

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«СПАССКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И ИНВАЛИДОВ»
г. Спасск-Дальний, ул. Красногвардейская, д. 104/7

Согласовано:
Представитель совета
трудового коллектива
_____ Р.А. Ройтенберг
_____ 1 «апреля» 2024 г.

Утверждаю:
Директор КГБУСО
«Спасский ДИПИ»
_____ Г.Л. Ячмень
_____ 1 «апреля» 2024 г.

**Методический материал по программе
обучения по общим вопросам охраны труда и
функционирования системы управления охраной
труда работников КГБУСО «Спасский ДИПИ»
(программа А)**

2024 г.

Оглавление

<u>Тема 1. Основные понятия и положения охраны труда в РФ</u>	5
Введение.....	5
Основные задачи безопасности труда.....	6
Основные принципы обеспечения безопасности труда.....	6
Основные понятия трудового права.....	7
Ежегодные отпуска.....	8
Заключение трудового договора.....	12
Обязанность и ответственность по соблюдению требований охраны труда....	17
Подготовка, заключение, контроль исполнения коллективного договора.....	21
Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иными федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора.....	24
Прекращение трудового договора. Общие основания.....	26
Режим отдыха (время отдыха).....	30
Самозащита работниками своих трудовых прав.....	33
<u>Тема 2. Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка</u>	36
Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка.....	36
Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.....	39
Организация службы охраны труда в организации.....	43
Административная ответственность.....	47
Дисциплинарная ответственность.....	55
Материальная ответственность работника перед работодателем.....	57
Уголовная ответственность.....	61
<u>Тема 3. Порядок проведения мероприятий по контролю и надзору за соблюдением требований охраны труда и промышленной безопасности</u>	64
Органы надзора и контроля, налагающие административные наказания.....	64
Составление протокола об административном правонарушении.....	70
Рассмотрение дела об административном правонарушении.....	70
Исполнение постановления о наложении административного штрафа.....	71
<u>Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда</u>	71
Общие понятия социального партнерства.....	71
Органы социального партнерства. Комиссии по регулированию социально- трудовых отношений.....	74
Общественный контроль охраны труда в организации.....	77
Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.....	83
<u>Тема 5. Специальная оценка условий труда</u>	
Роль специальной оценки условий труда в функционировании системы управления охраной труда.....	85
Общие требования к организации и порядку проведения специальной оценки условий труда.....	87

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.....	89
Процедура проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов.....	91
Федеральная государственная информационная система учета результатов проведения специальной оценки условий труда.....	100
Права, обязанности и ответственность работодателя.....	102
Права, обязанности и ответственность организаций, осуществляющих специальную оценку условий труда.....	104
<i><u>Тема 6. Идентификация опасностей и управление профессиональными рисками</u></i>	110
Идентификация опасностей и управление профессиональными рисками... ..	110
Источники опасностей.....	110
Варианты корректирующих мер.....	112
<i><u>Тема 7. Правила обучения по охране труда</u></i>	112
Общие положения.....	112
Организация и проведение инструктажей по охране труда.....	113
Организация и проведение обучения требованиям охраны труда.....	116
<i><u>Тема 8. Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее СИЗ)</u></i>	121
Общие положения.....	121
Права и обязанности работодателя в обеспечении работников сиз.....	122
Обязанности работников по применению сиз.....	124
Определение работодателем в потребности сиз.....	124
Выдача сиз индивидуального учёта.....	126
Выдача дежурных сиз.....	127
Выдача дерматологических сиз и смывающих средств.....	127
Выдача сиз с учетом климатических особенностей и сезонности.....	129
Замена сиз для улучшения защитных свойств.....	130
Эксплуатация, хранение, уход, вывод сиз из эксплуатации и их замена.....	130
<i><u>Тема 9. Санитарно-бытовое обслуживание работников</u></i>	133
Общие положения.....	133
Обязанности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по выполнению требований санитарного законодательства.....	134
Виды административной ответственности за нарушение требований санитарного законодательства.....	136
<i><u>Тема 10. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве</u></i>	137
Общие положения.....	137
Порядок извещения о несчастных случаях на производстве.....	140
Расследование несчастных случаев.....	142
Анализ обобщенных причин расследуемых событий.....	145

<i>Тема 11. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний</i>	146
Общие положения.....	146
Размер единовременной страховой выплаты.....	150
Размер ежемесячной страховой выплаты.....	150
Права, обязанности и ответственность страхователя.....	150
Права и обязанности страховщика.....	151
Права и обязанности застрахованного.....	152

Тема 1. Основные понятия и положения охраны труда в РФ

Введение

Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее - Трудовым кодексом РФ) установлены следующие основные понятия:

Охрана труда - 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.

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

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Рабочее место - место, где работник должен находиться, или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

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

Производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Специальная оценка условий труда - единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

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.

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору.

Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков. Положение о системе управления профессиональными рисками 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.

Основные задачи безопасности труда:

- исключение воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов;
 - приведение уровня вредных и (или) опасных факторов к уровням, не превышающим установленных нормативов;
 - минимизация физиологических последствий (травм и заболеваний).
-

Основные принципы обеспечения безопасности труда:

1. Совершенствование технологических процессов;
2. Модернизация оборудования;
3. Устранение или ограничение источников опасностей, ограничение зоны их распространения.
4. Обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.

Основные понятия трудового права

В Трудовом кодексе РФ приведены следующие термины и определения, относящиеся к трудовому праву:

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) и о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 15 Трудового кодекса РФ).

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 Трудового кодекса РФ).

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 Трудового кодекса РФ).

Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными

правовыми актами относятся к рабочему времени (ст. 91 Трудового кодекса РФ).

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 Трудового кодекса РФ).

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 129 Трудового кодекса РФ).

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ст. 129 Трудового кодекса РФ).

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (ст. 129 Трудового кодекса РФ).

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ст. 164 Трудового кодекса РФ).

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей (ст. 164 Трудового кодекса РФ).

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами организации (ст. 189 Трудового кодекса РФ)

Ежегодные отпуска

Общие положения

Согласно ст. 114, 115 Трудового кодекса РФ работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Лицам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, о работе по совместительству, для выполнения сезонной работы, у физического лица, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с правилами, определяющими особенности правового регулирования труда указанной категории работников (ст. 286, 291, 295, 305 Трудового кодекса РФ):

- лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 Трудового кодекса РФ);

- работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета 2 рабочих дня за месяц работы (ст. 291 Трудового кодекса РФ);

- работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 рабочих дня за каждый месяц работы (ст. 295 Трудового кодекса РФ);

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим у работодателей – физических лиц, определяются по соглашению между работником и работодателем – физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установлено Трудовым кодексом РФ.

Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска двух видов:

- ежегодные основные оплачиваемые отпуска (ст. 115 Трудового кодекса РФ);

- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 Трудового кодекса РФ).

Оплата времени отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Согласно ст. 116, 117, 118, 119 Трудового кодекса РФ предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска призвано, главным образом, компенсировать или нейтрализовать воздействие тех или иных неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе трудовой деятельности.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам, имеющим особый характер работы;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или другими локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение его на части. Отзыв из отпуска, замена его денежной компенсацией

Согласно ст. 124, 125, 126 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы (ст. 170 Трудового кодекса РФ);
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.
-

В указанных случаях отпуск продлевается автоматически на соответствующее число дней. О продлении отпуска работник обязан известить работодателя. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. (ст. 124 Трудового кодекса РФ). В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается, независимо от характера возникших обстоятельств, непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд. Работникам в возрасте до 18 лет, а также занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачиваемый отпуск должен предоставляться только ежегодно. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. Инициатива разделения отпуска обычно исходит от работника, но согласие работодателя необходимо. Отпуск можно разделить на несколько частей, но при этом необходимо, чтобы хотя бы одна из них была не менее 14 календарных дней (ст. 125 Трудового кодекса РФ). Работодатель может отозвать работника из отпуска, если это необходимо по тем или иным производственным нуждам, но только с его согласия. Закон не оговаривает форму такого соглашения, однако, чтобы избежать недоразумения, целесообразно получить письменное согласие работника на отзыв из отпуска.

Заключение трудового договора

Форма трудового договора

Согласно ст. 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. На экземпляре, хранящемся у работодателя должна быть подпись работника, подтверждающая получение им экземпляра трудового договора. Письменная форма договора является обязательной. Это позволяет сторонам более точно и конкретно, нежели при устном заключении договора, сформулировать и дополнительные условия, что очень важно с точки зрения определенности правового положения работника. Кроме того, в случае возникновения спора — это будет способствовать его скорейшему и правильному разрешению. Заключение трудового договора в письменной форме означает, что работник и работодатель составляют специальный документ - договор, в котором отражаются наименования сторон, трудовая функция, а также иные условия труда в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с указанной статьей, в трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном

подразделении организации, расположенном в другой местности, место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа указанных выше, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его

расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

На неопределенный срок;

На определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса РФ «Срочный трудовой договор». В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Письменная форма трудового договора обязательна и при поступлении на работу по совместительству. При этом не имеет значения, куда поступает лицо на работу по совместительству – в ту же организацию, где выполняемая им работа является основной, или в другую. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Оформление приёма на работу

Согласно ст. 68 Трудового кодекса РФ письменная форма трудового договора не исключает необходимости издания приказа (распоряжения) о приёме на работу.

Такой приказ (распоряжение) издается единолично руководителем организации на основании и в соответствии с трудовым договором.

В нём должны быть указаны профессия, специальность или должность, по которой будет исполнять трудовые обязанности работник, а также дата, с которой он обязан приступить к работе. В тех случаях, когда при заключении трудового договора стороны специально обусловили конкретное структурное подразделение, в которое принимается работник, или конкретный механизм, или агрегат (рабочее место), на котором он будет работать, это отмечается в приказе о приеме на работу. В приказе указывается также размер (условия) оплаты труда или должностной оклад, срок испытания (если трудовым договором предусмотрено условие об испытании).

Руководитель не вправе включать в приказ о приеме на работу условия труда, не соответствующие тем, которые предусмотрены трудовым договором.

Например, установить работнику меньший оклад по сравнению с тем, который указан в трудовом договоре.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в течение 3 дней со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). При заключении трудового договора и при обсуждении его условий (до подписания трудового договора) руководитель организации обязан ознакомить работника с коллективным договором, если он заключен в организации, с правилами внутреннего трудового распорядка и другими принятыми в организации локальными нормативными правовыми актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

Медицинский осмотр при заключении трудового договора

Согласно ст. 69 Трудового кодекса РФ медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора проводится для определения пригодности работника по состоянию здоровья к выполнению работы, предусмотренной трудовым договором, а также в целях охраны здоровья граждан, предупреждения возникновения и распространения болезней.

Общие положения и правовые основы регулирования труда руководителя организации

Согласно ст. ст. 273, 274 Трудового кодекса РФ руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами и нормативными правовыми актами РФ и её субъектов, учредительными документами, локальными нормативными актами организации осуществляет руководство этой организацией, в т.ч. выполняет функции её единоличного исполнительного органа. Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, трудовым договором. Права и обязанности руководителя условно разделяются на две группы. Первую составляют права и обязанности руководителя как наемного работника. Вторую - права руководителя, как органа юридического лица. И те, и другие непосредственно связаны между собой. Так, обязанность работника преломляется в обязанности руководителя осуществлять деятельность в интересах организации. В наиболее общем виде права и обязанности руководителя как работника определены ст. 21 Трудового кодекса РФ.

