеличении продолжительности отпусков работникам угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства" (далее - Постановление N 647). Заметим, что данное Постановление действует в части, не противоречащей ТК РФ и Постановлению N 870. В соответствии с Постановлением N 870 минимальная продолжительность дополнительного отпуска установлена в размере не менее семи календарных дней. Соответственно, предоставление работнику такого отпуска продолжительностью лишь 4 календарных дня будет нарушением действующего законодательства. Следовательно, дополнительный отпуск работникам промышленно-производственного персонала угольной, сланцевой, горнорудной промышленности должен предоставляться не от 4 дней, а от 7 до 24 календарных дней. Список производств, работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на дополнительные отпуска за подземные, вредные и тяжелые условия труда на предприятиях, в объединениях, организациях угольной и сланцевой промышленности и в шахтном строительстве, утвержден Постановлением N 647;

- спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований за участие в работах по ликвидации чрезвычайных ситуаций в течение года предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не более 15 суток из расчета один день отпуска за 24 часа работ - п. 6 ст. 28 Федерального закона от 22 августа 1995 г. N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей".

Обратите внимание, что продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предусмотренная вышеперечисленными документами, - это минимальная гарантия для работника любой организации, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В коллективном договоре или локальном нормативном акте дополнительный оплачиваемый отпуск этим работникам может быть установлен и большей продолжительности.

Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется за каждый рабочий год, отработанный у работодателя. Исчисление рабочего года начинается с момента поступления сотрудника на работу. Данный отпуск предоставляется, как правило, одновременно с ежегодным основным отпуском, что следует из ст. 120 ТК РФ, согласно которой при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском.

Право на использование дополнительного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, что установлено ст. 122 ТК РФ. Вместе с тем по соглашению сторон дополнительный отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Обратите внимание, что некоторым категориям работников по их письменному заявлению работодатель должен предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы. К указанной категории лиц, в частности, относятся: женщины - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя. При этом очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Напомним, что график отпусков по усмотрению составляется по унифицированной форме N Т-7, утвержденной Постановлением Госкомстата Российской Федерации от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты". При составлении графика отпусков нужно учитывать положения действующего законодательства Российской Федерации, специфику деятельности работодателя и пожелания работников.

Обратите внимание! С 1 января 2013 г. формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению. Вместе с тем обязательными к применению продолжают оставаться формы документов, используемых в качестве первичных учетных документов, установленные уполномоченными органами в соответствии и на основании других федеральных законов (например, кассовые документы).

Для получения дополнительного оплачиваемого отпуска работник должен иметь определенный стаж работы. Учет стажа, дающего право на оплачиваемый отпуск, производится на основании ст. 121 ТК РФ. В соответствии с названной статьей 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.

Таким образом, время, когда работник, к примеру, находился на больничном или отсутствовал на работе в период отпуска по беременности и родам, в указанный стаж не включается. На это же указывает и Решение Верховного Суда Российской Федерации от 15 апреля 2004 г. N ГКПИ2004-481.

Если работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на основании Списка N 298/П-22, то есть Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением N 298/П-22, то работодатель должен учесть некоторые особенности в отношении исчисления стажа работы, дающего право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, установленные Инструкцией N 273/П-20.

Согласно п. 8 Инструкции N 273/П-20 дополнительный отпуск предоставляется работнику в полном объеме, если в данном рабочем году он фактически проработал во вредных условиях не менее 11 месяцев. Если работник отработал менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск ему предоставляется пропорционально отработанному времени, что следует из п. 9 Инструкции N 273/П-20.

Расчет количества полных месяцев, которые дают право на дополнительный отпуск, производится следующим образом: суммарное количество отработанных дней работы в течение года делится на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней - округляется до полного месяца (п. 10 Инструкции N 273/П-20).

Следует напомнить, что в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке N 298/П-22, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности (п. 12 Инструкции N 273/П-20).

В случае ухода в ежегодный отпуск, который предоставляется авансом, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда согласно Письму Роструда от 18 марта 2008 г. N 657-6-0 предоставляется не полностью, а пропорционально отработанному времени в соответствующих условиях.

В соответствии со ст. 114 ТК РФ ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляется работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Значит, и дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, также должен предоставляться с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Порядок исчисления средней заработной платы установлен ст. 139 ТК РФ, а также Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (далее - Положение N 922).

Для определения суммы отпускных, причитающихся работнику, необходимо определить средний дневной заработок работника и умножить его на число календарных дней отпуска.

Средний дневной заработок работника определяется за последние 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно). Вместе с тем работодатель в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте может установить и другой расчетный период, если это не ухудшит положения его сотрудников.

При исчислении среднего заработка необходимо учитывать все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, применяемые у соответствующего работодателя.

В силу ст. 139 ТК РФ, чтобы определить средний дневной заработок работника, работодатель должен сумму фактического заработка работника, выплаченного ему за расчетный период (в общем случае 12 календарных месяцев), разделить на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Полученный результат необходимо умножить на количество календарных дней отпуска. Заметим, что работнику на основании нормативных документов дополнительный оплачиваемый отпуск может предоставляться в рабочих днях. В этом случае работодатель должен перевести данные дни отпуска в календарные.

Порядок перевода в календарные дни разъясняется в Письме Минтруда России от 1 февраля 2002 г. N 625-ВВ "Об исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска".

Согласно названному Письму, если отпуск, предоставляемый работнику, исчисляется (полностью или частично) в рабочих днях (например, отпуск, предоставляемый за прошлое время, дополнительный отпуск за вредные условия труда и другое), то продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска следует исчислять следующим образом: от даты начала отпуска отсчитывается определенное количество дней основного отпуска в календарных днях (28 календарных дней), а затем - определенное количество дней дополнительного отпуска в рабочих днях в расчете на 6-дневную рабочую неделю (например, 12 рабочих дней отпуска за вредные условия труда), и определяется дата последнего дня отпуска. После этого общий период отпуска переводится в календарные дни (нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не учитываются).

Полученное количество календарных дней и будет являться общей продолжительностью ежегодного оплачиваемого отпуска, расчет которого следует производить по правилам, установленным ст. 139 ТК РФ, Положением N 922.

ПЕРЕЧЕНЬ РАСПРОСТРАНЕННЫХ НАРУШЕНИЙ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Целями законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами. Об этом читайте в нашей статье.

Нарушения в сфере охраны труда входят в состав нарушений в области трудового права, то есть подпадают под действие ст. 419 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), где сказано, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Стороны трудовых отношений за нарушение своих обязательств, норм действующего трудового законодательства несут предусмотренную для них ответственность.

Ответственность работодателя

Ответственность работодателя бывает следующих видов:

- материальная (обязанность возместить причиненный работнику ущерб в полном размере, компенсировать моральный вред и уплачивать проценты за просрочку выплаты заработной платы);

- гражданско-правовая (вытекает из общей обязанности любого субъекта гражданского права возместить причиненные другому лицу убытки или компенсировать причиненный вред);

- административная (предусмотрена Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ));

- уголовная (предусмотрена нормами Уголовного кодекса Российской Федерации (далее - УК РФ)).

Все вышеназванные виды ответственности распространяются и на сферу охраны труда. Рассмотрим их более подробно.

Гражданско-правовая ответственность.

Гражданским кодексом Российской Федерации (далее - ГК РФ) предусмотрен только один вид гражданско-правовой ответственности за нарушение норм трудового законодательства.

В соответствии со ст. 151 ГК РФ если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями гражданина, которому причинен вред.

Это подтверждается положениями п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 декабря 1994 г. N 10, где сказано, что суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные, физические страдания в связи с незаконными увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и тому подобным.

Положения об обязанности компенсации морального вреда работника конкретизированы в положениях ст. 237 ТК РФ. Размер компенсации морального вреда определяется соглашением между работодателем и пострадавшим работником либо устанавливается судом в процессе рассмотрения соответствующих исковых требований работника.

К работодателю можно применить также нормы ГК РФ о возмещении вреда в случае, когда он был причинен здоровью работника в рамках несчастного случая на производстве.

Применение норм ГК РФ к возмещению вреда здоровью работника в результате несчастного случая на производстве возможно, если выплаты ФСС РФ страховой суммы не покрывают весь размер причиненного вреда. Если, например, средний заработок работника до наступления страхового (несчастного) случая значительно превышал предусмотренный бюджетом максимальный размер выплат. Пострадавший работник может предъявить работодателю иск с требованием компенсации этой разницы.

Наиболее широко в сфере трудовых отношений применяется административная ответственность.

За нарушение законодательства о труде и об охране труда ответственность предусмотрена ст. 5.27 КоАП РФ.

В данной статье регламентировано, что нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;

- на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

При этом нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение (квалифицированный состав нарушения), влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Под состав правонарушения по этой статье подпадает любое несоблюдение работодателем требований трудового законодательства, начиная от установления промежутка между выплатами заработной платы не реже чем раз в 15 дней и заканчивая отсутствием в организации трудовых книжек, превышением установленной продолжительности рабочего времени для работников и привлечением к сверхурочным работам незаконно и без оформления. Таким образом, под действие этой статьи подпадает и сфера охраны труда.

За нарушение законодательства о труде помимо штрафных санкций предусмотрена также дисквалификация, то есть лишение физического лица права замещать должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, должности муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, либо осуществлять деятельность в сфере подготовки спортсменов (включая их медицинское обеспечение) и организации и проведения спортивных мероприятий.

Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет.

Дисквалификация может быть применена к лицам, замещающим должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, должности муниципальной службы, к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров (наблюдательного совета), к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, к лицам, занимающимся частной практикой, либо к тренерам, специалистам по спортивной медицине или иным специалистам в области физической культуры и спорта, занимающим должности, предусмотренные перечнем, утвержденным в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 3.11 КоАП РФ).

Обратите внимание! Согласно изменениям Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" с 1 января 2015 г. вступит в силу новая редакция ст. 5.27 КоАП РФ, согласно ч. 1 которой нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 руб.;

- на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб.

Повторное аналогичное административное правонарушение влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 000 до 20 000 руб.;

- на юридических лиц - от 50 000 до 70 000 руб.

В соответствии с ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от 3000 до 5000 руб.;

- на должностных лиц - от 10 000 до 20 000 руб.

В ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ отмечено, что уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5000 до 10 000 руб.;

- на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 руб.

Совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 2 или 3 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере 5000 руб.;

- на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 000 до 40 000 руб.;

- на юридических лиц - от 100 000 до 200 000 руб.

Уголовная ответственность устанавливается в некоторых наиболее серьезных случаях нарушения законодательства о труде и несоблюдения прав граждан в сфере труда. Преступления в данной сфере отнесены к преступлениям против конституционных свобод и прав человека и гражданина.

Под требованиями охраны труда в ст. 143 УК РФ понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

Субъектами (виновными лицами) преступления, предусмотренного ст. 143 УК РФ, могут быть лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечивать соблюдение требований охраны труда на определенном участке работы, в случае если они не приняли меры к устранению заведомо известного им нарушения требований охраны труда либо дали указания, противоречащие этим требованиям, или не обеспечили соблюдение тех либо иных требований. К таким лицам могут относиться:

- руководитель организации, его заместители;

- должностные лица организаций: главные инженеры, главные специалисты, другие.

Ответственность по данному преступлению предусмотрена за неосторожные действия (бездействие), в результате которых при нарушении требований охраны труда был причинен тяжкий вред здоровью. Неосторожная вина может быть выражена в форме легкомыслия или небрежности.

К ответственности за нарушение законодательства об охране труда должны быть в первую очередь привлечены лица, отвечающие в организации за обеспечение охраны труда на участке работ, где произошел несчастный случай. Руководители организации, должностные лица в подобных случаях могут быть привлечены к ответственности за злоупотребление должностными полномочиями (ст. 285 УК РФ) или халатность (ст. 293 УК РФ). Разграничение таких преступлений должно проводиться исходя из обязанностей, возложенных на конкретное должностное лицо. Субъектом преступления, предусмотренного ст. 143 УК РФ, будет лицо, на которого непосредственно возложена обязанность за обеспечение безопасных требований труда и которое игнорировало либо недобросовестно исполняло эту обязанность. А субъектом преступления, предусмотренного ст. 293 УК РФ, например, будет являться лицо, которое в силу своего служебного положения обязано было иметь информацию о том, каким образом обстоят дела по обеспечению безопасности на каждом участке работ, и принять соответствующие меры, чтобы несчастный случай на производстве не произошел.

За причинение тяжкого вреда здоровью работника ч. 1 ст. 143 УК РФ предусмотрено наказание в виде:

- штрафа в размере до 400 000 руб. ли в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев;

- обязательных работ на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов;

- исправительных работ на срок до двух лет;

- принудительных работ на срок до одного года;

- лишения свободы на срок до одного года с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

Те же деяния, повлекшие по неосторожности смерть человека, наказываются:

- принудительными работами на срок до четырех лет;

- лишением свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Если несчастный случай привел к смерти нескольких работников, виновного могут (ч. 3 ст. 143 УК РФ):

- направить на принудительные работы сроком до пяти лет;

- лишить свободы на срок до пяти лет. Дополнительно виновный может быть лишен права занимать определенные должности или заниматься определенными видами деятельности на срок до трех лет.

Ответственность работника

За нарушение своих обязательств по трудовому договору работник может быть привлечен:

- к гражданско-правовой ответственности;

- к дисциплинарной ответственности;

- к материальной ответственности.

К гражданско-правовой ответственности может быть привлечен представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной. В соответствии со ст. 417 ТК РФ ответственность заключается в возмещении убытков, причиненных работодателю, размер которых определяется судом. В других случаях материальный ущерб, причиненный работодателю, возмещается в соответствии с правилами о материальной ответственности сторон трудового договора.