Руководители организаций в соответствии с гражданским законодательством являются лицами, которые по договору исполняют функции органа юридического лица и реализуют от его имени гражданские права и обязанности. Права и обязанности руководителя как работника могут быть полностью перенесены в трудовой договор, заключаемый с руководителем. Однако в тех случаях, когда это не сделано, руководитель приобретает эти права и обязанности в силу самого факта трудового договора. Иными словами, заключение трудового договора автоматически влечет действие соответствующих норм законодательства. Права руководителя, как органа юридического лица, предусмотрены федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ, актами иных государственных органов, законодательными и подзаконными актами субъектов Российской Федерации, учредительными документами и локальными нормативными актами организации

Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка

Права работников по соблюдению норм охраны труда установлены ст. 219 «Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда» Трудового кодекса РФ, а гарантии ст. 220 «Гарантии права работников

на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда». В соответствии с указанными статьями каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее - федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ);
- 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;
- 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;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- 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 (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, 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, компенсации работникам не устанавливаются.

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ 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.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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 и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ. В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного надзора за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

Обязанности работников в области охраны труда

Каждый работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка;
- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях 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 или отравления, а также сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Подготовка, заключение, контроль исполнения коллективного договора

Общие положения

Трудовой кодекс РФ приводит определение коллективного договора в ст. 40 в следующем изложении: коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор является локальным нормативным правовым соглашением, т.е. актом, который заключается в договорном порядке, но наряду с конкретными обязательствами содержит нормы права. Обязательная часть коллективного договора – конкретные обязательства работодателя по обеспечению условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными трудовым законодательством (ст. 41 Трудового кодекса РФ). Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3 месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор

на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами. Вопрос о выборе способа урегулирования разногласий должен решаться сторонами. Если стороны не достигли соглашения либо работодатель (его представители) уклоняется от продолжения коллективных переговоров, необходимо перейти к примирительным процедурам. Коллективный договор может заключаться у индивидуального предпринимателя, в организации в целом, в ее филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях. При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации стороной коллективного договора выступает работодатель, т.е. организация, а действие коллективного договора распространяется на всех работников (ст. 43 Трудового кодекса РФ). При этом представителем работодателя может быть руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Необходимость заключения коллективного договора в обособленных структурных подразделениях возникает в силу того, что они расположены вне места нахождения юридического лица или имеют свои специфические технологические и организационные особенности. Коллективный договор обособленного подразделения не должен содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором всей организации.

Содержание и структура коллективного договора

В ст. 41 Трудового кодекса РФ говорится, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов. При определении содержания коллективного договора необходимо исходить из компетенции работодателя. Недопустимо включение в договор условий, предусматривать которые работодатель не вправе (например, для работников бюджетной сферы размеры должностных окладов установлены специальными нормативными актами и изменять их в договорном порядке нельзя).

Действие коллективного договора

Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 Трудового кодекса РФ. Коллективный договор является актом срочного действия, по усмотрению

сторон он может заключаться на любой срок, не превышающий 3-х лет. Дата вступления коллективного договора в силу определяется сторонами, и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств, например, от проведения уведомительной регистрации, за исключением волеизъявления сторон. Стороны могут обусловить вступление коллективного договора в силу:

- самим фактом подписания договора (со дня подписания его сторонами);
- наступлением определенной календарной даты;
- наступлением определенного события.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет. Такое решение должно быть принято по соглашению сторон. Продолжение срока возможно неоднократно, но каждый раз не более чем на 3 года.

Изменение и дополнение коллективного договора

Изменения и дополнения коллективного договора регламентируются ст. 44 Трудового кодекса РФ и производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. Коллективный договор изменяется и дополняется в процессе коллективных переговоров (ст. 37 Трудового кодекса РФ).

Изменение и дополнение соглашений

Изменение и дополнение соглашения производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для заключения соглашения, либо в порядке, установленном соглашением (ст. 49 Трудового кодекса РФ). В процессе проведения коллективных переговоров (ст. 37 Трудового кодекса РФ) соглашение может изменяться и дополняться.

Регистрация коллективного договора, соглашений

Согласно ст. 50 Трудового кодекса РФ коллективный договор, соглашение в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Соглашения, заключенные на федеральном уровне, направляются на регистрацию в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России), другие соглашения и коллективные договоры – в региональные и территориальные органы по труду. Регистрация носит уведомительный характер, т.е. не порождает правовых последствий для сторон. Коллективный договор,

соглашение вступает в действие со дня, определенного сторонами, факт регистрации не влияет на их юридическую силу.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения согласно ст. 51 Трудового кодекса РФ осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию о выполнении условий договорного акта, финансово-экономическом состоянии и т.д. Информация должна быть предоставлена не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Правило о предоставлении информации относится главным образом к работодателю (работодателям), поскольку именно на него возложено выполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. Информацию должны представлять и органы исполнительной власти, а также местного самоуправления, которые принимали участие в коллективных переговорах по заключению соглашения. Контроль выполнения коллективных договоров и соглашений осуществляют также органы по труду. Они проводят плановые проверки и выявляют случаи невыполнения (нарушения) условий коллективных договоров, соглашений. Однако правовые последствия такого рода проверок законодателем не установлены. Соответствующий орган по труду извещает представителей сторон о допущенных нарушениях.

Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иными федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора

Согласно ст. 84 Трудового кодекса РФ трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных Трудового кодекса РФ или иным федеральным законом правил его заключения (п. 11 ст. 77 Трудового кодекса РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

1. Заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Согласно Уголовному кодексу Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (далее – Уголовный кодекс РФ) лишение права заниматься определенной деятельностью или занимать определенную должность состоит в запрещении занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной

профессиональной или иной деятельностью (например, врачебной или иной медицинской, педагогической деятельностью). Лишение вышеуказанных прав устанавливается на срок от 1 года до 5 лет в качестве основного и на срок от 6 месяцев до 3 лет – в качестве дополнительного вида наказания. В связи с этим правила ст. 84 Трудового кодекса РФ должны применяться только в течение данного срока;

2. Заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Заключение такого рода может быть выдано лишь тем органом или учреждением, которому это право предоставлено (например, экспертными комиссиями, учреждениями службы медицинской социальной экспертизы и др.);

3. Отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом (например, право на занятие медицинской и фармакологической деятельностью имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское и фармацевтическое образование, а занятие определенными видами деятельности – также сертификаты специалиста и лицензию; к педагогической деятельности допускаются только те лица, которые имеют образовательный ценз, соответствующий типу и виду образовательного учреждения и др.);

4. Заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

5. В других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Прекращение трудового договора в случаях, указанных выше, производится, если невозможно 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 работник может выполнить с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 84 Трудового кодекса РФ). Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

Прекращение трудового договора. Общие основания

Общие основания прекращения трудового договора

Согласно положениям Трудового кодекса РФ работодатель – физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, в письменной форме предупреждает работника об изменении работодателем определенных сторонами условий, предусмотренных трудовым договором, не менее чем за 14 календарных дней (ст. 306 трудового кодекса РФ). При этом работодатель – физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ч. 1 ст. 74 Трудового кодекса РФ). Определенные сторонами условия трудового договора изложены в ст. 57 Трудового кодекса РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Статья 81 Трудового кодекса РФ предусматривает перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В нем содержатся и основания, которые распространяются на всех работников, и основания, применимые лишь к определенной их категории.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в следующих случаях:

1. Ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Трудовое законодательство не дает понятия ликвидации. Необходимо использовать положения Гражданского кодекса Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ (далее - Гражданский кодекс РФ), определяющие порядок создания, преобразования и ликвидации юридических лиц. Статья 61 части 1 Гражданского кодекса РФ предусматривает, что ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемственности к другим лицам. Решение о ликвидации юридического лица могут принять как сами его учредители (участники) или орган

юридического лица, уполномоченный на это учредительными документами, так и суд. Основанием для ликвидации юридического лица может быть, в частности, признание его банкротом. Основанием для увольнения работников должно служить решение о ликвидации юридического лица, принятое органами или лицами, уполномоченными законом. После принятия такого решения работники должны быть предупреждены о предстоящем увольнении и, как правило, уволены до начала работы ликвидационной комиссии. Крайним сроком их увольнения является дата внесения записи в Единый государственный реестр юридических лиц. Ликвидация считается завершенной, а юридическое лицо – прекратившим существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц (ст. 63 Гражданского кодекса РФ). Ликвидация юридического лица как самостоятельное основание увольнения влечет совершенно определенные правовые последствия, в частности сохранение заработной платы на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) – ст. 178 Трудового кодекса РФ. В связи с этим важно проводить четкое различие между ликвидацией и схожими правовыми явлениями, в частности реорганизацией, изменением собственника и др. В отличие от ликвидации юридического лица, его реорганизация, а равно и смена собственника имущества не является самостоятельным основанием увольнения работников. Их трудовые отношения продолжаются (ст. 75 Трудового кодекса РФ). Расторжение трудового договора производится и в том случае, когда прекращается деятельность индивидуального предпринимателя вследствие им самим принятого решения, признания его банкротом по решению суда, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности и т.п. В данном случае работник подлежит увольнению по п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, т.е. в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя.

2. Сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя

Увольнение допускается, если невозможно 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 работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это

предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3. Увольнение в связи с выявленным несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, согласно п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Без соблюдения этого условия увольнение по п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ не может быть признано законным. Для увольнения по данному основанию работника, являющегося членом профсоюза, необходимо также мотивированное мнение соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

4. Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)

На основании этого пункта трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут только с указанными должностными лицами. Другие работники не могут быть уволены по инициативе работодателя в связи со сменой собственника имущества организации (ст. 75 Трудового кодекса РФ).

5. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

Неисполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, без уважительных причин является нарушением трудовой дисциплины (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя организации, технических правил и т.п.).

Увольнение работника за нарушение трудовой дисциплины будет правомерным при соблюдении работодателем следующих условий:

- неисполнение трудовых обязанностей уже имело место хотя бы один раз;
- трудовые обязанности не исполнены без уважительных причин;

- к работнику уже было применено дисциплинарное взыскание, и оно не снято и не погашено (ст. 194 Трудового кодекса РФ).

При отсутствии хотя бы одного пункта из этих условий, увольнение работника по п.5 ст. 81 Трудового кодекса РФ будет неправомерным. При этом следует иметь в виду, что неоднократное нарушение работником (без уважительных причин) трудовой дисциплины должно быть подтверждено зафиксированными фактами дисциплинарных взысканий, в частности, приказами об их наложении. Если к работнику, нарушившему трудовую дисциплину, дисциплинарные взыскания официально не применялись, увольнение по п.5 ст. 81 Трудового кодекса РФ не может быть признано законным (ст. 192 Трудового кодекса РФ);

б. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

- прогул, то есть отсутствие на рабочем месте в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
- совершение по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившими в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжелые последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

К числу грубых нарушений трудовых обязанностей (трудовой дисциплины) п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ относит прогул, который квалифицируется как отсутствие на рабочем месте в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие работника без уважительных причин на рабочем месте более 4-х часов подряд в течение рабочего дня. Прогулом будет считаться также оставление работы:

- без предупреждения о намерении расторгнуть трудовой договор письменно за 2 недели;
- до истечения установленного срока предупреждения без согласия работодателя.

Прогулом признается и самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда работодатель вопреки закону отказал в их предоставлении, и время использования работником таких дней независимо от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении дня отдыха в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования соответствии с положениями ст. 186 Трудового кодекса РФ)

Режим отдыха (время отдыха)

Понятие времени отдыха

Согласно ст. 106 Трудового кодекса РФ под временем отдыха понимается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха

Согласно ст. 107 Трудового кодекса РФ видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Перерывы в течение рабочего дня (смены) предоставляются для отдыха и питания (ст. 108 Трудового кодекса РФ) или для обогрева и отдыха (ст. 109 Трудового кодекса РФ). Ежедневный (междусменный) отдых – это время с момента окончания работы и до ее начала на следующий день (смену). Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и зависит от длительности ежедневной работы и обеденного перерыва. Для работников отдельных отраслей минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха установлена специальными нормативными правовыми актами (например, для водителей автомобилей и др.).

Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) всем работникам предоставляется продолжительностью не менее 42 часов (ст. 110, 111 Трудового кодекса РФ). Нерабочие праздничные дни – это установленные Трудовым кодексом свободные от работы дни, посвященные выдающимся событиям или памятным традиционным датам (ст. 112 Трудового кодекса РФ).

Отпуск, как вид времени отдыха, представляет собой определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемых работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности). Различаются ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 114 Трудового кодекса РФ), отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Согласно ст. 110 Трудового кодекса РФ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов и должна соблюдаться во всех организациях при установлении режимов работы и графиков сменности, в т.ч. и на непрерывных производствах. При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть уменьшена в отдельные недели по сравнению с установленной (ст. 110 Трудового кодекса РФ). Однако в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена. Порядок предоставления еженедельного непрерывного отдыха работникам железнодорожного, автомобильного и водного транспорта, связи и некоторых других отраслей может регулироваться положением о рабочем времени и времени отдыха в этих отраслях.

Выходные дни

Согласно ст. 111 Трудового кодекса РФ выходными днями являются свободные от работы дни календарной недели, предоставляемые работникам для отдыха. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 выходных дня в неделю; при 6-дневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, у которых приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников организации.

Некоторые категории работников, помимо общих выходных дней имеют право на дополнительные выходные дни. Так, для ухода за детьми-инвалидами одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 Трудового кодекса РФ), которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ.

Нерабочие праздничные дни

Согласно ст. 112 Трудового кодекса РФ нерабочими, праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4 и 5 января – Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере. В соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для

снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни. Искключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни

Согласно ст. 113 Трудового кодекса РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Самозащита работниками своих трудовых прав

Форма самозащиты

В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права. В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (ст. 379 Трудового кодекса РФ).

Самозащита – новый для трудового законодательства способ защиты прав работника. Самозащита предполагает самостоятельные активные действия работников по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю соблюдения законодательства о труде. Самозащита возможна при наличии грубого нарушения трудовых прав работника, специально указанного в Трудовом кодексе РФ (ст. 142 «Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику», ст. 219

"Право работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда", ст. 220 «Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда», и необходимости пресечь нарушение. В отличие от гражданского законодательства, которое допускает любые соразмерные характеру и содержанию правонарушения меры его пресечения (ст. 14 части 1 Гражданского кодекса РФ).

Трудовой кодекс предусматривает лишь одну форму самозащиты работников – отказ от выполнения трудовых обязанностей.

Самозащиту трудовых прав необходимо отличать от забастовки. Самозащита – это отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника (право на определенность трудовой функции, закрепленной трудовым договором, права на своевременное и в полном объеме получение заработной платы, права на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности). Забастовка же представляет собой отказ выполнять трудовые обязанности (полностью или частично) с целью разрешить коллективный спор, т.е. является способом разрешения коллективного трудового спора и направлена на отстаивание коллективных интересов или коллективных прав. Право на самозащиту реализуется работником самостоятельно, независимо от других работников. Решение об объявлении забастовки может быть принято только коллективным – общим собранием (конференцией) работников организации или профсоюзной организацией.

Наряду с использованием права на самозащиту работник может обратиться в органы Федеральной инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Забастовка проводится в ходе разрешения коллективного трудового спора после необходимых примирительных процедур (ст. 401-404 Трудового кодекса РФ). И, наконец, самозащита трудовых прав, и забастовка различаются по своим правовым последствиям. Отказ выполнять работу в порядке самозащиты может длиться до того, как устранено нарушение трудовых прав работника. Продолжительность забастовки определяется эффективностью проводимых в этот период примирительных процедур. Забастовка может быть завершена соглашением об установлении новых прав работников, о выполнении или частичном выполнении прав, предусмотренных коллективным договором (соглашением). Возможно и прекращение забастовки органом, ее возглавляющим, без разрешения коллективного трудового спора.

Следует подчеркнуть, что работник вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей лишь в случае незаконного перевода на другую работу (поручение работы, не предусмотренной трудовым договором). Например,

перевода, осуществленного без письменного согласия работника, перевода на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, перевода на тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда (ст. 72, 74 Трудового кодекса РФ). Если же перевод осуществлялся в соответствии с законодательством, например, работодатель использует свое право на временный перевод в случае производственной необходимости (ст. 72.1 Трудового кодекса РФ) и при этом условия труда (воздействие вредных факторов производства или факторов, определяющих опасность либо тяжесть труда) не меняются, работник не вправе отказаться от выполнения работы.

Применительно к отдельным видам самозащиты можно говорить о необходимости соблюдения определенной процедуры. Так, приостановка работы в случаях задержки выплаты заработной платы возможна лишь после письменного извещения работодателя (ст. 142 Трудового кодекса РФ). Продолжительность приостановки выполнения трудовых обязанностей в порядке самозащиты не ограничивается и определяется временем, необходимым для восстановления нарушенных прав работника. Не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 Трудового кодекса РФ), издания приказа о восстановлении на прежней работе, выдачи средств индивидуальной и коллективной защиты и т.п. работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей. Приостановка работы в целях защиты трудовых прав не прекращает трудовое правоотношение, не умаляет и не ограничивает права работника.

Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты

Согласно ст. 380 Трудового кодекса РФ работодатель и представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты своих трудовых прав. Самозащита трудовых прав осуществляется работниками свободно. Руководитель, иные должностные лица организации не могут принуждать работника к выполнению работы, угрожать ему, оказывать психологическое давление. Не допускается также привлечение работников, реализующих право на самозащиту, к дисциплинарной ответственности. Незаконные действия лиц, представляющих интересы работодателя, могут быть обжалованы в суде или Федеральной инспекции труда.

Тема 2. Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка

Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка

Права работников по соблюдению норм охраны труда установлены ст. 219 «Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда» Трудового кодекса РФ, а гарантии ст. 220 «Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда». В соответствии с указанными статьями каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее - федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ);
- 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;
- 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;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- 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 (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, 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, компенсации работникам не устанавливаются.

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Условия труда,

предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ 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.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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 и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ. В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного надзора за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

Обязанности работников в области охраны труда

Каждый работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях 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 или отравления, а также сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

По законодательству об охране труда в РФ, охрану труда обеспечивают три стороны:

1. Государство, в лице его законодательных, исполнительных и судебных органов власти;
2. Работодатель;
3. Работник.

В ст. 20 Трудового кодекса РФ дается точное юридическое определение сторонам трудовых отношений – «сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель». Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Стороны, обеспечивающие охрану труда, взаимодействуют на следующих принципах:

- на каждую из сторон возлагаются определенные обязанности (функции) в сфере охраны труда;
- каждая из сторон наделяется определенными правами, необходимыми для выполнения своих обязанностей (функций);
- каждая из сторон несет ответственность, установленную законодательством РФ, за ненадлежащее исполнение своих обязанностей (функций).

Права и обязанности работодателя в сфере охраны труда

Основные права и обязанности работодателя изложены в ст. 22 Трудового кодекса РФ, а обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда в ст. 212 Трудового кодекса РФ. Следует отметить, что статья 22 устанавливает общие права и обязанности, а ст. 212 Трудового кодекса РФ – обязанности в сфере охраны труда. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 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;
- 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;
- 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,
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), 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 (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и 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 порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- 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 статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Организация службы охраны труда в организации

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. Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности (ст. 217 Трудового Кодекса РФ).

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.

В соответствии с Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 №14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации» управление охраной труда в организации осуществляет ее руководитель. Для организации работы по охране труда руководитель организации создает службу охраны труда. Служба охраны труда организации (далее – Служба) подчиняется непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей. Службу рекомендуется организовывать в форме самостоятельного структурного подразделения организации, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем Службы.

Основными задачами Службы являются:

1. Организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.
2. 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.
3. Организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.
4. Информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда.
5. Изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

Для выполнения поставленных задач на Службу возлагаются следующие функции:

1. Учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами.
2. Организация и участие в проведении специальной оценки условий труда.
3. Разработка совместно с другими подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, заболеваний, обусловленных производственными факторами; оказание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий.
4. Участие в составлении разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда, соглашения по охране труда организации.
5. Оказание помощи руководителям подразделений в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются гарантии и компенсаций за работу с вредными или опасными условиями труда.
6. Организация расследования несчастных случаев на производстве; участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая; оформление и хранение документов, касающихся требований охраны труда (актов по форме Н-1 и других документов по расследованию несчастных случаев на производстве, отчета о проведении специальной оценки условий труда), в соответствии с установленными сроками.
7. Составление отчетности по охране и условиям труда.
8. Разработка программ обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя; проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу (в том числе временно), командированными, а также учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.
9. Организация своевременного обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя, и участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда.
10. Составление (при участии руководителей подразделений) перечней профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда.
11. Обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами организации (правилами, нормами, инструкциями по охране труда), наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда.

12. Организация и руководство работой кабинета по охране труда, подготовка информационных стендов, уголков по охране труда в подразделениях.

13. Рассмотрение писем, заявлений, жалоб работников, касающихся вопросов условий и охраны труда, подготовка предложений руководителю организации (руководителям подразделений) по устранению выявленных недостатков.

14. Осуществление контроля за:

- обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;
- выполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий и охраны труда, разделом коллективного договора, касающимся вопросов охраны труда, соглашением по охране труда, а также за принятием мер по устранению причин, вызвавших несчастный случай на производстве (информация из акта по форме Н-1), выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, других мероприятий по созданию безопасных условий труда;
- наличием в подразделениях инструкций по охране труда для работников согласно перечню профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром;
- проведением специальной оценки условий труда;
- своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;
- своевременным проведением обучения по охране труда, проверки знаний требований охраны труда и всех видов инструктажа по охране труда;
- санитарно-гигиеническим состоянием производственных и вспомогательных помещений;
- организацией рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда.

Структуру Службы и численность работников Службы определяет руководитель организации в зависимости от численности работающих, характера условий труда, степени опасности производств и других факторов с учетом Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях.

На должность специалиста по охране труда назначаются лица, имеющие высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к стажу

работы, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет.

Административная ответственность

Понятие «административное правонарушение»

В соответствии со ст. 2.1. КоАП РФ административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена административная ответственность. Юридическое лицо признается виновным в совершении административного правонарушения, если будет установлено, что у него имелась возможность для соблюдения правил и норм, за нарушение которых настоящим Кодексом или законами субъекта Российской Федерации предусмотрена административная ответственность, но данным лицом не были приняты все зависящие от него меры по их соблюдению. Назначение административного наказания юридическому лицу не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к административной или уголовной ответственности физического лица не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение юридическое лицо.

Виды административных наказаний

За совершение административных правонарушений в области охраны труда могут устанавливаться и применяться следующие административные наказания (ст. 3.2 КоАП РФ):

1. Предупреждение;
 2. Административный штраф;
 3. Конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения;
 4. Лишение специального права, предоставленного физическому лицу;
 5. Административный арест;
 6. Административное выдворение за пределы РФ иностранного гражданина или лица без гражданства;
 7. Дисквалификация;
 8. Административное приостановление деятельности.
-

Предупреждение – мера административного наказания, выраженная в официальном порицании физического или юридического лица.

Предупреждение выносится в письменной форме (ст. 3.4 КоАП РФ).

Административный штраф является денежным взысканием. В соответствии с формулировкой из ст. 3.5 КоАП РФ административный штраф является денежным взысканием, выражается в рублях и устанавливается для граждан в размере, не превышающем пяти тысяч рублей; для должностных лиц – пятидесяти тысяч рублей; для юридических лиц - одного миллиона рублей.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда (ст. 5.27 КоАП РФ)

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 трех лет. Нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей;
 - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;
 - на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.
-

Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей. Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет.

Административное приостановление деятельности заключается во временном прекращении деятельности лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков, а также эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг. Административное приостановление

деятельности применяется, в частности, в случае угрозы жизни или здоровью людей. Административное приостановление деятельности назначается судьей только в случаях, если менее строгий вид административного наказания не сможет обеспечить достижение цели административного наказания. Административное приостановление деятельности устанавливается на срок до девяноста суток.