Согласно ст. 192 ТК РФ к дисциплинарной ответственности работник привлекается лишь в случае совершения им дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей).

Привлечь работника к дисциплинарной ответственности можно при наличии в совокупности следующих условий:

- действия работника нарушили или не соответствовали предписаниям законодательства, обязанностям по трудовому договору либо основанным на них распоряжениям работодателя. Если распоряжения работодателя не соответствовали закону, то и отказ работника выполнять его поручения нарушением признаваться не может;

- если в результате действий работника причиняется ущерб работодателю имущественного и (или) организационного характера (повреждение имущества или нарушение правил внутреннего распорядка в части рабочего времени, времени прихода на работу);

- есть причинно-следственная связь между действиями работника и ущербом работодателя;

- действия работника являются виновными, то есть совершены им умышленно или по неосторожности.

Если в поведении работника отсутствует вина в какой-либо форме, у работодателя нет оснований для применения к нему дисциплинарного взыскания.

Работодатели не могут применять к работнику какие-либо дополнительные виды дисциплинарных взысканий, кроме установленных ст. 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня совершения. В эти сроки не включается время производства по уголовному делу.

Работодатель запрашивает у работника письменное объяснение о причинах и условиях совершения проступка. В случае отказа работника от дачи объяснительной составляется соответствующий акт.

Рассмотрев обстоятельства совершения проступка, объяснения работника и других сотрудников организации, работодатель устанавливает степень вины работника в содеянном, меру нанесенного им ущерба. На основе этих фактов он принимает решение о назначении работнику определенного дисциплинарного наказания.

Приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности предоставляется работнику для ознакомления под расписку не позднее трех рабочих дней с момента его издания.

Работодатель вправе выбрать из возможных к применению наказаний наиболее оптимальный вариант либо вообще отказаться от привлечения нарушителя к ответственности.

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ

В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ И СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ТРУДА,

В ТОМ ЧИСЛЕ С 2015 ГОДА

Ответственность организации за нарушения в области охраны труда выражается в применении к ответственным лицам тех или иных санкций в случае, если они не выполняют требований к безопасности условий труда на рабочих местах, установленных российскими законодательными актами различного уровня. Предметом рассмотрения данной статьи является административная ответственность за подобные нарушения.

Трудовое законодательство направлено в том числе на создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, которыми являются работники и работодатели. Регламентация трудовых отношений включает регулирование обязанностей субъектов трудовых отношений и ответственности за их нарушение.

В сфере охраны труда правовая база, определяющая обязанности работодателя и работника, закреплена в ст. ст. 212 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и ответственность (только работника) за их выполнение - в разд. VIII ТК РФ под названием "Трудовой распорядок. Дисциплина труда".

В ст. 212 ТК РФ регламентировано, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Там же приведен исчерпывающий перечень обязанностей работодателя в этой сфере, хотя исчерпывающим его можно назвать, как представляется, условно (ведь многие пункты в этом списке можно трактовать весьма расширительно). Статья 219 ТК РФ, в свою очередь, закрепляет права работника в этой области. Перечень также является закрытым.

В соответствии со ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. В зависимости от состава и характера нарушения к ним могут применяться также меры административной и уголовной ответственности.

Административная ответственность за нарушение законодательства об охране труда определена в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ).

В ст. 5.27 КоАП РФ регламентировано, что нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;

- на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

При этом нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение (квалифицированный состав нарушения), влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Напомним, что в 2013 г. и ранее работодатели проводили аттестацию рабочих мест. Данная обязанность была закреплена за ними в ст. 212 ТК РФ. С начала 2014 г. на смену аттестации пришла специальная оценка условий труда. Соответствующие поправки внесены в ТК РФ, где само понятие "аттестация рабочих мест" теперь отсутствует.

Определение специальной оценки условий труда и правила ее проведения приведены в Федеральном законе от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ. В ст. 3 данного Закона говорится, что специальная оценка условий труда - это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника.

В связи с принятием Закона N 426-ФЗ был принят Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 421-ФЗ). Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях также дополнен новыми нормами.

Так, в соответствии со ст. 11 Закона N 421-ФЗ, с 1 января 2015 г. вступит в силу новая редакция ст. 5.27 КоАП РФ, согласно ч. 1 которой нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 руб.;

- на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб.

Повторное аналогичное административное правонарушение влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 000 до 20 000 руб.;

- на юридических лиц - от 50 000 до 70 000 руб.

В соответствии с ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от 3000 до 5000 руб.;

- на должностных лиц - от 10 000 до 20 000 руб.

В ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ отмечено, что уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5000 до 10 000 руб.;

- на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 руб.

Совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 2 или 3 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере 5000 руб.;

- на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 000 до 40 000 руб.;

- на юридических лиц - от 100 000 до 200 000 руб.

С 2015 г. административная ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, будет предусмотрена новой ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Частью 1 указанной статьи установлена ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 - 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Размер штрафа за нарушение данной части:

- на должностных лиц в размере от 2000 до 5000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 2000 до 5000 руб.;

- на юридических лиц - от 50 000 до 80 000 руб.

Часть 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ определяет ответственность за нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение. Санкция рассматриваемой статьи гласит, что такое правонарушение влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 5000 до 10 000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5000 до 10 000 руб.;

- на юридических лиц - от 60 000 до 80 000 руб.

В силу ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 15 000 до 25 000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 15 000 до 25 000 руб.;

- на юридических лиц - от 100 000 до 130 000 руб.

Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, согласно ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ, влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 20 000 до 30 000 руб.;

- на юридических лиц - от 130 000 до 150 000 руб.

Повторные правонарушения повлекут наложение штрафа:

- на должностных лиц в размере от 30 000 до 40 000 руб. (или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет);

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 000 до 40 000 руб. (или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток);

- на юридических лиц - от 100 000 до 200 000 руб. (или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток).

Со следующего года КоАП РФ также пополнится ст. 14.54 "Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда".

Согласно положениям ч. 1 данной статьи, нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 20 000 руб. до 30 000 руб.;

- на юридических лиц - от 70 000 руб. до 100 000 руб.

Повторное правонарушение влечет наложение штрафа:

- на должностных лиц в размере от 40 000 руб. до 50 000 руб. (или дисквалификация на срок от одного года до трех лет);

- на юридических лиц - в размере от 100 000 руб. до 200 000 руб. (или приостановление деятельности на срок до девяноста суток).

В соответствии со ст. 23.12 КоАП РФ дела об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 1 ст. 5.27, а также ст. ст. 5.28 - 5.34 (носят характер трудового спора), рассматривает в пределах своих полномочий федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (смотрите подробнее ст. 356 ТК РФ).

Рассматривать дела об административных правонарушениях от имени Федеральной инспекции труда вправе:

- главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители;

- главный государственный правовой инспектор труда Российской Федерации;

- главный государственный инспектор Российской Федерации по охране труда;

- руководители структурных подразделений федеральной инспекции труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспектора труда, государственные инспектора труда;

- руководители государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда);

- начальники отделов государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспекторы труда, государственные инспекторы труда.

Обратите внимание, что указанные лица имеют те же полномочия для целей рассмотрения дел об административных правонарушениях, что и федеральная инспекция труда, а осуществляют их непосредственно от ее имени (например, смотрите Постановление ФАС Центрального округа от 21 марта 2006 г. по делу N А08-10945/05-21).

Приказом Федерального агентства по труду и занятости от 10 апреля 2006 г. N 60 утвержден Перечень должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов по государственному надзору и контролю над соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации), уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях (далее - Перечень должностных лиц).

Согласно Перечню должностных лиц, вправе составлять протоколы по административным правонарушениям, предусмотренным ч. 1 ст. 5.27 (в части нарушений законодательства о труде и об охране труда, за совершение которых может быть назначено административное наказание в виде административного штрафа на юридических лиц), ч. 1 ст. 19.4 и ст. 19.7 КоАП РФ:

- руководитель Роструда - главный государственный инспектор труда Российской Федерации, заместитель руководителя Роструда - заместитель главного государственного инспектора труда Российской Федерации;

- начальник Управления надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде, его заместители;

- начальники отделов надзора и контроля Управления надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде, их заместители;

- руководители государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместители;

- начальники отделов надзора и контроля государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместители;

- главные государственные инспекторы труда государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации.

По административным правонарушениям, предусмотренным ч. 1 ст. 5.27 (в части нарушений законодательства о труде и об охране труда, за совершение которых может быть назначено административное наказание в виде административного приостановления деятельности):

- руководитель Роструда - главный государственный инспектор труда Российской Федерации, заместитель руководителя Роструда - заместитель главного государственного инспектора труда Российской Федерации;

- начальник Управления надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде, его заместитель по вопросам охраны труда;

- начальники отделов надзора и контроля по вопросам охраны труда Управления надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде, их заместители;

- руководители государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместители по вопросам охраны труда;

- начальники отделов надзора и контроля по вопросам охраны труда государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместители;

- главные государственные инспекторы труда (по охране труда) государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации;

- государственные инспекторы труда (по охране труда) государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации.

Обратите внимание, что в приведенных списках такое право делегировано определенным должностным лицам в субъектах Российской Федерации.

АДМИНИСТРАТИВНЫЕ НАРУШЕНИЯ,

ПОДВЕДОМСТВЕННЫЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА,

И ИЗМЕНЕНИЯ С 2015 ГОДА

Абсолютно любой работодатель должен быть готов к тому, что рано или поздно его посетит трудовая инспекция! К сожалению, нежданный визит может произойти в любой момент. Законодательство предоставляет трудовой инспекции довольно широкие контрольно-надзорные полномочия в сфере трудовых отношений. В статье мы поговорим о том, какие из многочисленного количества административных правонарушений подведомственны федеральной инспекции труда, каким лицам федеральная инспекция делегирует свои полномочия и в чем заключаются в целом ее полномочия.

В соответствии со ст. 23.12 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) дела об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 1 ст. 5.27, а также ст. ст. 5.28 - 5.34, 15.34, рассматривает в пределах своих полномочий федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Глава 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) носит название "Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права".

В соответствии со ст. 353 указанной главы ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

При этом государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации уполномоченными федеральными органами исполнительной власти.

Федеральная инспекция труда - это единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации.

Деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Основные полномочия Федеральной инспекции труда регламентированы ст. 356 ТК РФ.

Так, в соответствии с возложенными на нее задачами, Федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

- осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

- осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

- направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

- проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

- принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов и (или) организаций в целях обеспечения надлежащего применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, получения объективной оценки состояния условий труда на рабочих местах, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

- запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов, работодателей и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

- готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;

- проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

- направляет в национальный орган по аккредитации представления о приостановке действия аттестата аккредитации организации, проводящей специальную оценку условий труда и допускающей нарушение требований законодательства о специальной оценке условий труда;

- направляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, предложение об аннулировании сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда в связи с допускаемым этим экспертом нарушением законодательства о специальной оценке условий труда;

- направляет в соответствующие органы государственной власти информацию о фактах нарушений, действиях (бездействии) или злоупотреблениях, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Список не исчерпывающий, то есть в указанной статье ТК РФ названы лишь основные, наиболее важные полномочия этого органа. Однако можно констатировать, что Федеральная инспекция может осуществлять только те полномочия, которые поименованы в иных нормативных правовых актах.

На сегодняшний день можно отметить следующие наиболее часто нарушаемые нормы трудового законодательства:

- трудоустройство без оформления трудового договора (подмена его гражданско-правовым договором);

- невыплата окончательного расчета в день увольнения работника;

- оплата командировочных не в полном объеме;

- выплата заработной платы один раз в месяц;

- выплата заработной платы работникам без выдачи расчетных листов по заработной плате;

- неознакомление работников с требованиями охраны труда;

- необеспечение учета сверхурочных работ и оплаты работ за пределами нормативной продолжительности рабочего времени работников;

- непредоставление ежегодных оплачиваемых отпусков более двух лет подряд;

- многое другое.

Итак, как уже было отмечено выше, в пределах "юрисдикции" Федеральной инспекции труда находятся следующие правонарушения, предусмотренные КоАП РФ:

- нарушение законодательства о труде и об охране труда (ст. 5.27 КоАП РФ);

- уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения (ст. 5.28 КоАП РФ). Объективная сторона выражается в уклонении работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушении установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечении работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки;

- непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29 КоАП РФ);

- необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30 КоАП РФ);

- нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31 КоАП РФ);

- уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (ст. 5.32 КоАП РФ). Выражается в том числе в непредоставлении помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создании препятствий проведению такого собрания (такой конференции);

- невыполнение соглашения (ст. 5.33 КоАП РФ);

- увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (ст. 5.34 КоАП РФ);

- сокрытие страхового случая (наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) (ст. 15.34 КоАП РФ).

Также следует отметить, что рассматривать дела об административных правонарушениях от имени Федеральной инспекции труда вправе:

- главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители;

- главный государственный правовой инспектор труда Российской Федерации;

- главный государственный инспектор Российской Федерации по охране труда;

- руководители структурных подразделений федеральной инспекции труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспекторы труда, государственные инспектора труда;

- руководители государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда);

- начальники отделов государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспекторы труда, государственные инспекторы труда.

Все указанные лица для целей рассмотрения дел об административных правонарушениях также вправе составлять протоколы (например, Постановление ФАС Центрального округа от 21 марта 2006 г. по делу N А08-10945/05-21; Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 13 марта 2007 г. N Ф04-1063/2007(32072-А02-7) по делу N А02-1521/2006).

По вопросу, касающемуся защиты прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля, рекомендуем ознакомиться с Федеральным законом от 26 декабря 2008 г. N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля".

В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 421-ФЗ) с 1 января 2015 г. вступают в силу поправки к КоАП РФ. Увеличение количества правонарушений в области охраны труда, за неисполнение которых налагается ответственность, а также размер штрафных санкций свидетельствуют о значительном усилении контроля со стороны государства над вопросами охраны труда.

Итак, с 1 января 2015 г., согласно новой редакции ст. 5.27 КоАП РФ, штрафы за нарушение трудового законодательства и трудового права для должностных лиц и предпринимателей составят от 1000 до 5000 руб., для юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб.

При повторном нарушении должностные лица будут оштрафованы на сумму от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалифицированы на срок от одного года до трех лет. Индивидуальным предпринимателям за повторное нарушение придется заплатить штраф в размере от 10 000 до 20 000 руб., а организациям - от 50 000 до 70 000 руб.

Частью 2 ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрено наказание за фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это, если с работником не заключен трудовой договор, который будет взиматься с граждан в размере от 3000 до 5000 руб., с должностных лиц - от 10 000 до 20 000 руб.

За уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора: для должностных лиц - 10 000 - 20 000 руб., для предпринимателей - 5000 - 10 000 руб., для юридических лиц - 50 000 - 100 000 руб.

При повторном нарушении граждане будут оштрафованы на 5 тыс. руб., должностных лиц дисквалифицируют на срок от одного года до трех лет. Индивидуальным предпринимателям за повторное нарушение придется заплатить штраф от 30 000 до 40 000 руб., а организациям - от 100 000 до 200 000 руб.

Также КоАП РФ дополнен новой ст. 5.27.1, предусматривающей ответственность за нарушение требований охраны труда.

Вводится предупреждение или штраф для должностных лиц и предпринимателей - от 2000 до 5000 руб., для юридических лиц - от 50 000 до 80 000 руб.

Нарушение компанией порядка проведения специальной оценки условий труда, согласно новой ст. 14.54 КоАП РФ, влечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 руб., на юридических лиц - от 70 000 до 100 000 руб. Эксперт организации, совершивший при проведении специальной оценки условий труда нарушение, несет ответственность как должностное лицо.

Кроме этого, будет усилена ответственность за проведение специальной оценки условий труда. Так, ст. 14.54 КоАП РФ предусмотрены следующие штрафы:

Нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 руб.; на юридических лиц - от 70 000 до 100 000 руб.

Повторное аналогичное административное правонарушение повлечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 40 000 до 50 000 руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц - в размере от 100 000 до 200 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

В заключение напомним, что изменения, внесенные в КоАП РФ, вступят в силу с 1 января 2015 г. (п. 2 ст. 15 Закона N 421-ФЗ).

УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ЗА НАРУШЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Напомним, что спецификой уголовной ответственности является то, что, в отличие от гражданско-правовой и административной, к уголовной ответственности могут быть привлечены только физические лица. Непосредственно организации к уголовной ответственности в рамках современного российского уголовного права привлечены быть не могут. В нашей статье рассмотрим особенности уголовной ответственности за нарушения в области охраны труда.

Ответственность за нарушение трудового законодательства, и в частности охраны труда, как дисциплинарную, так и административную и материальную, а в соответствующих случаях - уголовную, несут виновные должностные лица, работодатель. Работники же за нарушение инструкций по охране труда привлекаются к дисциплинарной, а в соответствующих случаях - к материальной и также уголовной ответственности.

Охрана труда представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. В соответствии со ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) она включает в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возложены на работодателя. Конкретные обязанности работодателя в этой сфере изложены в ст. 212 ТК РФ.

Особо отметим, что каждый работодатель, осуществляющий производственную деятельность, обязан создать службу по охране труда или ввести должность специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ).

Обратите внимание! В указанной статье речь идет только о производственной деятельности.

Производственная деятельность - это совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию. К ней относятся производство и переработка различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг (ст. 209 ТК РФ). Исходя из приведенного определения, к такой деятельности относится в том числе оказание различных видов услуг (довольно широкое понятие). Кроме того, функционирование практически любой современной компании напрямую связано с использованием компьютеров, оборудования, механизмов и других технических средств.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Если численность работников не превышает 50 человек, руководитель организации принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики и видов деятельности компании.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации, за исключением организаций, проводящих специальную оценку условий труда, порядок аккредитации которых устанавливается законодательством о специальной оценке условий труда. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, правила аккредитации, включающие в себя требования аккредитации, которым должны соответствовать организации, оказывающие услуги в области охраны труда, порядок проведения контроля за деятельностью аккредитованных организаций, порядок приостановления или отзыва аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (также смотрите ст. 217 ТК РФ).

Обратите внимание! Подобные организации подлежат обязательной аккредитации. Свои услуги они оказывают на основании обыкновенного договора возмездного оказания услуг (гражданско-правовой договор).

Специалисты по охране труда обязаны иметь соответствующую подготовку или опыт работы в данной области. Конкретные требования, предъявляемые к уровню образования и квалификации такого специалиста, его должностные обязанности установлены в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. N 37. Довольно "старинный" документ, имеющий свою актуальность по нынешний день.

В соответствии со ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. В зависимости от состава нарушения к ним могут применяться также меры гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

Уголовным кодексом Российской Федерации (далее - УК РФ) предусмотрена ответственность за действия, которые грубо попирают положения законодательства о труде и охране труда либо которые повлекли за собой значительные негативные последствия, например причинение вреда здоровью либо гибель людей. К числу уголовных преступлений, нарушающих законодательство об охране труда, можно отнести следующие:

- ст. 143 "Нарушение требований охраны труда" УК РФ;

- ст. 215 "Нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики" УК РФ;

- ст. 216 "Нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ" УК РФ;

- ст. 217 "Нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах" УК РФ;

- ст. 218 "Нарушение правил учета, хранения, перевозки и использования взрывчатых, легковоспламеняющихся веществ и пиротехнических изделий" УК РФ;

- ст. 219 "Нарушение правил пожарной безопасности" УК РФ.

Под требованиями охраны труда в ст. 143 УК РФ понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

Субъектами (виновными лицами) преступления, предусмотренного ст. 143 УК РФ, могут быть лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечивать соблюдение требований охраны труда на определенном участке работы, в случае если они не приняли меры к устранению заведомо известного им нарушения требований охраны труда либо дали указания, противоречащие этим требованиям, или не обеспечили соблюдение тех либо иных требований. К таким лицам могут относиться:

- руководитель организации, его заместители;

- должностные лица организаций: главные инженеры, главные специалисты, другие.

Ответственность по данному преступлению предусмотрена за неосторожные действия (бездействие), в результате которых при нарушении требований охраны труда был причинен тяжкий вред здоровью. Неосторожная вина может быть выражена в форме легкомыслия или небрежности.

К ответственности за нарушение законодательства об охране труда должны быть в первую очередь привлечены лица, отвечающие в организации за обеспечение охраны труда на участке работ, где произошел несчастный случай. Руководители организации, должностные лица в подобных случаях могут быть привлечены к ответственности за злоупотребление должностными полномочиями (ст. 285 УК РФ) или халатность (ст. 293 УК РФ). Разграничение таких преступлений должно проводиться исходя из обязанностей, возложенных на конкретное должностное лицо. Субъектом преступления, предусмотренного ст. 143 УК РФ, будет лицо, на которого непосредственно возложена обязанность за обеспечение безопасных требований труда и которое игнорировало либо недобросовестно исполняло эту обязанность. А субъектом преступления, предусмотренного ст. 293 УК РФ, например, будет являться лицо, которое в силу своего служебного положения обязано было иметь информацию о том, каким образом обстоят дела по обеспечению безопасности на каждом участке работ, и принять соответствующие меры, чтобы несчастный случай на производстве не произошел.

Обратите внимание! УК РФ предусмотрены и специальные составы преступлений, предусмотренные, как уже было отмечено выше, ст. ст. 215 - 219 УК РФ. Они являются специальными постольку, поскольку затрагивают специфические сферы жизнедеятельности общества и приурочены только применительно к отдельным видам работ.

При квалификации преступлений по ст. ст. 143, 215 - 219 УК РФ необходимо знать, что данные преступления могут быть совершены только по неосторожности. При наличии косвенного или прямого умысла на совершение преступлений, предусмотренных ст. ст. 143, 215 - 219 УК РФ, содеянное будет квалифицироваться как преступление, предусмотренное уже совершенно другими статьями УК РФ.

При разграничении составов преступлений, предусмотренных нормами ст. ст. 215 - 219 УК РФ и ст. 143 УК РФ, имеет значение личность потерпевшего. Потерпевшим от преступления, ответственность за которое предусмотрена ст. 143 УК РФ, может быть только лицо, имеющее трудовые отношения с работодателем, а потерпевшим при совершении преступлений, предусмотренных ст. ст. 215 - 219 УК РФ, - любое лицо, вне зависимости от наличия трудовых отношений у него с данной организацией (работодателем).

Итак, за причинение тяжкого вреда здоровью работника, ч. 1 ст. 143 УК РФ предусмотрено наказание в виде:

- штрафа в размере до 400 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев;

- обязательных работ на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов;

- исправительных работ на срок до двух лет;

- принудительных работ на срок до одного года;

- лишения свободы на срок до одного года с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

Те же деяния, повлекшие по неосторожности смерть человека, наказываются:

- принудительными работами на срок до четырех лет;

- лишением свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Если несчастный случай привел к смерти нескольких работников, виновного могут (ч. 3 ст. 143 УК РФ):

- направить на принудительные работы сроком до пяти лет;

- лишить свободы на срок до пяти лет. Дополнительно виновный может быть лишен права занимать определенные должности или заниматься определенными видами деятельности на срок до трех лет.

В заключение отметим, что по результатам исследования обстоятельств несчастного случая, характера допущенных нарушений, тяжести последствий, изучения должностных обязанностей каждого ответственного лица и других факторов суд решит, кто будет виновным в преступном нарушении требований охраны труда.

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ЗА НАРУШЕНИЯ В ОБЛАСТИ ТРУДА,

КРОМЕ ОХРАНЫ ТРУДА, В ТОМ ЧИСЛЕ С 2015 ГОДА

Ответственность организации за нарушения в области труда выражается в применении к ответственным лицам тех или иных санкций в случае, если они не выполняют требований к безопасности условий труда на рабочих местах, установленных российскими законодательными актами различного уровня. Предметом рассмотрения данной статьи является административная ответственность за подобные нарушения.

Трудовое законодательство направлено в том числе на создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, которыми являются работники и работодатели. Регламентация трудовых отношений включает регулирование обязанностей субъектов трудовых отношений и ответственности за их нарушение.

В соответствии со ст. 419 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. В зависимости от состава и характера нарушения к ним могут применяться также меры административной и уголовной ответственности.

Административная ответственность за нарушение законодательства о труде определена в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ).

В ст. 5.27 КоАП РФ регламентировано, что нарушение законодательства о труде влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб.;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;

- на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

При этом нарушение законодательства о труде должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение (квалифицированный состав нарушения), влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" с 1 января 2015 г. вступят в силу поправки к КоАП РФ.

Несколько изменится содержание самой ст. 5.27 КоАП РФ. При этом она сменит название на "Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права".

Итак, с 1 января 2015 г., согласно новой редакции ст. 5.27 КоАП РФ, штрафы за нарушение трудового законодательства и трудового права для должностных лиц и предпринимателей составят от 1000 до 5000 руб., для юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб.

При повторном нарушении должностные лица будут оштрафованы на сумму от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалифицированы на срок от одного года до трех лет. Индивидуальным предпринимателям за повторное нарушение придется заплатить штраф в размере от 10 000 до 20 000 руб., а организациям - от 50 000 до 70 000 руб.

Частью 2 ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрено наказание за фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это, если с работником не заключен трудовой договор, который будет взиматься с граждан в размере от 3000 до 5000 руб., с должностных лиц - от 10 000 до 20 000 руб.

За уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора: для должностных лиц - 10 000 - 20 000 руб., для предпринимателей - 5000 - 10 000 руб., для юридических лиц - 50 - 100 тыс. руб.

При повторном нарушении граждане будут оштрафованы на 5 тыс. руб., должностных лиц дисквалифицируют на срок от одного года до трех лет. Индивидуальным предпринимателям за повторное нарушение придется заплатить штраф от 30 000 до 40 000 руб., а организациям - от 100 000 до 200 000 руб.

Глава 14 КоАП РФ была дополнена новой ст. 14.54 "Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда", в которой содержится информация об административных правонарушениях в отношении деятельности организаций и экспертов, проводящих специальную оценку труда.

Прежде следует напомнить, что в 2013 г. и ранее работодатели проводили аттестацию рабочих мест. Данная обязанность была закреплена за ними в ст. 212 ТК РФ. С начала 2014 г. на смену аттестации пришла специальная оценка условий труда. Соответствующие поправки внесены в ТК РФ, где само понятие "аттестация рабочих мест" теперь отсутствует.

Специальная оценка условий труда представляет собой единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы и подклассы условий труда на рабочих местах.

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя. Это следует из ст. 212 ТК РФ и из ч. 1 ст. 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. Если же рабочее место было аттестовано, то специальную оценку можно назначить через пять лет после завершения аттестации.

Итак, с 1 января 2015 г. в случае нарушения организацией порядка специальной оценки административный штраф для должностного лица будет составлять от 20 000 до 30 000 руб., для юридического - от 70 000 до 100 000 руб.

За совершение аналогичных правонарушений для должностных лиц предусмотрены штрафные санкции в виде дисквалификации на срок от 1 года до 3 лет или штраф в размере от 40 000 до 50 000 руб., для юридического лица - от 100 000 до 200 000 руб. или административное приостановление деятельности сроком до 90 суток.