Судья на основании ходатайства лица, осуществляющего предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, или юридического лица досрочно прекращает исполнение административного наказания в виде административного приостановления деятельности, если будет установлено, что устранены обстоятельства, послужившие основанием для назначения данного административного наказания. Постановление по делу об административном правонарушении не может быть вынесено по истечении двух месяцев со дня совершения административного правонарушения (ст. 4.5 КоАП РФ). При длительном административном правонарушении сроки начинают исчисляться со дня обнаружения административного правонарушения. За административные правонарушения, влекущие применение административного наказания в виде дисквалификации, лицо может быть привлечено к административной ответственности не позднее одного года со дня совершения административного правонарушения, а при длительном административном правонарушении – одного года со дня его обнаружения.

Административная ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах

В соответствии со ст. 5.28 - 5.32 КоАП РФ уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.28 КоАП РФ). Непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.29 КоАП РФ). Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от

заключения коллективного договора, соглашения влечет наложение административного штрафа в размере от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.30 КоАП РФ).

Нарушение или невыполнение работодателем, или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет наложение административного штрафа в размере от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.31 КоАП РФ). Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (конференции), влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.32 КоАП РФ).

Административная ответственность за нарушение требований промышленной безопасности

В соответствии со ст. 9.1 КоАП РФ нарушение требований в данной области или нарушение условий лицензий на осуществление видов деятельности в области промышленной безопасности опасных производственных объектов влечет наложение административного штрафа. Так, нарушение требований промышленной безопасности или условий лицензий на осуществление видов деятельности в области промышленной безопасности опасных производственных объектов:

- влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до трех тысяч рублей;
- на должностных лиц – от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от шести месяцев до одного года;
- на юридических лиц – от двухсот тысяч до трехсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Нарушение требований промышленной безопасности к получению, использованию, переработке, хранению, транспортировке, уничтожению и учету взрывчатых веществ на опасных производственных объектах:

- влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей;
- на должностных лиц – от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до полутора лет;

- на юридических лиц – от трехсот тысяч до четырехсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Грубое нарушение требований промышленной безопасности или грубое нарушение условий лицензии на осуществление видов деятельности в области промышленной безопасности опасных производственных объектов:

- влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от сорока тысяч до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до двух лет;
- на юридических лиц – от пятисот тысяч до одного миллиона рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Под **грубым нарушением** требований промышленной безопасности опасных производственных объектов понимается нарушение требований промышленной безопасности, приведшее к возникновению непосредственной угрозы жизни или здоровью людей. Понятие грубого нарушения условий лицензий на осуществление видов деятельности в области промышленной безопасности опасных производственных объектов устанавливается Правительством РФ в отношении конкретного лицензируемого вида деятельности.

Административная ответственность за нарушение требований пожарной безопасности

В соответствии со ст. 20.4 КоАП РФ нарушение требований пожарной безопасности, установленных стандартами, нормами и правилами, за исключением случаев, предусмотренных статьями 8.32, 11.16 КоАП РФ:

- предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи до одной тысячи пятисот рублей;
- на должностных лиц – от шести тысяч до пятнадцати тысяч рублей;
- на юридических лиц – от ста пятидесяти тысяч до двухсот тысяч рублей.

Те же действия, совершенные в условиях особого противопожарного режима, влекут наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей;

- на должностных лиц – от пятнадцати тысяч до тридцати тысяч рублей;
- на юридических лиц – от четырехсот тысяч до пятисот тысяч рублей.

Нарушение требований пожарной безопасности к внутреннему противопожарному водоснабжению, электроустановкам зданий, сооружений

и строений, электротехнической продукции или первичным средствам пожаротушения либо требований пожарной безопасности об обеспечении зданий, сооружений и строений первичными средствами пожаротушения влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от двух тысяч до трех тысяч рублей;
- на должностных лиц – от шести тысяч до пятнадцати тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей;
- на юридических лиц – от ста пятидесяти тысяч до двухсот тысяч рублей.

Нарушение требований пожарной безопасности к эвакуационным путям, эвакуационным и аварийным выходам либо системам автоматического пожаротушения и системам пожарной сигнализации, системам оповещения людей о пожаре и управления эвакуацией людей в зданиях, сооружениях и строениях или системам противодымной защиты зданий, сооружений и строений влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от трех тысяч до четырех тысяч рублей;
- на должностных лиц - от пятнадцати тысяч до двадцати тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей;
- на юридических лиц – от ста пятидесяти тысяч до двухсот тысяч рублей.

Нарушение требований пожарной безопасности, повлекшее возникновение пожара и уничтожение или повреждение чужого имущества либо причинение легкого или средней тяжести вреда здоровью человека влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей;
- на должностных лиц – от сорока тысяч до пятидесяти тысяч рублей;
- на юридических лиц – от трехсот пятидесяти тысяч до четырехсот тысяч рублей.

Составление протокола об административном правонарушении (ст. 28.2 КоАП РФ)

О совершении административного правонарушения составляется протокол (ст. 28.2 КоАП РФ). В протоколе указываются дата и место его составления, должность, фамилия и инициалы лица, составившего протокол, сведения о лице, в отношении которого возбуждено дело об административном правонарушении, фамилии, имена, отчества, адреса места жительства свидетелей и потерпевших, если имеются свидетели и потерпевшие, место,

время совершения и событие административного правонарушения, статья КоАП РФ, предусматривающая административную ответственность, объяснение физического лица или законного представителя юридического лица, в отношении которых возбуждено дело, иные сведения, необходимые для разрешения дела.

При составлении протокола об административном правонарушении физическому лицу или законному представителю юридического лица, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении, а также иным участникам производства по делу разъясняются их права и обязанности, о чем делается запись в протоколе. Физическому лицу или законному представителю юридического лица, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении, должна быть предоставлена возможность ознакомления с протоколом об административном правонарушении. Указанные лица вправе представить объяснения и замечания по содержанию протокола, которые прилагаются к протоколу. Протокол об административном правонарушении подписывается должностным лицом, его составившим, физическим лицом или законным представителем юридического лица, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении. В случае отказа указанных лиц от подписания протокола в нем делается соответствующая запись. Физическому лицу или законному представителю юридического лица, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении, а также потерпевшему по их просьбе вручается под расписку копия протокола об административном правонарушении.

Исполнение постановления о наложении административного штрафа

Административный штраф должен быть уплачен лицом, привлеченным к административной ответственности, не позднее тридцати дней со дня вступления постановления о наложении административного штрафа в законную силу либо со дня истечения срока отсрочки или срока рассрочки (ст. 32.2 КоАП РФ). При неуплате административного штрафа в срок копия постановления о наложении административного штрафа направляется судьей, органом, должностным лицом, вынесшим постановление, в следующие инстанции:

- в отношении физического лица – в организацию, в которой лицо, привлеченное к административной ответственности, работает, учится либо получает пенсию, для удержания суммы административного штрафа из его заработной платы, вознаграждения, стипендии, пенсии или из иных доходов;

- в отношении юридического лица – в банк или в иную кредитную организацию для взыскания суммы административного штрафа из денежных средств или из доходов юридического лица.

Исполнение постановления об административном приостановлении деятельности

В соответствии со ст. 32.12 КоАП РФ постановление судьи об административном приостановлении деятельности исполняется судебным приставом-исполнителем немедленно после вынесения такого постановления. При административном приостановлении деятельности производится наложение пломб, опечатывание помещений, мест хранения товаров и иных материальных ценностей, касс, а также применяются другие меры по исполнению указанных в постановлении об административном приостановлении деятельности мероприятий, необходимых для исполнения административного наказания в виде административного приостановления деятельности. Следует учесть, что при административном приостановлении деятельности не допускается применение мер, которые могут повлечь необратимые последствия для производственного процесса, а также для функционирования и сохранности объектов жизнеобеспечения.

Административное приостановление деятельности досрочно прекращается судьей по ходатайству лица, осуществляющего предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, или юридического лица, если будет установлено, что обстоятельства, послужившие основанием для назначения административного наказания в виде административного приостановления деятельности, устранены. При этом судьей в обязательном порядке запрашивается заключение должностного лица, уполномоченного в соответствии со ст. 28.3 КоАП РФ составлять протокол об административном правонарушении. Заключение дается в письменной форме с указанием фактов, свидетельствующих об устранении или о неустранении лицом, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, или юридическим лицом обстоятельств, послуживших основанием для назначения административного наказания в виде приостановления деятельности. Заключение не является обязательным для судьи и оценивается по правилам, установленным ст. 26.11 КоАП РФ. Несогласие судьи с заключением должно быть мотивировано.

Ходатайство рассматривается судьей в пятидневный срок со дня поступления в суд в порядке, предусмотренном главой 29 КоАП РФ, с учетом особенностей, установленных настоящей статьей. При этом на судебное заседание

вызывается лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, или законный представитель юридического лица, которые вправе давать объяснения и представлять документы. После исследования представленных документов судья выносит постановление о прекращении исполнения административного наказания в виде административного приостановления деятельности или об отказе в удовлетворении ходатайства. В постановлении о досрочном прекращении исполнения административного наказания в виде административного приостановления деятельности указываются сведения, предусмотренные статьей 29.10 КоАП РФ, а также дата возобновления деятельности лица, осуществляющего предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, или юридического лица, его филиала, представительства, структурного подразделения, производственного участка, а также эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг.

Административная ответственность за невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства

В соответствии со ст. 19.5 КоАП РФ невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства влечёт наложение административного штрафа:

- Невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трехсот до пятисот рублей, на должностных лиц – от одной тысячи до двух тысяч рублей или дисквалификацию на срок до трех лет, а на юридических лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

Дисциплинарная ответственность

Дисциплина труда и трудовой распорядок

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 189 Трудового

кодекса РФ). Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Виды дисциплинарных взысканий

Работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания за совершение работником дисциплинарного проступка (ст. 192 Трудового кодекса РФ). Дисциплинарный проступок – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Трудовой кодекс предусматривает следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 или 10 ст. 81 или п.1 ст. 336, а также п. 7 или 8 ст. 81 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Порядок снятия дисциплинарного взыскания

Согласно ст. 194 Трудового кодекса РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника или по ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников (ст. ст. 81; 195 ТК РФ). В случае если факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

Материальная ответственность работника перед работодателем Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (ст. 238; 239 Трудового кодекса РФ). При этом неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Пределы материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю. Порядок взыскания ущерба (ст. 241, 247, 248 Трудового кодекса РФ)

Согласно ст. 241, 247, 248 Трудового кодекса РФ работник несет материальную ответственность за причиненный ущерб в пределах своего

среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Порядок взыскания
Порядок взыскания ущерба следующий:

- до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения;
- истребовать от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба.

В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба;

- если же месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суде.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за деяния (действия или бездействие), которыми причинен ущерб работодателю.

Полная материальная ответственность работника. Случаи полной материальной ответственности работника

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (ст. 242, 243 Трудового кодекса РФ). Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1. Когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
2. Недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
3. Умышленного причинения ущерба;
4. Причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
5. Причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
6. Причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
7. Разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
8. Причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Письменные договоры о полной материальной ответственности работников. Коллективная (бригадная) ответственность

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (п.2 ст. 243 Трудового кодекса РФ), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном

размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (ст. 244, 245 Трудового кодекса РФ). Перечень работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, принят постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности». При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива.