Эксперт организации, проводившей оценку, при совершении нарушений несет административную ответственность как должностное лицо. Если в судебном порядке его отстранят от выполнения должностных обязанностей, он может лишиться сертификата, который дает право выполнять работы по спецоценке, на срок не менее 10 лет.

В соответствии со ст. 23.12 КоАП РФ дела об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 1 - 3 ст. 5.27, ч. 1 - 4 ст. 5.27.1, а также ст. ст. 5.28 - 5.34 (носят характер трудового спора), ч. 1 ст. 14.54, ст. 15.34, рассматривает в пределах своих полномочий федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (смотрите подробнее ст. 356 ТК РФ).

Рассматривать дела об административных правонарушениях от имени Федеральной инспекции труда вправе:

- главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители;

- главный государственный правовой инспектор труда Российской Федерации;

- главный государственный инспектор Российской Федерации по охране труда;

- руководители структурных подразделений федеральной инспекции труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспекторы труда, государственные инспекторы труда;

- руководители государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда);

- начальники отделов государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспекторы труда, государственные инспекторы труда.

Обратите внимание, что указанные лица имеют те же полномочия для целей рассмотрения дел об административных правонарушениях, что и Федеральная инспекция труда, а осуществляют их непосредственно от ее имени.

Приказом Федерального агентства по труду и занятости от 10 апреля 2006 г. N 60 утвержден Перечень должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов по государственному надзору и контролю над соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации), уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях (далее - Перечень должностных лиц).

Согласно Перечню должностных лиц, вправе составлять протоколы по административным правонарушениям, предусмотренным ч. 1 ст. 5.27 (в части нарушений законодательства о труде и об охране труда, за совершение которых может быть назначено административное наказание в виде административного штрафа на юридических лиц), ч. 1 ст. 19.4 и ст. 19.7 КоАП РФ:

- руководитель Роструда - главный государственный инспектор труда Российской Федерации, заместитель руководителя Роструда - заместитель главного государственного инспектора труда Российской Федерации;

- начальник Управления надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде, его заместители;

- начальники отделов надзора и контроля Управления надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде, их заместители;

- руководители государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместители;

- начальники отделов надзора и контроля государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместители;

- главные государственные инспекторы труда государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации.

По административным правонарушениям, предусмотренным ч. 1 ст. 5.27 (в части нарушений законодательства о труде и об охране труда, за совершение которых может быть назначено административное наказание в виде административного приостановления деятельности):

- руководитель Роструда - главный государственный инспектор труда Российской Федерации, заместитель руководителя Роструда - заместитель главного государственного инспектора труда Российской Федерации;

- начальник Управления надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде, его заместитель по вопросам охраны труда;

- начальники отделов надзора и контроля по вопросам охраны труда Управления надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде, их заместители;

- руководители государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместители по вопросам охраны труда;

- начальники отделов надзора и контроля по вопросам охраны труда государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместители;

- главные государственные инспекторы труда (по охране труда) государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации;

- государственные инспекторы труда (по охране труда) государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации.

Обратите внимание, что в приведенных списках такое право делегировано определенным должностным лицам в субъектах Российской Федерации.

НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ, ПОДЛЕЖАЩИЕ РАССЛЕДОВАНИЮ И УЧЕТУ

Расследование несчастных случаев на производстве является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда. Результаты расследования, оформленные в соответствии с требованиями законодательства, являются основанием для защиты законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, а также членов их семей. Подробнее об этом читайте в настоящей статье.

Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами, в том числе подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя - физического лица.

Понятие несчастного случая на производстве раскрывается в ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). Основным квалифицирующим признаком несчастного случая на производстве является исполнение пострадавшим трудовых обязанностей или работы по заданию организации либо работодателя - физического лица. При этом в соответствии со ст. 15 ТК РФ понятие "исполнение работником трудовых обязанностей" включает в себя не только действия работника, непосредственно связанные с выполнением им трудовой функции, определенной трудовым договором, но и осуществление иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем.

В качестве дополнительных квалифицирующих признаков в данной статье указаны:

- перечень лиц, несчастные случаи с которыми подлежат расследованию в установленном порядке;

- перечень повреждений здоровья, полученных перечисленными лицами при исполнении трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя;

- обстоятельства, при которых перечисленные повреждения здоровья, полученные указанными лицами, квалифицируются как несчастные случаи на производстве.

Обязательное расследование несчастных случаев на производстве предусмотрено ст. ст. 227 - 231 ТК РФ.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве определен ст. 229.2 ТК РФ, а также Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73.

В случае получения работником травмы или иного повреждения здоровья работодатель (его представитель) обязан (ст. 228 ТК РФ):

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве ту обстановку, которая была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности сохранения - зафиксировать эту обстановку (составить схемы, сделать фотографии и провести другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего (в случае тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом), а также направить сообщение в органы и организации, определенные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

При групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель (его представитель) согласно ст. 228.1 ТК РФ в течение суток обязан сообщить о происшедшем несчастном случае в:

- соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

- орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;

- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

- исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя);

- соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному санитарно-эпидемиологическому надзору.

Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель (его представитель) должен незамедлительно создать комиссию в составе не менее трех человек (ст. 229 ТК РФ).

В состав комиссии включаются:

- специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя;

- представители работодателя;

- представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда.

Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель, а в случаях, предусмотренных ТК РФ, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

В расследовании несчастного случая на производстве у работодателя - физического лица принимают участие указанный работодатель или его уполномоченный представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая на договорной основе.

Для расследования несчастного случая (в том числе группового), тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего - его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. В случае если доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель или уполномоченный им представитель либо председатель комиссии обязаны по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая, который не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трех дней (ст. 229.1 ТК РФ).

Расследование тяжелого несчастного случая (в том числе группового) либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

По каждому несчастному случаю на производстве, повлекшему за собой необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня либо повлекшему его смерть, оформляется акт о несчастном случае на производстве в двух экземплярах на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации (ст. 230 ТК РФ).

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

При несчастном случае на производстве с работником, застрахованным от несчастных случаев на производстве, составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

Акт о несчастном случае на производстве является официальным юридическим документом, подтверждающим в установленном порядке факт повреждения здоровья работника (при страховых случаях - застрахованного) при исполнении им трудовых обязанностей, на основании которого решаются вопросы возмещения вреда пострадавшему и другим лицам, имеющим право на возмещение вреда.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая на производстве, а также указаны лица, допустившие нарушения требований безопасности и охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, определенная комиссией по расследованию несчастного случая на производстве.

Акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью.

Работодатель (уполномоченный им представитель) в трехдневный срок после утверждения акта о несчастном случае на производстве обязан выдать один экземпляр указанного акта пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - родственникам либо доверенному лицу погибшего (по их требованию).

Второй экземпляр акта о несчастном случае вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет по месту работы пострадавшего на момент несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае и копии материалов расследования работодатель (его представитель) направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (уполномоченный им представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, информацию о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве (ст. 230.1 ТК РФ).

Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний определен Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. N 967, применяемым в части, не противоречащей ТК РФ.

Работодатель обязан организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания в течение 10 дней со дня получения извещения из учреждения здравоохранения, лечившего пострадавшего, об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания. Он организует комиссию по расследованию профессионального заболевания, возглавляемую главным врачом центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора района или города. В состав комиссии входят представитель работодателя, специалист по охране труда (или лицо, ответственное за организацию работы по охране труда), представитель учреждения здравоохранения, профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа.

По результатам расследования комиссия составляет акт о случае профессионального заболевания в трехдневный срок по истечении срока расследования в пяти экземплярах, предназначенных для работника, работодателя, центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора, центра профессиональной патологии (учреждения здравоохранения) и страховщика (региональное отделение ФСС РФ).

В случаях разногласий, возникших между членами комиссии в ходе расследования несчастного случая (о его причинах, лицах, виновных в допущенных нарушениях, учете, квалификации и других), решение принимается большинством голосов членов комиссии. При этом члены комиссии, несогласные с принятым решением, подписывают акт с изложением своего аргументированного особого мнения, которое приобщается к материалам расследования несчастного случая.

Особое мнение членов комиссии рассматривается руководителями организаций, направивших их для участия в расследовании, которые с учетом рассмотрения материалов расследования несчастного случая принимают решение о целесообразности обжалования выводов комиссии в порядке, установленном ст. 231 ТК РФ.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ НЕСЧАСТНОМ СЛУЧАЕ

Иногда возникают ситуации, в результате которых происходят несчастные случаи на производстве. При их возникновении работодатель обязан выполнить комплекс мероприятий по предотвращению развития последствий несчастного случая и по расследованию происшествия. Об этом подробнее вы узнаете из нашей статьи.

Несчастным случаем признается событие, в результате которого работник либо иное лицо, участвующее в производственной деятельности организации (например, студент, проходящий производственную практику), получили:

- телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом;

- тепловой удар;

- ожог;

- обморожение;

- утопление;

- поражение электрическим током, молнией, излучением;

- укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми;

- повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств;

- иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших.

Важно отметить, что указанные события признаются несчастным случаем на производстве, если они произошли при обстоятельствах, которые приведены в ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

При этом в случае наступления несчастного случая, согласно ст. 228 ТК РФ, работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с гл. 36 "Обеспечение прав работников на охрану труда" ТК РФ.

Порядок извещения о несчастных случаях определен ст. 228.1 ТК РФ. Перечень лиц, которых должен проинформировать работодатель, зависит от того, какой несчастный случай произошел: обычный или групповой, тяжелый или со смертельным исходом. Извещение о несчастном случае передается в течение суток после происшествия несчастного случая. А если несчастный случай по прошествии времени перешел в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, то работодатель (его представитель) в течение 3 суток после получения сведений об этом направляет извещение в органы и организации, указанные в ст. 228.1 ТК РФ.

Форма извещения о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом) приведена в Приложении N 1 к Постановлению Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73 "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях" (далее - Постановление N 73).

Поскольку при признании несчастного случая страховым возникает право застрахованного лица на получение страхового возмещения, то работодатель обязан (вне зависимости от места, где произошел несчастный случай) направить сообщение страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве. Форма такого сообщения представлена в Приложении N 1 к Приказу Фонда социального страхования Российской Федерации от 24 августа 2000 г. N 157 "О создании в Фонде социального страхования Российской Федерации единой системы учета страховых случаев, их анализа и определения размера скидок и надбавок к страховым тарифам с учетом состояния охраны труда".

В действующем законодательстве не определены формы предоставления информации родственникам пострадавшего о произошедшем несчастном случае на производстве. Поэтому, по мнению автора, решение о том, в какой форме сообщить родственникам пострадавшего, принимается в зависимости от ситуации (наличия с ними телефонной связи, времени, места происшествия и удаленности их места жительства).

Отмечаем, что если несчастный случай стал причиной нарушения законодательства об охране труда, то оштрафованы будут в соответствии со ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ):

- должностные лица в размере от 1000 до 5000 руб.;

- лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;

- юридическое лицо - от 30 000 до 50 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

При повторном нарушении должностное лицо дисквалифицируют на срок от одного года до трех лет.

Обратите внимание! В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" с 1 января 2015 г. вступят в силу поправки к КоАП РФ.

Несколько изменится содержание ст. 5.27 КоАП РФ. При этом она сменит название на "Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права".

Итак, с 1 января 2015 г., согласно новой редакции ст. 5.27 КоАП РФ, штрафы за нарушение трудового законодательства и трудового права для должностных лиц и предпринимателей составят от 1000 до 5000 руб., для юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб.

При повторном нарушении должностные лица будут оштрафованы на сумму от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалифицированы на срок от одного года до трех лет. Индивидуальным предпринимателям за повторное нарушение придется заплатить штраф в размере от 10 000 до 20 000 руб., а организациям - от 50 000 до 70 000 руб.

Частью 2 ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрено наказание за фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это, если с работником не заключен трудовой договор, который будет взиматься с граждан в размере от 3000 до 5000 руб., для должностных лиц - от 10 000 до 20 000 руб.

За уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора: для должностных лиц - 10 000 - 20 000 руб., для предпринимателей - 5000 - 10 000 руб., для юридических лиц - 50 000 - 100 000 руб.

При повторном нарушении граждане будут оштрафованы на 5000 руб., должностных лиц дисквалифицируют на срок от одного года до трех лет. Индивидуальным предпринимателям за повторное нарушение придется заплатить штраф от 30 000 до 40 000 руб., а организациям - от 100 000 до 200 000 руб.

Также за нарушения правил охраны труда, результатом которых стало причинение вреда жизни и здоровью, предусмотрена уголовная ответственность.

Под требованиями охраны труда в ст. 143 Уголовного кодекса российской Федерации (далее - УК РФ) понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

Субъектами (виновными лицами) преступления, предусмотренного ст. 143 УК РФ, могут быть лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечивать соблюдение требований охраны труда на определенном участке работы, в случае если они не приняли меры к устранению заведомо известного им нарушения требований охраны труда либо дали указания, противоречащие этим требованиям, или не обеспечили соблюдение тех либо иных требований. К таким лицам могут относиться:

- руководитель организации, его заместители;

- должностные лица организаций: главные инженеры, главные специалисты, другие.

Ответственность по данному преступлению предусмотрена за неосторожные действия (бездействие), в результате которых при нарушении требований охраны труда был причинен тяжкий вред здоровью. Неосторожная вина может быть выражена в форме легкомыслия или небрежности.

Итак, за причинение тяжкого вреда здоровью работника ч. 1 ст. 143 УК РФ предусмотрено наказание в виде:

- штрафа в размере до 400 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев;

- обязательных работ на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов;

- исправительных работ на срок до двух лет;

- принудительных работ на срок до одного года;

- лишения свободы на срок до одного года с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

Те же деяния, повлекшие по неосторожности смерть человека, наказываются:

- принудительными работами на срок до четырех лет;

- лишением свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет либо без такового.

Если несчастный случай привел к смерти нескольких работников, виновного могут (ч. 3 ст. 143 УК РФ):

- направить на принудительные работы сроком до пяти лет;

- лишить свободы на срок до пяти лет. Дополнительно виновный может быть лишен права занимать определенные должности или заниматься определенными видами деятельности на срок до трех лет.

Чтобы выяснить причины происшествия, необходимо провести расследование. Для этого назначается комиссия. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев регламентируется ст. 229 ТК РФ, а также Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением N 73.

Согласно ст. 229 ТК РФ работодатель (его представитель) формирует специальную комиссию, в которую входят не менее трех человек, в том числе: специалист по охране труда (ответственное лицо за охрану труда), представитель работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда.

При этом лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

Формируется состав комиссии в зависимости от обстоятельств происшествия, количества пострадавших и характера полученных ими повреждений здоровья.

Утверждает состав и возглавляет комиссию работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

Работодатель утверждает состав комиссии приказом (распоряжением).

Обратите внимание! Для участия представителя страховщика в комиссии по расследованию несчастного случая на производстве или профессионального заболевания оформляется письменное распоряжение управляющего региональным отделением ФСС РФ в соответствии с Письмом ФСС РФ от 12 февраля 2004 г. N 02-18/06-978.

Каждый пострадавший (в случае смерти пострадавшего - лица, состоявшие на иждивении, либо лица, состоявшие с ним в близком родстве или свойстве), а также его (их) законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим. В случае когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязаны по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Согласно ст. 229.1 ТК РФ для различных категорий несчастных случаев предусмотрены разные сроки проведения расследования:

- для легких (в том числе групповых) повреждений - 3 дня;

- для тяжелых повреждений или смертельных (в том числе групповых) - 15 дней.

Если о несчастном случае работодатель проинформирован несвоевременно или нетрудоспособность пострадавшего наступила не сразу, расследование проводится по заявлению работника (его доверенного лица) в течение месяца со дня его получения.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

В случае невозможности завершения расследования несчастного случая в установленные сроки в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

Следует отметить, что большое значение имеют место и обстоятельства, при которых произошел несчастный случай. Любая, даже самая незначительная, травма должна подвергнуться расследованию, порядок проведения которого установлен ст. 229.2 ТК РФ.

Обеспечение мероприятий по расследованию несчастного случая по требованию комиссии работодатель осуществляет за счет собственных средств:

- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

- фотографирование и (или) видеосъемка места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;

- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Для расследования происшествия необходимо подготовить следующие документы:

- приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;

- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, составленный по форме N 7, утвержденной Постановлением N 73, а при необходимости - фото- и видеоматериалы;

- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;

- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;

- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц (форма N 6, утвержденная Постановлением N 73), объяснения пострадавших;

- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;

- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (учетная форма N 315/у, утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 15 апреля 2005 г. N 275 "О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве");

- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;

- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

- другие документы по усмотрению комиссии.

Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве производится в соответствии со ст. 230 ТК РФ и Формами документов, утвержденными Постановлением N 73.

По каждому несчастному случаю на производстве, который вызвал необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня либо повлек его смерть, оформляется акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1 в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке или на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью.

Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, работодатель (его представитель), у которого произошел несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы (учебы, службы) пострадавшего.

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия (в предусмотренных ТК РФ случаях - государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по форме N 4 в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

Расследованные несчастные случаи на производстве подлежат регистрации и учету. Согласно ст. 230.1 ТК РФ каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях - государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по форме N 9. В журнале указываются дата и время несчастного случая, данные о пострадавшем, описываются обстоятельства и последствия происшествия, а также принятые меры по устранению причин, приведших к несчастному случаю.

Один экземпляр акта (форма N 4) о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях - государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая) в трехдневный срок после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую ранее сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр акта хранится в течение 45 лет работодателем, у которого произошел несчастный случай.

Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются:

- в соответствующую государственную инспекцию труда;

- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности: по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае - также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя);

- в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, сообщение по форме N 8 о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

Обратите внимание! На основании ст. 229.3 ТК РФ, при выявлении сокрытого несчастного случая, поступлении жалобы, заявления, иного обращения о несогласии с выводами комиссии по расследованию несчастного случая, а также при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования, государственный инспектор труда проводит дополнительное расследование несчастного случая независимо от срока давности несчастного случая.

По результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет заключение по форме N 5 о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем (его представителем).

Государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (его представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт (форма Н-1) оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (его представителя) или государственного инспектора труда.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (уполномоченным им представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом - лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд.

В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда (ст. 231 ТК РФ).

ПОРЯДОК ИЗВЕЩЕНИЯ О НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ

Как бы ни развивались техника и технологии современного производства, какими бы безопасными ни казались условия труда, несчастные случаи на производстве происходят и будут происходить, по-видимому до тех пор, пока человек будет принимать непосредственное участие в трудовом процессе. Данная статья расскажет о том, как в соответствии с законом произвести правильное урегулирование всех необходимых вопросов, касающихся порядка извещений о несчастных случаях.

В соответствии со ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Под несчастным случаем на производстве в силу ст. 3 Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (далее - Закон N 125-ФЗ) понимается событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных Законом N 125-ФЗ случаях как на территории страхователя - работодателя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

В ст. 227 ТК РФ оговорены критерии, позволяющие отнести случай с работником к несчастному случаю на производстве. К ним относятся:

- телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом;

- тепловой удар;

- ожог;

- обморожение;

- утопление;

- поражение электрическим током, молнией, излучением;

- укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми;

- повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств;

- иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавшего на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо смерть пострадавшего.

Причем вышеуказанные события должны произойти:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);

- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;

- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Законодатель, учитывая специфику расследования групповых, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом, а также особенности расследования несчастных случаев в отдельных отраслях и организациях, дополнил ТК РФ ст. 228.1 "Порядок извещения о несчастных случаях".

В соответствии с данной статьей перечень лиц, которых должен проинформировать работодатель, зависит от того, какой несчастный случай произошел: обычный или групповой, тяжелый или со смертельным исходом.

Извещение о несчастном случае передается в течение суток после происшествия несчастного случая в органы и организации, указанные в ст. 228.1 ТК РФ, по телефону, факсом, телеграфом и другими имеющимися средствами связи.

При групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан сообщить:

- в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;

- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Кроме того, о таком несчастном случае работодатель обязан направить в течение суток извещение в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

При передаче извещения отмеченные сведения указываются и кодируются в соответствии с установленной классификацией.

Отметим, что в ст. 228.1 ТК РФ не определены формы предоставления информации родственникам пострадавшего. Решение о том, в какой форме все-таки сообщить родственникам пострадавшего о произошедшем несчастном случае, принимается в зависимости от ситуации: наличия с ними телефонной связи, времени, места происшествия и удаленности их места жительства. В любом случае это сообщение подлежит документальному подтверждению (копия телеграммы, телефонограммы).

О несчастном случае, происшедшем на находящемся в плавании судне (независимо от его ведомственной (отраслевой) принадлежности), капитан судна незамедлительно обязан сообщить работодателю (судовладельцу), а если судно находится в заграничном плавании - также в соответствующее консульство Российской Федерации.

Работодатель (судовладелец), в свою очередь, при получении сообщения о произошедшем на судне групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае либо несчастном случае со смертельным исходом, произошедшем на судне, в течение суток обязан направить извещение по установленной форме в соответствующие:

- территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- прокуратуру по месту регистрации судна;

- федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление федерального государственного надзора в области использования атомной энергии и государственного надзора в области радиационной безопасности, если несчастный случай произошел на ядерной энергетической установке судна или при перевозке ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов;

- территориальное объединение организации профсоюзов;

- исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О несчастных случаях, перешедших по прошествии времени в категорию тяжелых несчастных случаев либо несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом должен направить извещение по установленной форме в соответствующие:

- территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- территориальное объединение организаций профсоюзов;

- территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

- о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При случаях острого отравления работодатель (его представитель) обязан сообщить в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному санитарно-эпидемиологическому надзору.

Обратите внимание! Форма извещения о групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом предусмотрена Приложением N 1 к Постановлению Минтруда от 24 октября 2002 г. N 73 "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях".

Поскольку при признании несчастного случая страховым возникает право застрахованного на получение страхового возмещения, работодатель обязан (вне зависимости от места, где произошел несчастный случай) направить сообщение страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве.

Форма сообщения представлена в Приложении N 1 к Приказу Фонда социального страхования Российской Федерации от 24 августа 2000 г. N 157 "О создании в Фонде социального страхования Российской Федерации единой системы учета страховых случаев, их анализа и определения размера скидок и надбавок к страховым тарифам с учетом состояния охраны труда".

Как следует из содержания ст. 229 ТК РФ, для расследования несчастного случая на производстве работодатель должен создать комиссию и издать приказ о начале ее работы.

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИЙ

ПО РАССЛЕДОВАНИЮ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

Обязательным требованием трудового законодательства Российской Федерации является формирование комиссии для расследования несчастных случаев на производстве. О порядке создания этой комиссии и пойдет речь в данной статье.

Итак, порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев установлен ст. 229 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Согласно ч. 1 названной статьи для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) должен создать комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии должны входить:

- специалист по охране труда либо лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя,

- представители работодателя;

- представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда.

Возглавлять комиссию должен работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии в силу ч. 2 ст. 229 ТК РФ также должны быть включены:

- государственный инспектор труда;

- представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию);

- представитель территориального объединения организаций профсоюзов.

А при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Комиссию в этом случае возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Обратите внимание, что состав комиссии должен утверждаться приказом (распоряжением) работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

На основании ч. 4 ст. 229 ТК РФ при расследовании несчастного случая у работодателя - физического лица должны принимать участие указанный работодатель или его полномочный представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Если несчастный случай на производстве произошел с лицом, направленным для выполнения работ к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, то он расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав этой комиссии должен входить уполномоченный представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие либо несвоевременное прибытие указанного представителя не служит основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, который произошел с работником организации, производящей работы по поручению работодателя (его представителя) на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, подлежит расследованию комиссией, которая образована работодателем, производящим эти работы, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которого она проводилась.

Согласно ч. 6 ст. 229 ТК РФ несчастный случай, который произошел с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, должен расследоваться комиссией, образованной работодателем (его представителем), по поручению которого выполнялась работа, с участием в случае необходимости работодателя (его представителя), за которым закреплена эта территория на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на других основаниях.

Если несчастный случай произошел с работником при выполнении работы по совместительству, то он должен расследоваться и учитываться по месту, где производилась работа по совместительству. В таком случае работодатель (его представитель), который проводил расследование, при наличии письменного согласия работника может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.

Расследование несчастного случая, который произошел в результате катастрофы, аварии либо иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, которую обязан формировать и возглавлять работодатель (его представитель), с обязательным использованием материалов расследования, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

Обратите внимание! Каждый работник имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, происшедшего с ним. Если он не может сделать это лично, то в этом случае его интересы может представлять законный представитель либо иное доверенное лицо.

По требованию пострадавшего либо, в случае смерти самого пострадавшего, по требованию лиц, которые состояли на иждивении пострадавшего, или лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель либо другое доверенное лицо (ч. 11 ст. 229 ТК РФ). В случае если законный представитель либо иное доверенное лицо не принимают участия в расследовании, работодатель (его представитель) или председатель комиссии должны по требованию законного представителя либо иного доверенного лица ознакомить их с материалами расследования.

Если несчастный случай стал следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии должен входить также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному надзору в области использования атомной энергии.

Несчастный случай, произошедший в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, должен расследоваться комиссией, утвержденной руководителем соответствующего территориального органа. Возглавлять комиссию обязан представитель этого органа.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии также должны входить представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавлять комиссию обязан руководитель государственной инспекции труда - главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, - руководитель этого территориального органа.

Следует отметить, что Положением, утвержденным Постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73 (далее - Положение N 73), установлены особенности формирования комиссий по расследованию несчастных случаев, происшедших в отдельных отраслях и организациях с отдельными категориями работников (граждан).

На основании п. 9 Положения N 73 расследование несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которых пострадавшие получили повреждения, отнесенные в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории легких, и происшедших на находящихся в плавании рыбопромысловых или иных морских, речных и других судах, независимо от их отраслевой принадлежности, должно проводиться комиссией, формируемой из представителей командного состава, представителя судовой профсоюзной организации, а при ее отсутствии - представителя судовой команды. Комиссию обязан возглавлять капитан судна. Состав комиссии должен быть утвержден приказом капитана судна.

В соответствии с п. 12 Положения N 73 расследование несчастных случаев со студентами или учащимися образовательных учреждений, проходящими в организациях производственную практику или выполняющими работу под руководством и контролем работодателя (его представителя), проводится комиссиями, которые должны быть сформированы и возглавлены этим работодателем (его представителем). В состав комиссии должны входить представители образовательного учреждения.

Расследование несчастных случаев со студентами или учащимися образовательных учреждений, которые проходят производственную практику на выделенных для этих целей участках организации, выполняющими работу под руководством и контролем полномочных представителей образовательного учреждения, должно проводиться комиссиями, формируемыми руководителями образовательных учреждений. В состав комиссии должны входить представители организации.