Материальная ответственность

Материальная ответственность работодателя перед работником

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Согласно ст. 235 Трудового кодекса РФ размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения

ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Согласно ст. 236 Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленных сроков:

-
- выплаты заработной платы нарушение ст. 136 Трудового кодекса РФ
 - оплаты отпуска нарушение ст. 136 Трудового кодекса РФ
 - выплат при увольнении нарушение ст. 140 Трудового кодекса РФ

Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

Уголовная ответственность

Понятие «уголовная ответственность»

Уголовная ответственность – форма юридической ответственности за уголовное преступление (ст. 14 Уголовного кодекса РФ). Уголовная ответственность наступает за деяния (действие или бездействие), содержащие все признаки преступления, предусмотренные Уголовным кодексом РФ. Уголовное преступление – виновно совершенное общественно опасное деяние, запрещенное Уголовным кодексом РФ под угрозой наказания.

Виды уголовных наказаний за нарушение законодательства о труде, охране труда и промышленной безопасности

Согласно ст. 44 Уголовного кодекса РФ видами уголовных наказаний являются:

- штраф;
- обязательные работы;

- исправительные работы;
- ограничение свободы;
- лишение свободы на определенный срок;
- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Лишение права занимать определённые должности или заниматься определенной деятельностью устанавливается на срок от шести месяцев до трёх лет в качестве дополнительного вида наказания.

Ответственность за нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда (ст. 143 Уголовного кодекса РФ)

1. Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека – наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода, осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок.

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека – наказывается принудительными работами на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо 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.

Ответственность за нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах (ст. 217 Уголовного кодекса РФ).

Нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах или во взрывоопасных цехах, если это могло повлечь смерть человека либо повлекло причинение крупного ущерба – наказывается штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода, осужденного за период до шести месяцев, либо ограничением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека – наказывается принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на

срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Деяние, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц – наказывается принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Ответственность за нарушение правил пожарной безопасности (ст. 219 Уголовного кодекса РФ)

1. Нарушение требований пожарной безопасности, совершенное лицом, на котором лежала обязанность по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека – наказывается штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо ограничением свободы на срок до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

2. Нарушение требований пожарной безопасности, совершенное лицом, на котором лежала обязанность по их соблюдению, повлекшее по неосторожности смерть человека – наказывается принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Нарушение требований пожарной безопасности, совершенное лицом, на котором лежала обязанность по их соблюдению повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц – наказывается принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Тема 3. Порядок проведения мероприятий по контролю и надзору за соблюдением требований охраны труда и промышленной безопасности

Органы надзора и контроля, налагающие административные наказания

Согласно ст. 22.1. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (далее – КоАП РФ) дела об административных правонарушениях рассматриваются в пределах компетенции, установленной гл. 23 КоАП РФ (судьи, органы, должностные лица, уполномоченные рассматривать дела об административных правонарушениях):

- федеральными органами исполнительной власти, территориальными органами, а также государственными органами, уполномоченными на то исходя из задач и функций, возложенных на них Федеральными Законами либо нормативными правовыми актами Президента или Правительства РФ.
-

Согласно ст. 23.12 КоАП РФ Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 ст. 5.27 «Нарушение законодательства о труде и об охране труда», ст. 5.28-34 «Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения, непредставление сведений для проведения коллективных переговоров», необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения, рассматривать дела вправе:

- главный государственный инспектор труда РФ и его заместители;
 - главный государственный правовой инспектор труда РФ;
 - главный государственный инспектор РФ по охране труда;
 - руководители структурных подразделений федеральной инспекции труда и их заместители (по правовым вопросам и охране труда), главные государственные инспекторы труда, государственные инспекторы труда;
 - руководители государственной инспекции труда и их заместители (правовые и по охране труда);
 - начальники отделов государственных инспекций труда и их заместители (правовые и по охране труда), главные государственные инспекторы труда, государственные инспекторы труда.
-

Согласно ст. 23.29 «Органы, осуществляющие государственный экологический контроль», ст. 23.30 «Органы государственного энергетического надзора», ст. 23.31 «Органы, осуществляющие государственный контроль и надзор в сфере безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, промышленной безопасности и безопасности гидротехнических сооружений», ст. 23.32. «Органы, осуществляющие государственный контроль за безопасностью взрывоопасных производств», ст. 23.33 «Органы, осуществляющие функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии» КоАП РФ рассматривать дела об административных правонарушениях имеют право:

Статья 23.29 КоАП РФ:

1. Руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного в области государственного энергетического надзора, его заместители;
 2. Руководители структурных подразделений федерального органа исполнительной власти, уполномоченного в области государственного энергетического надзора, их заместители;
 3. Руководители территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного в области государственного энергетического надзора, их заместители;
 4. Руководители структурных подразделений территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного в области государственного энергетического надзора, их заместители;
 5. Главные государственные инспектора, старшие государственные инспектора и государственные инспектора федерального органа исполнительной власти, уполномоченного в области государственного энергетического надзора, их заместители.
-

Статья 23.30 КоАП РФ:

1. Руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного в области государственного энергетического надзора, его заместители;
2. Руководители структурных подразделений федерального органа исполнительной власти, уполномоченного в области государственного энергетического надзора, их заместители;

3. Руководители территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного в области государственного энергетического надзора, их заместители;
 4. Руководители структурных подразделений территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного в области государственного энергетического надзора, их заместители;
 5. Главные государственные инспектора, старшие государственные инспектора и государственные инспектора федерального органа исполнительной власти, уполномоченного в области государственного энергетического надзора, их заместители.
-

Статья 23.36 КоАП РФ:

1. Руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль и надзор в сфере безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, промышленной безопасности и безопасности гидротехнических сооружений (далее – пользованием недрами, ПБ и безопасности гидротехнических сооружений), его заместители;
 2. Руководители структурных подразделений федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль и надзор в сфере безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, промышленной безопасности и безопасности гидротехнических сооружений, их заместители;
 3. Государственные инспектора федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль и надзор в сфере пользования недрами, ПБ и безопасности гидротехнических сооружений;
 4. Руководители территориальных органов федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль и надзор в сфере пользования недрами, ПБ и безопасности гидротехнических сооружений, их заместители;
 5. Начальники отделов, заместители начальников отделов, главные государственные инспектора и государственные инспектора территориальных органов федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль и надзор в сфере безопасного ведения работ в сфере пользования недрами, ПБ и безопасности гидротехнических сооружений.
-

Статья 23.32 КоАП РФ:

- Главные инспектора инспекции взрывоопасных производств на предприятиях и в организациях.
-

Статья 23.33 КоАП РФ:

1. Руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии, его заместители;
 2. Руководители территориальных органов федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии, их заместители;
 3. Главные государственные инспектора федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии;
 4. Начальники отделов, заместители начальников отделов, главные государственные инспектора, старшие государственные инспектора и государственные инспектора территориальных органов федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии.
-

Согласно ст. 24.6 КоАП РФ Генеральный прокурор РФ и назначаемые им прокуроры осуществляют в пределах своей компетенции надзор при производстве по делам об административных правонарушениях, за исключением дел, находящихся в производстве суда. Согласно ст. 27.3 Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре РФ» в случаях, когда нарушение прав и свобод человека и гражданина имеет характер административного правонарушения, прокурор возбуждает производство об административном правонарушении или незамедлительно передает сообщение о правонарушении и материалы проверки в орган или должностному лицу, которые правомочны рассматривать дела об административных правонарушениях.

Порядок осуществления государственного контроля

Порядок осуществления государственного контроля определен Федеральным законом от 26.12.2008 № 294-ФЗ (далее – федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ) «О защите прав юридических лиц и индивидуальных

предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». Согласно ст. 14 «Порядок организации проверки» федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ:

- проверка проводится на основании распоряжения или приказа руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля;
- типовая форма распоряжения или приказа руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля устанавливается федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным Правительством РФ;
- проверка может проводиться только должностным лицом или должностными лицами, которые указаны в распоряжении или приказе руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля.

В распоряжении или приказе руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля указываются:

1. Наименование органа государственного контроля (надзора) или органа муниципального контроля;
2. Фамилии, имена, отчества, должности должностного лица или должностных лиц, уполномоченных на проведение проверки, а также привлекаемых к проведению проверки экспертов, представителей экспертных организаций;
3. Наименование юридического лица или фамилия, имя, отчество индивидуального предпринимателя, проверка которых проводится, места нахождения юридических лиц (их филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений) или места жительства индивидуальных предпринимателей и места фактического осуществления ими деятельности;
4. Цели, задачи, предмет проверки и срок ее проведения;
5. Правовые основания проведения проверки, в том числе подлежащие проверке обязательные требования и требования, установленные муниципальными правовыми актами;
6. Сроки проведения и перечень мероприятий по контролю, необходимых для достижения целей и задач проведения проверки;

7. Перечень административных регламентов по осуществлению государственного контроля (надзора), осуществлению муниципального контроля;
8. Перечень документов, представление которых юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем необходимо для достижения целей и задач проведения проверки;
9. Даты начала и окончания проведения проверки.

Заверенные печатью копии распоряжения или приказа руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля вручаются под роспись должностными лицами органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля, проводящими проверку, руководителю, иному должностному лицу или уполномоченному представителю юридического лица, индивидуальному предпринимателю, его уполномоченному представителю одновременно с предъявлением служебных удостоверений. По требованию подлежащих проверке лиц должностные лица органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля обязаны представить информацию об этих органах, а также об экспертах, экспертных организациях в целях подтверждения своих полномочий.

По просьбе руководителя, иного должностного лица или уполномоченного представителя юридического лица, индивидуального предпринимателя, должностные лица органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля обязаны ознакомить подлежащих проверке лиц с административными регламентами проведения мероприятий по контролю и порядком их проведения на объектах, используемых юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем при осуществлении деятельности. По результатам мероприятия по контролю должностным лицом (лицами) органа государственного контроля (надзора), осуществляющим проверку, составляется акт установленной формы в 2 экземплярах. Один экземпляр с копиями приложений вручается руководителю юридического лица (его заместителю) или ИП (их представителям) под расписку либо направляется посредством почтовой связи с уведомлением о вручении, которое приобщается к экземпляру акта, остающемуся в деле органа государственного контроля и надзора. В случае выявления в результате мероприятия по контролю административного правонарушения инспектором составляется протокол, и даются предписания об устранении выявленных нарушений.

Составление протокола об административном правонарушении

В соответствии со ст. 28.2 КоАП РФ в протоколе указываются:

- дата и место его составления;
 - должность, Ф.И.О. лица, составившего протокол;
 - сведения о лице-правонарушителе;
 - Ф.И.О., адреса места жительства свидетелей и потерпевших (если имеются);
 - место, время совершения и событие административного правонарушения;
 - статья КоАП РФ, предусматривающая административную ответственность;
 - объяснение лица физического или законного представителя юридического лица, в отношении которых возбуждено дело;
 - иные сведения, необходимые для разрешения дела.
-

При составлении протокола лицам, в отношении которых возбуждено дело, а также иным участникам производства по делу разъясняются их права и обязанности, о чем делается запись в протоколе. Лицам, в отношении которых возбуждено дело, должна быть предоставлена возможность ознакомления с протоколом. Указанные лица вправе представить объяснения и замечания по содержанию протокола, которые прилагаются к протоколу. Протокол подписывается должностным лицом, его составившим и лицом, в отношении которого возбуждено дело. В случае отказа указанных лиц от подписания в протоколе делается соответствующая запись. Физическому лицу (законному представителю юридического лица), в отношении которого возбуждено дело, а также потерпевшему по их просьбе вручается под расписку копия протокола.

Рассмотрение дела об административном правонарушении

В тех случаях, когда после выявления административного правонарушения осуществляются действия, требующие значительных временных затрат, проводится административное расследование. Если выявлен факт административного правонарушения, то принимается определение о возбуждении дела об административном правонарушении. При наличии хотя бы одного из обстоятельств, исключающих производство по делу об административном правонарушении, должностное лицо выносит постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении. По результатам рассмотрения дела может быть вынесено постановление о назначении административного наказания или прекращении производства по делу об административном правонарушении, а также

определение о передаче дела судье, должностному лицу, уполномоченным назначать наказания иного вида или о передаче дела на рассмотрение по подведомственности.