Расследование и учет несчастных случаев, которые произошли со студентами образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащимися образовательных учреждений среднего, начального профессионального образования и образовательных учреждений основного общего образования во время учебно-воспитательного процесса в названных образовательных учреждениях, должны осуществляться в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами образования, по согласованию с Минтруда России.

Несчастные случаи, которые произошли с профессиональными спортсменами во время тренировочного процесса либо спортивного соревнования, независимо от количества пострадавших и тяжести полученных ими повреждений, расследуются комиссиями, формируемыми и возглавляемыми работодателями (их представителями), с обязательным участием представителей профсоюзного органа либо иного уполномоченного профессиональными спортсменами органа, с учетом требований Постановления Минтруда N 73 (п. 13 Положения N 73).

Расследование и учет несчастных случаев со спортсменами-любителями во время учебно-тренировочных занятий и проведения спортивных соревнований осуществляются в порядке, который установлен федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами физической культуры и спорта по согласованию с Минтруда России.

Несчастные случаи с профессиональными спортсменами, а также тренерами, специалистами и другими работниками профессиональных спортивных организаций при осуществлении иных действий, которые обусловлены трудовыми отношениями с работодателем или совершаются в его интересах, расследуются в установленном порядке.

СРОКИ РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

Ни одна организация не застрахована от несчастных случаев с работниками. В соответствии с трудовым законодательством работодатель обязан обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве. О том, какие сроки установлены для проведения расследования несчастных случаев, мы и поговорим в настоящей статье.

Трудовой процесс и уровень современных производственных технологий не позволяют полностью исключить неблагоприятные воздействия производственных факторов на работника, то есть на производстве всегда присутствует риск возникновения травм, заболеваний или смерти работника.

Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

- работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;

- обучающиеся, проходящие производственную практику;

- лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;

- лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно полезных работ;

- члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном порядке как несчастный случай подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств; иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, - повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших.

Важно отметить, что указанные события признаются несчастным случаем на производстве, если они произошли при обстоятельствах, которые приведены в ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

При этом, в случае наступления несчастного случая, согласно ст. 228 ТК РФ, работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с гл. 36 "Обеспечение прав работников на охрану труда" ТК РФ.

Несчастные случаи, произошедшие с работниками во время перерывов, не связанных с особенностями трудовой функции (например, в обеденное время), подлежат расследованию и учету только в том случае, если они имели место на территории организации.

Сроки расследования несчастных случаев дифференцированы в зависимости от тяжести несчастных случаев и от обстоятельств, способных оказать влияние на ход расследования (от времени, когда работодателю стало известно о несчастном случае, или времени наступления нетрудоспособности у пострадавшего и других обстоятельств).

Статья 229.1 ТК РФ устанавливает сроки расследования несчастных случаев.

Согласно ч. 1 названной статьи в течение трех дней комиссией проводится расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве (в том числе и группового), в результате которого один либо несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья.

В течение 15 дней комиссией проводится расследование несчастного случая на производстве (в том числе и группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом.

Обратите внимание, что сроки расследования несчастных случаев, произошедших на производстве, исчисляются в календарных днях, начиная со дня издания работодателем приказа об образовании комиссии по расследованию несчастного случая. На это указывает п. 19 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного Постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73 (далее - Положение N 73).

В течение одного месяца со дня поступления заявления комиссией расследуется несчастный случай на производстве, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу. Отметим, что расследование такого несчастного случая проводится по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случае если невозможно завершить расследование в вышеуказанные сроки в связи с объективными обстоятельствами, председатель комиссии обязан своевременно информировать пострадавшего или его доверенных лиц о причинах задержки сроков расследования (п. 20 Положения N 73).

Если возникают обстоятельства, которые объективно препятствуют завершению в установленные законом сроки расследования несчастного случая, в том числе по причинам отдаленности и труднодоступности места происшествия (труднодоступные станции и обсерватории, геолого-разведочные и иные экспедиции и отряды, буровые платформы на шельфе морей, при выполнении отдельных работ за границей, включая международные перевозки, и тому подобное), установленные сроки расследования несчастного случая могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

Согласно ч. 3 ст. 229.1 ТК РФ если возникает необходимость проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, в том числе с проведением соответствующих медицинских, технических и иных экспертиз дополнительного получения соответствующих медицинских и иных заключений, то сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

Решение о дополнительном продлении срока его расследования принимается руководителем органа, представителем которого является должностное лицо, возглавляющее комиссию, с последующим информированием об этом соответствующего правоохранительного органа.

При изменении формы собственности (собственника имущества) организации без сохранения (установления) правопреемственности или ликвидации организации в порядке, установленном законодательством, расследование несчастных случаев проводится по заявлению пострадавшего или его доверенных лиц государственными инспекторами труда с участием представителей соответствующего исполнительного органа страховщика (по месту регистрации прежнего страхователя), а также представителя территориального объединения организаций профсоюзов.

В случае если закончить расследование несчастного случая в указанные сроки не представляется возможным, в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия либо в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами или с учетом принятых ими решений.

При каждом случае расследования несчастного случая на производстве комиссия (в предусмотренных ТК РФ случаях - государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, а также лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности - объяснения от пострадавшего.

Таким образом, законодатель устанавливает следующие сроки расследования:

- на расследование легкого (в том числе группового) несчастного случая - 3 дня;

- сокрытого несчастного случая или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу - 1 месяц;

- для всех остальных категорий несчастных случаев - 15 дней;

- при наличии обстоятельств, препятствующих рассмотрению несчастного случая, срок расследования может быть продлен, но не более чем на 15 дней.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда определены ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель, в частности, должен обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Работодателю важно знать, какие случаи подлежат расследованию, как правильно оформить и провести такое расследование, нужно ли создавать комиссию и уведомлять какие-либо органы о случившемся. Подробнее об этом читайте в представленном материале.

Обязательное расследование несчастных случаев на производстве предусмотрено ст. ст. 227 - 231 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве определен ст. 229.2 ТК РФ, а также Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73.

В случае получения работником травмы или иного повреждения здоровья работодатель (его представитель) на основании ст. 228 ТК РФ обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с гл. 36 "Обеспечение прав работников на охрану труда" ТК РФ.

При групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель (его представитель) согласно ст. 228.1 ТК РФ в течение суток обязан сообщить о происшедшем несчастном случае:

- в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

- орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;

- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

- исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Кроме того, о таком несчастном случае работодатель обязан направить в течение суток извещение в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

О несчастном случае, произошедшем у работодателя - физического лица, последний должен сообщить в:

- соответствующую государственную инспекцию труда;

- прокуратуру по месту нахождения работодателя - физического лица;

- орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел на объекте, подконтрольном этому органу;

- страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному санитарно-эпидемиологическому надзору.

Статья 229.2 ТК РФ, как уже говорилось ранее, определяет порядок расследования несчастных случаев.

В каждом случае расследования несчастного случая комиссия (а в предусмотренных ТК РФ случаях - государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности - объяснения от пострадавшего.

По требованию комиссии в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обязан:

- выполнять технические расчеты, проводить лабораторные исследования, испытания, другие экспертные работы и привлекать в этих целях специалистов-экспертов;

- фотографировать места происшествия и поврежденные объекты, составлять планы, эскизы, схемы;

- предоставлять транспорт, служебные помещения, средства связи, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, необходимые для проведения расследования.

Для расследования несчастного случая на производстве в соответствии со ст. 229.2 ТК РФ подготавливаются следующие документы:

- приказ (распоряжение) работодателя о создании комиссии по расследованию несчастного случая;

- планы, эскизы, схемы, а при необходимости фото- и видеоматериалы места происшествия;

- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;

- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знаний пострадавших по охране труда;

- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших.

Форма протокола (форма 6) утверждена Постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73. В протоколе следует отразить, изменилась ли обстановка или состояние места происшествия на момент осмотра. Обстановка несчастного случая позволяет оценить обстоятельства произошедшего и установить причины. Кроме того, должно быть конкретно и обстоятельно описано место, где произошел несчастный случай. Также если со стороны лиц, участвующих в осмотре места несчастного случая, поступают какие-либо заявления о несогласии с выводами комиссии по оценке места происшествия, то в протоколе делается отметка о наличии таких заявлений с указанием заявителя.

Протокол должен быть подписан всеми лицами, участвующими в осмотре, а также пострадавшим или его представителем (в случае смерти - иждивенцем). Замечания к оформлению протокола, если они имеются у кого-либо, вносятся в протокол. В протоколе в обязательном порядке должна быть указана дата его составления;

- экспертные заключения специалистов, результаты лабораторных исследований и экспериментов;

- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, о нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Медицинское заключение позволяет установить характер полученных повреждений здоровья, степень тяжести полученного работником повреждения здоровья.

Форма заключения приведена в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 апреля 2005 г. N 275. Заключение выдается медицинской организацией, куда обратился за помощью пострадавший, незамедлительно после поступления запроса организации.

Отметим, что в левом верхнем углу заключения обязательно должен стоять штамп медицинской организации с ее полным наименованием и адресом. Заключение обязательно должно быть подписано заведующим отделением или главным врачом и лечащим врачом, должны быть также указана дата его выдачи и стоять оттиск круглой печати медицинской организации;

- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;

- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

- другие документы по усмотрению комиссии.

Указанный перечень документов является открытым, то есть комиссия или государственный инспектор труда вправе в зависимости от обстоятельств произошедшего несчастного случая устанавливать конкретный состав документов, подлежащих представлению и оформлению работодателем.

Приведенные выше документы оформляются независимо от того, является произошедший с работником несчастный случай легким или признан тяжелым.

На основании собранных документов и материалов комиссия или государственный инспектор труда устанавливают следующие имеющие существенное значение факты:

- наличие и характер трудовых отношений между пострадавшим и работодателем, на производстве у которого произошел несчастный случай;

- причины несчастного случая;

- обстоятельства произошедшего несчастного случая;

- были ли действия пострадавшего связаны с выполнением трудовых обязанностей в момент повреждения им здоровья;

- лиц, виновных в допущении нарушений охраны труда и техники безопасности;

- степень повреждения здоровья пострадавшим;

- последствия несчастного случая.

Также в ст. 229.2 ТК РФ определено, что в установленном порядке по решению комиссии (государственного инспектора труда) в зависимости от конкретных обстоятельств могут расследоваться несчастные случаи, не связанные с производством:

- смерть из-за общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;

- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

При расследовании несчастного случая с застрахованным комиссией может быть установлено, что грубая неосторожность человека содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью. В этом случае следует определить степень вины застрахованного лица в процентах.

Приказом Минздравсоцразвития России от 21 сентября 2011 г. N 1065н утвержден Административный регламент исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве (далее - Административный регламент).

Административный регламент определяет порядок осуществления Федеральной службой по труду и занятости (далее - Роструд) и ее территориальными органами - государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации (далее также - территориальные органы Роструда) мероприятий по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, сроки и последовательность действий (административных процедур), а также порядок взаимодействия с организациями при исполнении государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Предметом осуществляемого уполномоченными должностными лицами Роструда и его территориальных органов федерального государственного надзора в установленной сфере деятельности является соблюдение работодателями в процессе осуществления ими хозяйственной деятельности требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, устанавливающих порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, а также проведение мероприятий по предотвращению причинения вреда жизни и здоровью работников и нарушения их трудовых прав (п. 7 Административного регламента).

Результатом исполнения государственной функции являются проведенные уполномоченными должностными лицами Роструда и его территориальных органов мероприятия по контролю (надзору) за соблюдением работодателями обязательных требований в целях выявления и пресечения нарушений обязательных требований, устранения их последствий и реализации мер по предупреждению аналогичных правонарушений (п. 10 Административного регламента).

Юридическим фактом, которым заканчивается исполнение государственной функции в отношении конкретного работодателя, является вручение уполномоченным должностным лицом Роструда или его территориального органа руководителю, иному должностному лицу или уполномоченному представителю юридического лица либо индивидуальному предпринимателю (его уполномоченному представителю) акта проверки соблюдения обязательных требований.

Продолжительность каждой проверки, осуществляемой в рамках исполнения государственной функции, не должна превышать двадцати рабочих дней, а в отношении одного субъекта малого предпринимательства общий срок проведения плановой выездной проверки не может превышать пятидесяти часов для малого предприятия и пятнадцати часов для микропредприятия в год (п. 24 Административного регламента).

Срок проведения каждой проверки в отношении юридического лица, осуществляющего свою деятельность на территориях нескольких субъектов Российской Федерации, устанавливается по каждому филиалу (представительству) юридического лица.

Исполнение государственной функции осуществляется путем последовательного выполнения уполномоченными должностными лицами Роструда и его территориальных органов следующих действий, направленных на обеспечение федерального государственного надзора за реализацией работодателями - юридическими и физическими лицами обязательных требований, связанных с соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве (п. 26 Административного регламента).

Контроль за соблюдением последовательности действий, определенных административными процедурами по исполнению государственной функции, принятием решений уполномоченными работниками Роструда и его территориальных органов по исполнению Административного регламента осуществляется руководителем Роструда, заместителем руководителя Роструда, а также иными уполномоченными должностными лицами Роструда по решению руководителя Роструда (п. 78 Административного регламента).

Текущий контроль за надлежащим исполнением требований Административного регламента работниками Роструда и его территориальных органов осуществляется соответственно руководителем Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Роструда и его заместителями или руководителями территориальных органов и их заместителями.

Контроль за исполнением государственной функции осуществляется путем проведения (п. 80 Административного регламента):

- плановых проверок соблюдения и исполнения работниками Роструда и его территориальных органов положений Административного регламента и иных нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов, регламентирующих деятельность по исполнению государственной функции;

- внеплановых проверок соблюдения и исполнения работниками Роструда и его территориальных органов положений Административного регламента и иных нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов, регламентирующих деятельность по исполнению государственной функции, в связи с заявлениями и обращениями граждан и организаций.