Исполнение постановления о наложении административного штрафа

В соответствии со ст. 32.2 КоАП РФ штраф должен быть уплачен лицом, привлеченным к административной ответственности, не позднее 30 дней со дня вступления постановления о наложении административного штрафа в законную силу либо со дня истечения срока отсрочки или рассрочки, предусмотренных ст. 31.5 КоАП РФ. При неуплате штрафа в срок копия постановления о штрафе направляется судьей, органом, должностным лицом, вынесшим постановление:

- в отношении физического лица – в организацию, в которой лицо, привлеченное к административной ответственности, работает, учится, либо получает пенсию, для удержания суммы штрафа;
 - в отношении юридического лица – в банк или иную кредитную организацию для взыскания суммы штрафа из денежных средств или из доходов юридического лица;
 - судебному приставу-исполнителю для взыскания суммы административного штрафа;
-

Должностное лицо принимает решение о привлечении лица, не уплатившего административный штраф, к ответственности в соответствии со ст. 20.25 часть 1 КоАП РФ.

Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда

Общие понятия социального партнерства

Понятие социального партнерства в сфере труда

Статья 23 Трудового кодекса РФ дает следующее определение социального партнерства. Социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В соответствии со статьей ст. 25 Трудового кодекса РФ Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Социальное партнерство осуществляется на:

- федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
 - межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
 - региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
 - отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
 - территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
 - локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.
-

Социальное партнерство может осуществляться в следующих формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
 - взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - участия работников, их представителей в управлении организацией;
 - участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.
-

Система социального партнерства включает следующие уровни (ст. 26 Трудового кодекса РФ):

- на федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.
- в субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.
- 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.

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда

В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических

отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, - соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты. Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заклучения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Органы социального партнерства. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля выполнения коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной

основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. Надо различать представителей работников и работодателей, названных в законе и обладающих правом принимать окончательные решения и подписывать от имени соответствующей стороны заключенный коллективный договор, соглашение, и лиц, направленных для участия в той или иной комиссии. Последние наделяются полномочиями по усмотрению законных представителей. Представители органов исполнительной власти или органов местного самоуправления входят в состав комиссий в тех случаях, когда это прямо предусмотрено законодательством или соглашением сторон.

Комиссии могут действовать как на временной, так и на постоянной основе в зависимости от усмотрения сторон. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК) и региональные трехсторонние комиссии являются постоянно действующими. Общее количество членов РТК от каждой из сторон не может превышать 30 человек. Отраслевые комиссии по ведению коллективных переговоров и комиссии, создаваемые на уровне организации, обычно образуются на период ведения коллективных переговоров. Российская трехсторонняя комиссия создается как многофункциональный орган. К ее задачам отнесены не только ведение коллективных переговоров и подготовка генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительства РФ, но и 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, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения; согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики. Порядок работы Комиссии определяется Регламентом.

В субъектах РФ могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъекта РФ. Их деятельность фактически смоделирована с деятельности Российской трехсторонней комиссии на постоянной основе. На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми

представительными органами местного самоуправления. Как правило, они также являются постоянно действующими органами. Территориальные комиссии обычно создаются на региональном (городском) уровне из представителей органов местного самоуправления района (города), территориальных объединений профессиональных союзов и объединений работодателей. На отраслевом уровне могут образовываться комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут образовываться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта РФ.

На федеральном уровне в состав комиссии входят представители общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ, которые образуют соответствующие стороны комиссии. Отраслевые комиссии могут создаваться как на двухсторонней, так и на трехсторонней основе, т.е. с участием соответствующих органов исполнительной власти. Однако соглашение заключается представителями работников и работодателей (ст. 45 Трудового кодекса РФ), органы исполнительной власти не принимают на себя дополнительных обязательств. Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов самоуправления сторон соглашения (финансовых органов). На уровне организации образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. Комиссия создается на равноправной основе из представителей работодателя и работников. Руководитель организации по своему усмотрению определяет конкретные кандидатуры и полномочия должностных лиц, которых он направляет в комиссию по ведению коллективных переговоров. Лица, представляющие интересы работников: избираются первичной профсоюзной организацией, либо на общем собрании тайным голосованием избирается иной представитель работников (представительный орган) (ст. 29-31 Трудового кодекса РФ). Создание комиссии целесообразно оформить совместным решением сторон, поскольку с момента ее создания лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставляются специальные гарантии (ст. 39 Трудового кодекса РФ).

Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере охраны труда

В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, - соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты. Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заклучения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Общественный контроль охраны труда в организации

Порядок осуществления общественного контроля

Согласно ст. 370 Трудового кодекса РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
 - обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.
-

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями - индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда. Постановлением Минтруда РФ от 08.04.1994 № 30 утверждены Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.

Рекомендации содержат следующие основные положения:

1. Общие:

- Институт уполномоченных создается для организации общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда на предприятиях всех форм собственности независимо от сферы их хозяйственной деятельности, ведомственной подчиненности и численности работников.
- В зависимости от конкретных условий производства в структурном подразделении может быть избрано несколько уполномоченных. Численность, порядок их избрания и срок полномочий могут быть оговорены в коллективном договоре или ином другом совместном решении работодателя и представительного органа работников.

- Профсоюз(ы), иные уполномоченные работниками представительные органы или трудовые коллективы организуют выборы уполномоченных в структурных подразделениях или на предприятии в целом.
- Выборы уполномоченных рекомендуется проводить на общем собрании трудового коллектива подразделения на срок не менее двух лет. При наличии на предприятии нескольких профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов –каждому из них должно быть предоставлено право выдвигать кандидатуры на выборы уполномоченных. Уполномоченные могут быть также избраны из числа специалистов, не работающих на данном предприятии (по согласованию с работодателем). Не рекомендуется избирать уполномоченными работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны труда на предприятии.
- Уполномоченные входят, как правило, в состав комитета (комиссии) по охране труда предприятия. Уполномоченные организуют свою работу во взаимодействии с руководителями производственных участков, выборными профсоюзными органами или иными уполномоченными работниками представительными органами, со службой охраны труда и другими службами предприятия, с государственными органами надзора за охраной труда и инспекцией профсоюзов.
- Уполномоченные в своей деятельности должны руководствоваться Трудовым кодексом РФ, законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда РФ, коллективным договором или соглашением по охране труда, нормативнотехнической документацией предприятия. Уполномоченные периодически отчитываются на общем собрании трудового коллектива, избравшего их, и могут быть отозваны до истечения срока действия их полномочий по решению избравшего их органа, если они не выполняют возложенных функций или не проявляют необходимой требовательности по защите прав работников на охрану труда.

2. Основные задачи уполномоченных:

- Содействие созданию на предприятии (в производственном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда.
- Осуществление контроля за состоянием охраны труда на предприятии (в производственном подразделении) и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.
- Представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

- Консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

3. Функции уполномоченных

- Осуществление контроля за соблюдением работодателями законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда, состоянием охраны труда, включая контроль за выполнением со стороны работников их обязанностей по обеспечению охраны труда, то есть: соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда; правильностью применения ими средств коллективной и индивидуальной защиты (использованием специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по назначению и содержанию их в чистоте и порядке).
- Участие в работе комиссий (в качестве представителей работников) по проведению проверок и обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их нормам и правилам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников и разработке мероприятий по устранению выявленных недостатков.
- Участие в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда работников.
- Осуществление контроля за своевременным сообщением руководителем подразделения (работ) о происшедших несчастных случаях на производстве, соблюдением норм о рабочем времени и времени отдыха, предоставлением компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.
- Участие в организации первой помощи (а после соответствующего обучения - оказание первой помощи) пострадавшему от несчастного случая на производстве.
- По поручению профсоюзного органа или иного представительного органа трудового коллектива – участие в расследовании несчастных случаев на производстве.
- Информирование работников подразделения, в котором они являются уполномоченными, о выявленных нарушениях требований безопасности при ведении работ, состоянии условий и охраны труда на предприятии (в своих подразделениях), проведение разъяснительной работы в трудовом коллективе по вопросам охраны труда.

4. Права уполномоченных:

Для выполнения задач, возложенных на уполномоченных, им должно быть предоставлено право:

- Контролировать соблюдение в подразделении, в котором они являются уполномоченными, законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда.
- Проверять выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, результатами расследования несчастных случаев.
- Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию средств труда.
- Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц своих подразделений и предприятия о состоянии условий и охраны труда, происшедших несчастных случаях на производстве.
- Предъявлять требования к должностным лицам о приостановлении работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- Выдавать руководителям подразделения обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.
- Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.
- Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об

охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

5. Гарантии прав деятельности уполномоченных:

- Работодатель обязан создавать необходимые условия для работы уполномоченных, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия.
- Для вновь избранных уполномоченных рекомендуется организовать обучение по специальной программе на курсах при территориальных органах по труду, других организациях за счет предприятия (с сохранением среднего заработка обучаемому).
- Уполномоченным выдается соответствующее удостоверение.
- Уполномоченным для выполнения возложенных на них функций рекомендуется предоставлять необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях,

определяемых коллективным договором или совместным решением работодателя и представительных органов работников

Представители работников и работодателей в социальном партнерстве **Представители работников в социальном партнерстве**

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Профсоюзные организации и профсоюзы действуют через свои органы. В соответствии с Законом о профсоюзах это органы, образованные в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или положениями о первичной профсоюзной организации.

Органом профессионального союза может быть и профсоюзный представитель (доверенное лицо), руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа и другое лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля их выполнения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально- трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов. Другие представители работников на этих уровнях социального партнерства участие не принимают.

Представители работников, не являющихся членами профсоюза

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий. Передача полномочий на представительство осуществляется только в организации, на других уровнях она невозможна. Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность передачи полномочий на представительство не только для проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, но и для иных форм социального партнерства, например, участие в принятии локальных нормативных актов.

В такой ситуации возможны 4 варианта поведения:

1. Работники, не являющиеся членами данного профсоюза, передают ему полномочия в порядке, предусмотренном ст. 30 Трудового кодекса РФ;
2. Созывается общее собрание (конференция) работников и принимается решение предоставить действующей профсоюзной организации полномочия по представительству интересов всех работников организации;
3. Общее собрание (конференция) поручает выступить от имени работников действующему в организации представительному органу (например, совету трудового коллектива);
4. Общее собрание (конференция) избирает представительный орган (представителя) для ведения коллективных переговоров, участия в управлении организацией.

Представители работодателей в социальном партнерстве

В соответствии со ст. 33 Трудового кодекса РФ Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов

РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

В соответствии со ст. 3 федерального закона от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» объединение работодателей – форма некоммерческой организации, основанная на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц). Особенности правового положения объединения работодателей также устанавливаются данным федеральным законом.

Иные представители работодателей

Представителями работодателей – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления (ст. 34 Трудового кодекса РФ). Все представители работодателей в системе социального партнерства обладают равными правами на участие в коллективных переговорах, заключение соглашений от имени представляемых, однако при формировании постоянно действующих трехсторонних комиссий участвуют только объединения работодателей (ст. 35 Трудового кодекса РФ).

Тема 5. Специальная оценка условий труда

Роль специальной оценки условий труда в функционировании системы управления охраной труда

Процедура специальной оценки условий труда занимает ключевую позицию в системе управления охраной труда в организации и направлена на обеспечение реализации конституционного права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. **Результаты специальной оценки условий труда применяются для:**

1. Разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;
2. Информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;
3. Обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;
4. Осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
5. Организации в случаях, установленных законодательством РФ, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
6. Установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций;
7. Установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд РФ с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
8. Расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
9. Обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
10. Подготовки статистической отчетности об условиях труда;
11. Решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

12. Рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;
13. Определения в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом государственных нормативных требований охраны труда видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;
14. Принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;
15. Оценки уровней профессиональных рисков;
16. Иных целей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Общие требования к организации и порядку проведения специальной оценки условий труда

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями настоящего Федерального закона.