Уполномоченные работники Роструда и его территориальных органов, виновные в неисполнении или ненадлежащем исполнении требований Административного регламента, привлекаются к дисциплинарной ответственности, а также несут гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность в порядке, установленном федеральными законами (п. 83 Административного регламента).

ПРОВЕДЕНИЕ РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ИНСПЕКТОРАМИ ТРУДА

Иногда возникают ситуации, в результате которых происходят несчастные случаи на производстве. При их возникновении работодатель обязан выполнить комплекс мероприятий по предотвращению развития последствий несчастного случая и по расследованию происшествия. В предусмотренных законом случаях расследование несчастных случаев проводится государственными инспекторами труда независимо от срока их давности. Подробнее об этом - в представленном материале.

Прежде чем определиться с вопросами, которые возникают у инспекторов труда при проведении контрольных мероприятий, связанных с правильностью расследования и учета работодателем несчастных случаев на производстве, необходимо определить понятие несчастного случая на производстве, а также круг лиц, к которым применимо понятие "несчастный случай", и перечень ситуаций, которые могут подпадать под указанную категорию. Исчерпывающий перечень положений, определяющих все вышеперечисленные моменты, содержит ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

В соответствии со ст. 227 ТК РФ расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

- работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;

- обучающиеся, проходящие производственную практику;

- лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;

- лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно полезных работ;

- члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном порядке как несчастный случай подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств; иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших.

Также огромное значение для определения несчастного случая на производстве имеют место и обстоятельства случившегося несчастного случая. Несчастный случай будет считаться случившимся на производстве и подлежащим расследованию и учету в случае, если указанные события произошли:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);

- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;

- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастный случай подлежат также события, перечисленные выше, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

При проведении проверки правильности расследования и учета несчастного случая на производстве инспектор труда в обязательном порядке должен проверить, в полном ли объеме выполнены работодателем возложенные на него обязанности.

Прежде всего, была ли немедленно организована первая помощь пострадавшему. В зависимости от конкретных обстоятельств возможно как оказание первой помощи силами и средствами работодателя, так и доставка пострадавшего в медицинскую организацию. Кроме того, работодатель обязан немедленно после оказания первой помощи пострадавшему или по возможности одновременно с этим принять все меры для предотвращения развития аварийной либо иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц.

После выполнения указанных действий работодатель обязан:

- до начала расследования несчастного случая сохранить обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего.

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно обязан образовать комиссию в составе не менее трех человек.

Согласно ст. 229 ТК РФ в состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Инспектор труда при проведении проверки в случае, если специалисты инспекции труда не были привлечены в качестве членов комиссии, в обязательном порядке должен потребовать приказ о создании такой комиссии. В данном случае будет проведена проверка правильности формирования такой комиссии, поскольку в зависимости от значительности несчастного случая на производстве, его последствий в состав комиссии должны быть включены представители различных структур.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии должны быть включены государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В расследовании несчастного случая у работодателя - физического лица принимают участие работодатель или его полномочный представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем (его представителем), по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя (его представителя), за которым закреплена данная территория на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на иных основаниях.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим по поручению работодателя (его представителя) работу на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, производящим эту работу, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которого она проводилась.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству. В этом случае работодатель (его представитель), проводивший расследование, с письменного согласия работника может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой и возглавляемой работодателем (его представителем), с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

При проведении проверки инспектор труда в обязательном порядке проверяет соблюдение работодателем прав пострадавшего, а также его законного представителя или иного доверенного лица, которые имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

По требованию пострадавшего или, в случае смерти пострадавшего, по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвуют в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязаны по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить их с материалами расследования.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов.

Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда - главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, - руководитель этого территориального органа.

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней (ст. 229.1 ТК РФ). Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

Статья 229.2 ТК РФ предусматривает порядок проведения расследования несчастных случаев. Инспектор труда обязан проверить строгое соответствие действий работодателя положениям указанной статьи (опрошены очевидцы происшествия, лица, допустившие нарушения требований охраны труда, работодатель (его представитель) и по возможности - пострадавший). Показания указанных лиц оформляются в письменной форме, должны быть подписаны лицом, дающим такие показания, а также лицами, в присутствии которых такие показания даны, - членами комиссии или инспектором труда в случае, если в соответствии с ТК РФ государственный инспектор труда самостоятельно проводит расследование несчастного случая, выявляет и опрашивает очевидцев происшествия.

В соответствии с ТК РФ работодатель должен максимально содействовать быстроте и эффективности расследования, в связи с чем законодателем возложены на него строго определенные обязанности, выполнение которых также может быть проверено государственным инспектором труда. По требованию комиссии в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

- фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;

- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

На протяжении всего периода расследования формируются материалы расследования. Инспектор труда вправе проверить полноту собранных материалов и правильность их составления. В связи с этим необходимо учитывать, что материалы расследования несчастного случая должны включать:

- приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;

- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости - фото- и видеоматериалы;

- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;

- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;

- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;

- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;

- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;

- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

- другие документы по усмотрению комиссии.

Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

На основании собранных материалов расследования комиссия (в предусмотренных ТК РФ случаях - государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда; вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев; определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности; в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая; квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Как уже указывалось выше, в ряде случаев государственный инспектор труда обязан самостоятельно провести расследование несчастного случая на производстве.

В ст. 229.3 ТК РФ установлен исчерпывающий перечень таких случаев, а именно:

- при выявлении сокрытого несчастного случая;

- поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая;

- получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования.

В указанных случаях государственный инспектор труда проводит дополнительное расследование несчастного случая в соответствии с требованиями ТК РФ независимо от срока давности несчастного случая.

Дополнительное расследование проводится, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости - представителей соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

По результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет заключение о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем (его представителем).

Государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (его представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая.

В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (его представителя) или государственного инспектора труда.

В соответствии с требованиями ст. 230 ТК РФ по каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.

В случае если возникли разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом - лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае, действия лиц, участвовавших в расследовании несчастного случая на производстве, могут быть обжалованы в государственную инспекцию труда.

А в случае несогласия с решением, вынесенным государственной инспекцией труда, указанное решение может быть обжаловано в судебном порядке. В этих случаях согласно ст. 231 ТК РФ подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ МАТЕРИАЛОВ РАССЛЕДОВАНИЯ

НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ, ФОРМЫ ДОКУМЕНТОВ

Как показывает практика, в организации может произойти несчастный случай с работником. Основные причины этого: несоблюдение техники безопасности, необеспечение средствами индивидуальной защиты, использование устаревшего оборудования и так далее. Документальное оформление и учет несчастного случая очень важны, поэтому по каждому из них составляется соответствующий акт, порядок и технология заполнения которого устанавливаются законодательством Российской Федерации. Подробнее об этом читайте в представленном материале.

Итак, основным законодательным актом, регулирующим порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве, является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ). Эти вопросы регламентируются ст. ст. 227 - 231 гл. 36 "Обеспечение прав работников на охрану труда" ТК РФ.

Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве производится в соответствии со ст. 230 ТК РФ, при этом используются Формы документов, утвержденные Постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73 "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях" (далее - Постановление Минтруда N 73).

Отметим, что Постановлением Минтруда N 73 предусмотрены следующие формы документов, которые используются при расследовании, оформлении и учете материалов несчастного случая:

форма 1 "Извещение о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом)";

форма 2 (форма Н-1) "Акт N \_\_\_\_\_ о несчастном случае на производстве";

форма 3 (форма Н-1ПС) "Акт N \_\_\_\_\_ о несчастном случае на производстве";

форма 4 "Акт о расследовании группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом";

форма 5 "Заключение государственного инспектора труда";

форма 6 "Протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица)";

форма 7 "Протокол осмотра места несчастного случая";

форма 8 "Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах";

форма 9 "Журнал регистрации несчастных случаев на производстве".

Согласно ст. 230 ТК РФ по каждому несчастному случаю на производстве, который вызвал необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю пострадавшим трудоспособности на срок не менее одного дня либо повлек его смерть, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

Обратите внимание, что несчастные случаи, которые квалифицируются как несчастный случай на производстве, оформляются актом о несчастном случае на производстве по форме 2 (акт формы Н-1).

Несчастные случаи, которые произошли с профессиональными спортсменами во время тренировочного процесса либо спортивного соревнования, квалифицированные по результатам расследования как несчастный случай на производстве, оформляются актом о несчастном случае на производстве по форме 3 (акт формы Н-1ПС). Указанные несчастные случаи, квалифицированные комиссией как не связанные с производством, оформляются актом произвольной формы.

Акт формы Н-1 (Н-1ПС) составляется комиссией, которая проводила расследование несчастного случая на производстве, в 2 экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.

Указанный акт подписывается всеми членами комиссии, проводившими в установленном порядке расследование несчастного случая. Отметим, что подписи членов комиссий, проводивших расследование несчастных случаев на производстве, произошедших на находящихся в плавании рыбопромысловых или иных морских, речных и других судах, произошедших в учреждениях, дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации за границей, а также представительствах федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей, являющихся гражданами Российской Федерации, заверяются соответственно судовой печатью либо печатью соответствующего представительства (консульства).

Обратите внимание, что содержание акта формы Н-1 (Н-1ПС) должно соответствовать выводам комиссии или государственного инспектора труда, которые проводили расследование несчастного случая на производстве. В акте подробно должны быть изложены обстоятельства и причины несчастного случая на производстве, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, в п. 10 акта формы Н-1 (п. 9 акта формы Н-1ПС) должна быть указана степень его вины в процентах, определенная лицами, проводившими расследование страхового случая, с учетом заключения профсоюзного или иного уполномоченного застрахованным представительного органа данной организации.

По результатам расследования каждого группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом (за исключением несчастных случаев, произошедших с профессиональными спортсменами во время тренировочного процесса или спортивного соревнования либо в результате аварий в организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты) составляется акт о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом) по форме 4 (акт о расследовании несчастного случая) в 2 экземплярах, которые подписываются всеми лицами, проводившими в установленном порядке его расследование.

Оформленные и подписанные акты о расследовании несчастного случая и (или) составленные в установленных случаях акты формы Н-1 (Н-1ПС) вместе с материалами расследования направляются председателем комиссии или государственным инспектором труда, проводившими расследование, для рассмотрения работодателю (его представителю), с которым в момент несчастного случая фактически состоял в трудовых отношениях пострадавший или в производственной деятельности которого он участвовал, обеспечивающему учет данного несчастного случая на производстве.

Копии оформленных в установленном порядке актов и материалов расследования направляются также работодателю (его представителю) по месту основной работы (службы, учебы) пострадавшего - по несчастным случаям, произошедшим:

- с лицами, направленными в установленном порядке для выполнения работ к другому работодателю и работавшими там под его руководством и контролем (под руководством и контролем его представителей);

- с работниками при выполнении работы по совместительству;

- со студентами или учащимися образовательных учреждений соответствующего уровня, проходящими в организациях производственную практику или выполняющими работу под руководством и контролем работодателя (его представителя).

Работодателю (его представителю), на территории которого произошел несчастный случай, направляются копии оформленных в установленном порядке актов и материалов расследования по несчастным случаям, произошедшим:

- на территории организации с работниками сторонних организаций и другими лицами при исполнении ими трудовых обязанностей или задания направившего их работодателя (его представителя);

- с работниками и другими лицами, выполнявшими работу по заданию работодателя (его представителя) на выделенном в установленном порядке участке сторонней организации;

- со студентами или учащимися образовательных учреждений, проходящими производственную практику на выделенных для этих целей участках организации и выполняющими работу под руководством и контролем полномочных представителей образовательного учреждения.

Если в ходе расследования тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, произошедшего с лицом, выполнявшим работы на основании договора гражданско-правового характера, были установлены сведения, дающие достаточные основания полагать, что указанным договором фактически регулировались трудовые отношения пострадавшего с работодателем, то акт о расследовании несчастного случая вместе с другими материалами расследования направляется государственным инспектором труда в суд в целях установления характера правоотношений сторон упомянутого договора. Решение по окончательному оформлению такого несчастного случая принимается государственным инспектором труда в зависимости от существа указанного судебного решения.

Результаты расследования случаев исчезновения работников или других лиц, дающие достаточные основания предполагать их гибель в результате несчастного случая при исполнении ими трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (его представителя), оформляются комиссией актом о расследовании данного происшествия. Этот акт должен содержать сведения о пострадавшем, включая сведения:

- о его обучении по охране труда;

- о наличии опасных производственных факторов на его рабочем месте (предположительном месте исчезновения);

- другие установленные обстоятельства происшествия;

- заключение комиссии о предполагаемых (возможных) причинах исчезновения;

- о виновных в этом лицах.

Акт о расследовании случая исчезновения, оформленный и подписанный всеми членами комиссии, вместе с другими материалами расследования направляется председателем комиссии в соответствующий орган прокуратуры, а их копии - в государственную инспекцию труда.

Решение о квалификации и оформлении этого происшествия как несчастного случая, связанного с производством, либо как несчастного случая, не связанного с производством, принимается соответствующей государственной инспекцией труда с учетом полученных в ходе его расследования сведений после принятия в установленном порядке решения о признании пропавшего лица умершим.

Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им и заверенного печатью акта формы Н-1 (Н-1ПС) пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - доверенным лицам пострадавшего (по их требованию).

Если у работодателя - физического лица нет печати, то его утверждающая подпись в акте по форме Н-1 заверяется в установленном порядке.

Вторые экземпляры утвержденного и заверенного печатью акта формы Н-1 (Н-1ПС) и составленного в установленных случаях акта о расследовании несчастного случая с копиями материалов расследования хранятся в течение 45 лет работодателем (юридическим или физическим лицом), который осуществляет по решению комиссии или государственного инспектора труда, проводивших расследование, учет несчастного случая.

При страховых случаях третий экземпляр утвержденного и заверенного печатью акта формы Н-1 (Н-1ПС) работодатель (его представитель) должен направить в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации в качестве страхователя).

Необходимо отметить, что в некоторых случаях расследование несчастных случаев, связанных с производством, проводится государственным инспектором труда без образования комиссии.

Акты формы Н-1 (Н-1ПС) по несчастным случаям на производстве, расследование которых проводилось без образования комиссии - государственным инспектором труда, оформляются работодателем (его представителем) или уполномоченным им лицом на основании и в соответствии с заключением (актом о расследовании несчастного случая), составленным государственным инспектором труда, проводившим в установленном порядке расследование несчастного случая, о чем в акте формы Н-1 (Н-1ПС) делается соответствующая запись (вместо подписей членов комиссии).

Эти акты составляются и оформляются в следующих случаях:

- тяжелые несчастные случаи и несчастные случаи со смертельным исходом, произошедшие с лицами, выполнявшими работу на основе договора гражданско-правового характера;

- в случаях изменения формы собственности (собственника имущества организации без сохранения (установления) правопреемственности либо ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством);

- при выявлении несчастного случая на производстве, о котором работодателем не было сообщено в соответствующие органы в сроки;

- при поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего, его доверенного лица или родственников погибшего в результате несчастного случая о несогласии их с выводами комиссии;

- при поступлении от работодателя (его представителя) сообщения о последствиях несчастного случая на производстве;

- при поступлении иной информации, свидетельствующей о нарушении установленного порядка расследования (отсутствие своевременного сообщения о тяжелом или смертельном несчастном случае, расследование его комиссией ненадлежащего состава, изменение степени тяжести и последствий несчастного случая;

- при осуществлении надзорно-контрольной деятельности государственным инспектором труда установлено, что утвержденный работодателем (его представителем) акт формы Н-1 (Н-1ПС) составлен с нарушениями установленного порядка или не соответствует обстоятельствам и материалам расследования несчастного случая.

В соответствии с ч. 2 ст. 229.3 ТК РФ государственный инспектор по охране труда имеет право обязать работодателя или уполномоченного им представителя составить новый акт о несчастном случае на производстве в том случае, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В таком случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (уполномоченного им представителя) либо государственного инспектора по охране труда.

Согласно ч. 2 ст. 230.1 ТК РФ в трехдневный срок после представления работодателю оформленный акт о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями прилагаемых к нему материалов расследования и копией (копиями) составленного в установленных случаях акта формы Н-1 на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (государственным инспектором труда, проводившим расследование несчастного случая) в прокуратуру, в которую сообщалось о несчастном случае на производстве.

Копии указанных документов должны быть направлены также в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности: по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае - также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

В соответствии с ч. 3 ст. 230.1 ТК РФ для проведения в установленном порядке анализа состояния и причин производственного травматизма и разработки предложений по его профилактике копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе и групповых), тяжелых несчастных случаев на производстве, несчастных случаев на производстве со смертельным исходом вместе с копиями актов формы Н-1 направляются председателями комиссий (государственными инспекторами труда, проводившими расследование несчастных случаев) также в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов.

Председателем комиссии направляются в соответствующий орган прокуратуры и государственную инспекцию труда в трехдневный срок после утверждения копии актов формы Н-1ПС и материалов расследования при тяжелых несчастных случаях на производстве и несчастных случаях на производстве со смертельным исходом, произошедших с профессиональными спортсменами во время тренировочного процесса либо спортивного соревнования. Копии актов формы Н-1ПС по указанным случаям направляются также в департамент, ведающий вопросами физической культуры и спорта.

Согласно ч. 4 ст. 230.1 ТК РФ работодатель (уполномоченный им представитель) по окончании временной нетрудоспособности пострадавшего обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, сообщение в установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, которые были приняты в целях предупреждения несчастных случаев. Информация представляется по форме 8.

Работодатель (уполномоченный им представитель) сообщает о несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

ПОРЯДОК РЕГИСТРАЦИИ И УЧЕТА

НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Несчастный случай на производстве и его расследование сопряжены с рядом сложностей и довольно жестко регламентированы действующим законодательством, поэтому очень важно работодателю своевременно провести расследования несчастного случая, а также зарегистрировать его в установленном порядке. Подробнее об этом - в представленном материале.

Для начала отметим, что расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами, в том числе подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя - физического лица. Об этом сказано в ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Несчастным случаем на производстве может быть признано любое происшествие, случившееся с сотрудником в рабочее время (в том числе во время установленных перерывов, при выполнении работ в нерабочие праздничные дни и выходные) на территории организации, а также происшествия, произошедшие с работником вне территории организации во время командировки, по пути к месту работы (с работы), если сотрудников перевозят служебным транспортом организации или они используют личный транспорт согласно трудовым договорам либо по распоряжению работодателя, и в иных ситуациях, перечисленных в ст. 227 ТК РФ.

Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве определен ст. 230.1 ТК РФ, а также разд. IV Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного Постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73 (далее - Положение N 73). Отметим, что Постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73 (далее - Постановление Минтруда N 73) утверждены и Формы документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Согласно ч. 1 ст. 230.1 ТК РФ, а также п. 33 Положения N 73 каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве, включая несчастные случаи на производстве, произошедшие с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев либо занятыми на сезонных работах, а также лицами, заключившими договор о выполнении работы на дому (надомниками), регистрируется работодателем, его представителем (юридическим или физическим лицом), осуществляющим в соответствии с решением комиссии его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по форме N 9, предусмотренной Приложением N 1 к Постановлению Минтруда N 73.

Отметим, что в журнале указываются дата и время несчастного случая, данные о пострадавшем, описываются обстоятельства и последствия происшествия, а также принятые меры по устранению причин, приведших к несчастному случаю.

Несчастные случаи на производстве, которые произошли с работниками религиозных организаций, регистрируются соответствующими религиозными организациями (объединениями), прошедшими в установленном порядке государственную регистрацию и являющимися по отношению к пострадавшему работодателями.

Для проведения статистического учета несчастных случаев на производстве Росстатом разработана специальная годовая форма статистического учета таких несчастных случаев, куда должны быть внесены данные о каждом несчастном случае, происшедшем у работодателя - как физического, так и юридического лица, - которая направляется в органы статистики в нормативно установленном порядке.

Согласно ч. 2 ст. 230.1 ТК РФ один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве (тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая со смертельным исходом) (форма 4) вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего (форма Н-1), председателем комиссии или государственным инспектором труда (в случае если им самостоятельно проводилось расследование несчастного случая) в трехдневный срок после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае.

А второй экземпляр этого акта (форма 4) вместе с материалами расследования должен храниться у работодателя, у которого произошел этот несчастный случай, в течение 45 лет.

Из норм ч. 2 ст. 230.1 ТК РФ также следует, что копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования должны быть направлены для последующей регистрации в этом органе:

- в соответствующую государственную инспекцию труда, территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности: по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу;

- а при страховом случае - также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), закончившихся смертью, вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике председателем комиссии (государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) должны быть направлены:

- в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- в соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов.

Акты о расследовании несчастного случая, квалифицированного по результатам расследования как не связанный с производством, вместе с материалами расследования должны храниться работодателем (юридическим или физическим лицом) так же, как и в первом случае, - 45 лет. А копии актов должны быть направлены председателем комиссии в соответствующую государственную инспекцию труда.

В случае если до истечения 45 лет хранения материалов организация будет в установленном законодательством порядке ликвидирована либо прекращена деятельность работодателя - индивидуального предпринимателя, то эти материалы должны быть переданы в установленном порядке правопреемнику, а при отсутствии такового - в соответствующий государственный орган (п. 40 Положения N 73). При этом о передаче актов о расследовании несчастных случаев и материалов по ним необходимо поставить в известность государственную инспекцию труда.

Порядок восстановления утраченных актов о несчастных случаях на производстве регламентирован Письмом Фонда социального страхования Российской Федерации от 28 июня 2005 г. N 02-18/06-5771 "О порядке восстановления утраченных актов о несчастных случаях на производстве" (вместе с Письмами Роструда Российской Федерации от 4 апреля 2005 г. N 676-3-6 и от 9 июня 2005 г. N 1315-3-6).

По вопросам о юридическом статусе актов о несчастных случаях на производстве, оформленных в 1960 - 1980 гг. на предприятиях и в организациях железнодорожного транспорта, в соответствии с ранее действующими нормативными правовыми актами Министерства путей сообщения СССР, следует руководствоваться Письмом Фонда социального страхования Российской Федерации от 23 апреля 2004 г. N 02-18/06-2578 "О юридическом статусе актов о несчастных случаях на производстве, оформленных в советское время, на предприятиях железнодорожного транспорта" (вместе с Письмом Минтруда России от 5 апреля 2004 г. N 1296-17/10-13).

РАССМОТРЕНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ ПО ВОПРОСАМ РАССЛЕДОВАНИЯ,

ОФОРМЛЕНИЯ И УЧЕТА НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

По вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве возможны разногласия. Например, работодатель не признает несчастный случай на производстве и отказывает в проведении его расследования или в выдаче акта потерпевшему. О порядке рассмотрения разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев мы и поговорим в настоящей статье.

Итак, в целях защиты законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (членов семей погибших), выявления лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, а также разработки мер по устранению причин производственного травматизма Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) установлена необходимость расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В частности, результаты расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, оформленные в соответствии с требованиями законодательства, являются основанием для возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работников при исполнении ими обязанностей по трудовому договору, а также членам семей погибших работников на основе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний либо в гражданско-правовом порядке за счет причинителя вреда.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве предусмотрен ТК РФ (ст. ст. 227 - 231 ТК РФ) и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Минтрудсоцразвития России от 24 октября 2002 г. N 73.

При расследовании, оформлении и учете несчастных случаев на производстве возможны разногласия. Статьей 231 ТК РФ предусмотрен следующий порядок разрешения данных разногласий:

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом - лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

Иными словами, ст. 231 ТК РФ установлен исчерпывающий перечень органов, которым предоставлено право рассмотрения разногласий, связанных с:

- расследованием, оформлением и учетом несчастных случаев на производстве;

- непризнанием работодателем (его представителем) факта несчастного случая;

- отказом в проведении расследования и составлении соответствующего акта;

- несогласием самого пострадавшего и лиц, выступающих на стороне пострадавшего, с содержанием акта о несчастном случае.

Это федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и их территориальные органы, чьи решения могут быть обжалованы в суде.

В случае несогласия с решением государственного инспектора труда по вопросам квалификации, расследования, оформления несчастного случая это решение может быть обжаловано. Жалоба может быть подана руководителю государственной инспекции труда, а также в орган власти, осуществляющий надзор в сфере соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, чьи решения могут быть обжалованы в судебном порядке.

Но пока эти решения не отменены либо не приостановлены до рассмотрения вопроса по существу по решению суда или руководителя государственной инспекции труда, никто не освобождает работодателя от обязанности их исполнения.

Решение государственного инспектора труда либо органа власти, осуществляющего надзор в сфере соблюдения трудового законодательства, может быть обжаловано в суде общей юрисдикции по месту нахождения государственной инспекции труда либо этого органа.

При возникновении разногласий между членами комиссии, проводящей расследование несчастного случая, решение принимается большинством голосов, а члены комиссии, несогласные с изложенной точкой зрения, могут изложить письменно свое особое мнение с приобщением его к материалам расследования.

После завершения расследования несчастного случая материалы по расследованию, в том числе и особое мнение членов комиссии, представляются для ознакомления руководителю организации, организовавшей комиссию, который принимает решение, воспользоваться или нет в соответствии со ст. 231 ТК РФ своим правом по обжалованию выводов комиссии.

Выводы комиссии могут быть обжалованы как лицами, имеющими непосредственное отношение к расследованию, - это согласно ст. 229 ТК РФ лица, имеющие непосредственное отношение к пострадавшему (лица, состоявшие на иждивении погибшего в результате несчастного случая на производстве, либо лица, состоявшие с ним в близком родстве или свойстве, а также законный представитель или иное доверенное лицо), так и органами, имеющими непосредственное отношение к процедурам расследования (в ст. 229 ТК РФ - перечень лиц и органов).

Правом обжалования выводов комиссии по несчастному случаю обладают лица, имеющие непосредственное отношение к пострадавшему, либо организации, имеющие непосредственное отношение к процедурам расследования.

Разногласия при расследовании профзаболеваний рассматриваются в ином (специально предусмотренном) порядке.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 18 Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" представитель страховщика имеет право принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве, являющихся страховыми.

Также страховщик обладает правом при наступлении страхового случая при необходимости назначать и проводить экспертизу для проверки наступления страхового случая согласно пп. 1 п. 1 ст. 11 Федерального закона от 16 июля 1999 г. N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования".

Экспертиза страхового случая может быть проведена страховщиком по материалам уже проведенного расследования несчастного случая на производстве, произошедшего с застрахованным лицом, при возникновении разногласий между страховщиком, страхователем или комиссией по поводу того, является ли этот несчастный случай страховым или нет.

Методические рекомендации о порядке назначения и проведения страховщиком экспертизы страхового случая содержатся в Письме Фонда социального страхования Российской Федерации от 3 июля 2001 г. N 02-18/07-4808 "О направлении Методических рекомендаций о порядке назначения и проведения исполнительными органами Фонда социального страхования Российской Федерации экспертизы страхового случая".

Подписано в печать

01.09.2014