При проведении у работодателя, отнесенного в соответствии с законодательством Российской Федерации к субъектам малого предпринимательства, специальной оценки условий труда в состав комиссии включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

Комиссия до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест. Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных 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 при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя. Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям, установленным закон о специальной оценке условий труда, и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой Министерством 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 иное не установлено законом о специальной оценке условий труда. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В случае проведения специальной оценки условий труда в отношении условий труда работников, допущенных к сведениям, отнесенным к государственной или иной охраняемой законом тайне, ее проведение осуществляется с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне.

Порядок идентификации потенциальных вредных и (или) опасных производственных факторов установлен статьей 10 федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Под идентификацией

потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда, также утверждаемой Минтрудом России.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией по проведению специальной оценки условий труда. **При осуществлении на рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должны учитываться:**

1. Производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;
2. Результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;
3. Случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на

работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;

4. Предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

В случае если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся. В случае если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов в установленном порядке. **Необходимо отметить, что идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении:**

1. 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;
2. 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;
3. 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.

Перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов на вышеуказанных рабочих местах определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не

выявлены, работодателем подается в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда устанавливаются Минтрудом России.

Минтруд России обеспечивает формирование и ведение реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда действительна в течение пяти лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В случае, если в период действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда 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 соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда принимается Рострудом, о чем в срок не позднее чем в течение десяти календарных дней со дня наступления вышеуказанных обстоятельств делается соответствующая запись в реестре деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. По истечении срока действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и в случае отсутствия в период ее действия случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

Процедура проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов

Порядок проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов установлен статьей 12 федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ. Все идентифицированные на рабочих местах

вредные и (или) опасные производственные факторы подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям. Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется комиссией по проведению специальной оценки условий труда исходя из государственных нормативных требований охраны труда, характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых материалов и сырья, результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, а также исходя из предложений работников. Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных производственных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда.

При проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений. Методы исследований (испытаний) и методики, методы измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, состав экспертов и иных работников, проводящих данные исследования (испытания) и измерения, определяются организацией, проводящей специальную оценку условий труда, самостоятельно. Результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных производственных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям. В качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов могут быть использованы результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, проведенных аккредитованной в установленном законодательством Российской Федерации порядке испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за шесть месяцев до проведения специальной оценки условий труда. Решение о возможности использования указанных результатов при проведении специальной оценки условий труда принимается комиссией по проведению специальной оценки условий труда по представлению эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

По результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда. Комиссия по проведению спецоценки вправе принять решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов в случае, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, 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 оформляется протоколом комиссии, содержащим обоснование принятия этого решения и являющимся неотъемлемой частью отчета о проведении специальной оценки условий труда. Работодатель в течение десяти рабочих дней со дня принятия решения о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений направляет в территориальный орган Роструда по месту своего нахождения копию протокола комиссии, содержащего это решение.

В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы производственной среды:

1. Физические факторы - аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);
2. Химические факторы - химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа;

3. Биологические факторы - микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний.

В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса:

1. Тяжесть трудового процесса - показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;
2. Напряженность трудового процесса - показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

Испытательная лаборатория (центр) проводит исследования (испытания) и измерения следующих вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса:

1. Температура воздуха;
2. Относительная влажность воздуха;
3. Скорость движения воздуха;
4. Интенсивность и экспозиционная доза инфракрасного излучения;
5. Напряженность переменного электрического поля промышленной частоты (50 Гц);
6. Напряженность переменного магнитного поля промышленной частоты (50 Гц);
7. Напряженность переменного электрического поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;
8. Напряженность переменного магнитного поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;
9. Напряженность электростатического поля и постоянного магнитного поля;
10. Интенсивность источников ультрафиолетового излучения в диапазоне длин волн 200 - 400 нанометров;
11. Энергетическая освещенность в диапазонах длин волн УФ-А (= 400 - 315 нанометров), УФ-В (= 315 - 280 нанометров), УФ-С (= 280 - 200 нанометров);
12. Энергетическая экспозиция лазерного излучения;
13. Мощность амбиентного эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений;
14. Радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работников;
15. Уровень звука;
16. Общий уровень звукового давления инфразвука;
17. Ультразвук воздушный;

18. Вибрация общая и локальная;
19. Освещенность рабочей поверхности;
20. Концентрация вредных химических веществ, в том числе веществ биологической природы (антибиотиков, витаминов, гормонов, ферментов, белковых препаратов), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа, а также концентрация смесей таких веществ в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра));
21. Массовая концентрация аэрозолей в воздухе рабочей зоны;
22. Тяжесть трудового процесса (длина пути перемещения груза, мышечное усилие, масса перемещаемых грузов, угол наклона корпуса тела работника и количество наклонов за рабочий день (смену), время удержания груза, количество стереотипных рабочих движений);
23. Напряженность трудового процесса работников, трудовая функция которых:
 - заключается в диспетчеризации производственных процессов, управлении транспортными средствами (длительность сосредоточенного наблюдения, плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени, число производственных объектов одновременного наблюдения, нагрузка на слуховой анализатор, время активного наблюдения за ходом производственного процесса);
 - заключается в обслуживании производственных процессов конвейерного типа (продолжительность выполнения единичной операции, число элементов (приемов), необходимых для реализации единичной операции);
 - связана с длительной работой с оптическими приборами;
 - связана с постоянной нагрузкой на голосовой аппарат;
24. Биологические факторы (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра)).

По отдельным видам работ, профессий, должностей, специальностей может устанавливаться дополнительный перечень вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, подлежащих исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда. Перечень устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере

деятельности, Государственной корпорацией по атомной энергии «Росатом» (Госкорпорацией «Росатом») по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, Госкорпорацией «Росатом» по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда. Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия, которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1. **Подкласс 3.1** (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное

функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

2. **Подкласс 3.2** (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

3. **Подкласс 3.3** (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4. **Подкласс 3.4** (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

Процедура оценки эффективности средств индивидуальной защиты работников

В соответствии с требованиями федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ введена новая процедура оценки эффективности средств индивидуальной защиты. Так, в случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией по проведению специальной оценки условий труда на основании заключения эксперта организации, проводящей

специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с методикой, утверждаемой Минтрудом России, по согласованию с Роспотребнадзором, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. По согласованию с территориальным органом Роспотребнадзора, по месту нахождения соответствующих рабочих мест допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень в соответствии с методикой, утвержденной Минтрудом России, по согласованию с Роспотребнадзором, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, снижение класса (подкласса) условий труда может осуществляться в соответствии с отраслевыми особенностями, утвержденными Минтрудом России, по согласованию с Роспотребнадзором, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящее время опубликован проект приказа Минтруда России «Об утверждении Методики снижения класса (подкласса) условий труда при применении средств индивидуальной защиты» (далее - Методика). **В соответствии с положениями проекта приказа Методика не применяется в отношении:**

- рабочих мест, условия труда на которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасным условиям труда;
 - рабочих мест, условия труда на которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к оптимальным или допустимым условиям труда;
 - рабочих мест, на которых работниками применяются СИЗ для защиты от загрязнений, а также СИЗ, в отношении которых применяется процедура декларирования соответствия установленным требованиям в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом.
-

Оформление результатов специальной оценки условий труда

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

1. Сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным законом требованиям;

2. Перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;
3. Карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;
4. Протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
5. Протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;
6. Протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений в случае, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей специальную оценку условий труда, а также иных лиц (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. Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по ее заполнению утверждаются Минтрудом России. 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 междвахтового отдыха.

Работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства РФ 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 тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Федеральная государственная информационная система учета результатов проведения специальной оценки условий труда

Результаты проведения специальной оценки условий труда, в том числе в отношении рабочих мест, условия труда на которых признаны допустимыми и декларируются как соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, подлежат передаче в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (далее - информационная система учета). Обязанность по передаче результатов проведения специальной оценки условий труда возлагается на организацию, проводящую специальную оценку условий труда.

В информационной системе учета объектами учета являются следующие сведения:

1. В отношении работодателя:

- полное наименование;
- место нахождения и место осуществления деятельности;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- основной государственный регистрационный номер;
- код по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (далее - ОКВЭД);
- количество рабочих мест;
- количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда;
- распределение рабочих мест по классам (подклассам) условий труда;

2. В отношении рабочего места:

- индивидуальный номер рабочего места;
- код профессии работника или работников, занятых на данном рабочем месте, в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- страховой номер индивидуального лицевого счета работника или работников, занятых на данном рабочем месте;
- численность работников, занятых на данном рабочем месте;
- класс (подкласс) условий труда на данном рабочем месте, а также класс (подкласс) условий труда в отношении каждого вредного и (или) опасного производственных факторов с указанием их наименования, единиц их измерения, измеренных значений, соответствующих нормативов (гигиенических нормативов) условий труда, продолжительности воздействия данных вредных и (или) опасных производственных факторов на работника;
- основание для формирования прав на досрочную трудовую пенсию по старости (при наличии);
- сведения о произошедших за последние пять лет несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях, выявленных у работников, занятых на данном рабочем месте;
- сведения о качестве результатов проведения специальной оценки условий труда (соответствие или несоответствие результатов проведения специальной оценки условий труда требованиям закона о специальной оценке условий труда в случае проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда);

3. В отношении организации, проводившей специальную оценку условий труда:

- полное наименование;
- регистрационный номер записи в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- основной государственный регистрационный номер;
- сведения об аккредитации испытательной лаборатории (центра), в том числе номер и срок действия аттестата аккредитации испытательной лаборатории (центра);
- сведения об экспертах организации, проводившей специальную оценку условий труда, участвовавших в ее проведении, в том числе фамилия, имя, отчество, должность и регистрационный номер записи в реестре экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда;
- сведения о применявшихся испытательной лабораторией (центром) средствах измерений, включающие в себя наименование средства измерения и его номер в Федеральном информационном фонде по обеспечению единства

измерений, заводской номер средства измерений, дату окончания срока действия его поверки, дату проведения измерений, наименования измерившихся вредного и (или) опасного производственных факторов.

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, в течение десяти рабочих дней со дня утверждения отчета о ее проведении передает указанные сведения в информационную систему учета в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью. В случае невыполнения организацией, проводящей специальную оценку условий труда, вышеуказанных обязанностей, работодатель вправе передавать в территориальный орган Роструда в том числе в электронной форме, имеющиеся у него сведения в отношении объектов учета. В данном случае территориальный орган Роструда передает в информационную систему учета в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью, сведения в отношении объектов учета. Сведения, содержащиеся в информационной системе учета, используются Минтрудом России, подведомственной ему федеральной службой и координируемыми им государственными внебюджетными фондами, а также Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее - Роспотребнадзор), органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда и страховщиками. Порядок формирования, хранения и использования сведений, содержащихся в информационной системе учета, устанавливается Минтрудом России. Участники информационного взаимодействия обязаны соблюдать конфиденциальность сведений, содержащихся в информационной системе учета, обеспечивать защиту этих сведений от несанкционированного доступа в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оператором информационной системы учета является Минтруд России.

Права, обязанности и ответственность работодателя

В соответствии с положениями федерального закона № 426-ФЗ работодатель вправе:

1. Требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования результатов ее проведения;
2. Проводить внеплановую специальную оценку условий труда в порядке, установленном законом о специальной оценке условий труда;

3. Требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие установленным требованиям;
 4. Обжаловать действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.
-

Работодатель обязан:

1. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда в установленных законом случаях;
 2. Предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;
 3. Не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;
 4. Ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
 5. Давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
 6. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.
-

Необходимо отметить, что в связи с принятием федерального закона № 426-ФЗ в КоАП РФ внесены изменения, вводящие административную ответственность работодателя за нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда или ее не проведение. Совершение указанного правонарушения влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

Права, обязанности и ответственность организаций, осуществляющих специальную оценку условий труда

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, должна соответствовать следующим требованиям:

1. Указание в уставных документах организации в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности проведение специальной оценки условий труда;
2. 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;
3. Наличие в качестве структурного подразделения испытательной лаборатории (центра), которая аккредитована Федеральной службой по аккредитации (далее - Росаккредитацией), и областью аккредитации которой является проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, вправе проводить исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, в случае, если проведение исследований (испытаний) и измерений данных факторов является областью аккредитации ее испытательной лаборатории (центра), самостоятельно или привлечь по гражданско-правовому договору для проведения исследований (испытаний) и измерений данных факторов испытательные лаборатории (центры), аккредитованные Росаккредитацией. Порядок допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда устанавливается Правительством РФ.

К трудовой деятельности в качестве эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, допускаются лица, прошедшие

аттестацию на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и имеющие сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда (далее - сертификат эксперта). Аттестация на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдача в результате ее проведения сертификата эксперта и его аннулирование осуществляются Минтрудом России, в порядке, установленном Правительством РФ.

Лица, претендующие на получение сертификата эксперта, должны соответствовать следующим требованиям:

1. Наличие высшего образования;
 2. Наличие дополнительного профессионального образования, содержание дополнительной профессиональной программы которого предусматривает изучение вопросов оценки условий труда в объеме не менее чем семьдесят два часа;
 3. Наличие опыта практической работы в области оценки условий труда, в том числе в области аттестации рабочих мест по условиям труда, не менее трех лет.
-

Форма сертификата эксперта, технические требования к нему и инструкция по заполнению бланка сертификата эксперта устанавливаются Минтрудом России. Минтрудом России осуществляются формирование и ведение реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда (далее - реестр организаций), и реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда (далее - реестр экспертов). Порядок формирования и ведения реестра организаций устанавливается Правительством РФ. Порядок формирования и ведения реестра экспертов устанавливается Минтрудом России.

В реестр организаций вносятся следующие сведения:

1. Полное наименование организации и место ее нахождения;
2. Идентификационный номер налогоплательщика;
3. Основной государственный регистрационный номер;
4. Регистрационный номер записи в реестре организаций;
5. Дата внесения сведений об организации в реестр организаций;
6. Дата принятия решения о приостановлении деятельности организации в качестве организации, проводящей специальную оценку условий труда, и основание принятия такого решения;

7. Дата принятия решения о возобновлении деятельности организации в качестве организации, проводящей специальную оценку условий труда, и основание принятия такого решения;
8. Дата принятия решения о прекращении деятельности организации в качестве организации, проводящей специальную оценку условий труда, и основание принятия такого решения.

В реестр экспертов вносятся следующие сведения:

1. Фамилия, имя, отчество (при наличии) эксперта;
2. Номер, дата выдачи сертификата эксперта (дубликата сертификата эксперта) и дата окончания срока действия сертификата эксперта (дубликата сертификата эксперта);
3. Область или области деятельности, в рамках которых эксперт может выполнять работы по проведению специальной оценки условий труда;
4. Дата аннулирования сертификата эксперта.

Указанные сведения подлежат размещению на официальном сайте Минтруда России в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и должны быть доступны для ознакомления всем заинтересованным лицам без взимания платы. Организации, проводящие специальную оценку условий труда, и эксперты организаций, проводящих специальную оценку условий труда, независимы и руководствуются в своей деятельности исключительно требованиями Трудового кодекса РФ, федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих специальную оценку условий труда.

Специальная оценка условий труда не может проводиться:

1. Должностными лицами органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного надзора (контроля) в установленной сфере деятельности, а также на проведение государственной экспертизы условий труда;
2. Организациями, руководители и иные должностные лица которых являются учредителями (участниками) юридических лиц (работодателей) и на рабочих местах которых проводится специальная оценка условий труда, должностными лицами таких организаций, несущими ответственность за организацию и проведение специальной оценки условий труда;
3. Организациями, руководители и иные должностные лица которых состоят в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а

также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с учредителями (участниками) юридических лиц (работодателей), на рабочих местах которых проводится специальная оценка условий труда, должностными лицами таких организаций, несущими ответственность за организацию и проведение специальной оценки условий труда;

4. Организационными в отношении юридических лиц (работодателей), на рабочих местах которых проводится специальная оценка условий труда и для которых такие организации являются учредителями (участниками), в отношении дочерних обществ, филиалов и представительств указанных юридических лиц (работодателей), а также в отношении юридических лиц (работодателей), имеющих общих с такой организацией учредителей (участников);

5. Экспертами, являющимися учредителями (участниками) юридических лиц (работодателей), на рабочих местах которых проводится специальная оценка условий труда, руководителями таких организаций, должностными лицами таких организаций, несущими ответственность за организацию и проведение специальной оценки условий труда;

6. Экспертами, которые состоят в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с учредителями (участниками) юридических лиц (работодателей), на рабочих местах которых проводится специальная оценка условий труда, руководителями таких организаций, должностными лицами таких организаций, несущими ответственность за организацию и проведение специальной оценки условий труда.

Порядок и размер оплаты выполнения работ, оказания услуг организациями, проводящими специальную оценку условий труда, определяются гражданско-правовыми договорами и не могут зависеть от выполнения каких-либо требований работодателей и (или) их представителей в отношении результатов проведения специальной оценки условий труда, не предусмотренных федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ. Организации, проводящие специальную оценку условий труда, и их эксперты не вправе осуществлять действия, влекущие за собой возникновение конфликта интересов или создающие угрозу возникновения такого конфликта (ситуации, при которых заинтересованность организации, проводящей специальную оценку условий труда, или ее эксперта влияет либо может повлиять на результаты проведения специальной оценки условий труда). Нарушение организацией, проводящей специальную оценку условий труда, или экспертом порядка проведения специальной оценки условий труда влечет за собой административную ответственность в соответствии с КоАП РФ.

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, при ее проведении может обеспечивать исполнение своих обязательств, связанных с риском наступления имущественной ответственности, по обязательствам, возникающим вследствие причинения ущерба работодателям - заказчикам проведения специальной оценки условий труда, и (или) работникам, в отношении рабочих мест которых проводилась специальная оценка условий труда, и (или) иным лицам, путем заключения договора добровольного страхования такой ответственности. Экспертиза качества специальной оценки условий труда осуществляется органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в рамках государственной экспертизы условий труда, предусмотренной Трудовым кодексом РФ.

Экспертиза качества специальной оценки условий труда осуществляется:

1. По представлениям территориальных органов Роструда в связи с осуществлением мероприятий по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований закона о специальной оценке условий труда, в том числе на основании заявлений работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков;
2. По поданным непосредственно в орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, заявлениям работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков.

Разногласия по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласие заявителей с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда рассматриваются Минтрудом России, с учетом требований федерального закона от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее - федеральный закон № 210-ФЗ). Порядок проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда и порядок рассмотрения разногласий по вопросам проведения такой экспертизы устанавливаются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. Результаты экспертизы качества специальной оценки условий труда подлежат передаче в информационную систему учета.

Обязанность по передаче результатов экспертизы качества специальной оценки условий труда возлагается на орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда.

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, вправе:

1. Отказаться от проведения специальной оценки условий труда, если при ее проведении возникла либо может возникнуть угроза жизни или здоровью работников такой организации;
 2. Обжаловать в установленном порядке предписания должностных лиц Роструда и его территориальных органов.
-

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, обязана:

1. Предоставлять по требованию работодателя, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда, а также давать работникам разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах;
2. Предоставлять по требованию работодателя документы, подтверждающие соответствие этой организации установленным требованиям;
3. Применять утвержденные и аттестованные методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений;
4. Не приступать к проведению специальной оценки условий труда либо приостанавливать ее проведение в случаях:
 - непредставления работодателем необходимых сведений, документов и информации, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда;
 - отказа работодателя обеспечить условия, необходимые для проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов, в соответствии с гражданско-правовым договором;
4. Хранить коммерческую и иную охраняемую законом тайну, ставшую известной этой организации в связи с осуществлением деятельности по проведению специальной оценки условий труда. Необходимо отметить, что в связи с принятием закона о спецоценке в КоАП РФ внесены изменения,

вводящие административную ответственность за нарушение организацией, проводящей спецоценку, установленного порядка ее проведения. Совершение указанного правонарушения влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от семидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Тема 6. Идентификация опасностей и управление профессиональными рисками

Идентификация опасностей и управление рисками

Опасность – источник, ситуация или действие с потенциальным вредом в виде травмы или ухудшения состояния здоровья либо их сочетания.

Идентификация опасности – процесс признания того, что опасность существует, и определения ее характеристик.

Риск (risk) – комбинация вероятности возникновения опасного события или воздействия и тяжести травмы или ухудшения состояния здоровья, которые могут быть вызваны данным событием или воздействием.

Оценка риска (risk assessment) – процесс оценивания риска, связанного с опасностью, принимающий во внимание полноту всех существующих средств управления и позволяющий решить вопрос о том, является ли риск приемлемым или нет.

Источники опасностей:

1. Человек;
 2. Производственное оборудование (машины, станки, инструменты, сооружения, здания, земля, дороги, энергия и т.п.);
 3. Продукты труда;
 4. Технологические операции;
 5. Действия работников;
 6. Природно-климатическая среда (грозы, наводнения, солнечная активность и т.п.);
 7. Флора, фауна и др.
-

Оценка риска дает возможность количественно характеризовать воздействие на работника опасностей, которые характерны для его рабочего места, а также опасностей, которые возникают в результате складывающихся ситуаций и при стечении обстоятельств. При этом устанавливаются возможные причины возникновения травм и вреда для здоровья, связанные с трудовой деятельностью работника, и принимаются превентивные меры. Существует большое число методик, как общей оценки производственного риска, так и оценок риска при воздействии отдельно взятых факторов, которые применяются в различных отраслях промышленности. Все используемые методы оценки величины риска можно разделить на количественные и качественные.

Наиболее простым способом **качественного** предварительного анализа является применение диаграмм в системе координат вероятность события / последствия события. Такие диаграммы, как правило, представляются в виде матриц, которые показывают зависимость уровня (категории) риска от соотношения вероятности события и тяжести его последствий.

Количественные методы оценки рисков могут быть прямыми и косвенными. Прямые методы оценки рисков предполагают выявление потенциальных опасностей, экспертное оценивание вероятности их проявления в различных вариантах и предполагаемой тяжести последствий реализации каждого варианта. Косвенные методы оценки рисков не предполагают непосредственного выявления и идентификации опасностей на рабочих местах и при выполнении производственных операций. Сущность косвенной оценки рисков основана на предположении учета всех (или большей части) опасностей в нормативных актах по охране труда, промышленной и пожарной безопасности (государственных, отраслевых, локальных).

При выборе средств управления рисками или рассмотрении вопроса об изменении существующих средств управления должна быть учтена возможность снижения рисков в соответствии со следующей иерархией:

1. Устранение риска;
2. Замена одних рисков другими;
3. Применение технических средств управления рисками;
4. Применение плакатов и предупреждающих об опасности знаков и/или административных средств управления рисками;
5. Применение средств защиты персонала.

Варианты корректирующих мер для опасности падения (примеры):

- Тщательный подбор полового покрытия, с учетом того, что пол может стать влажным или пыльным;
- Поддержание поверхности пола в сухом состоянии;
- При необходимости, химическая обработка скользких поверхностей;
- Обеспечение регулярных проверок состояния пола и указателей маршрутов движения;
- Заделка отверстий, трещин, устранение изношенного покрытия, ковров и т.д.;
- Поддержание полового покрытия в исправном состоянии и маршрутов движения в чистоте;
- Устранение порогов или ограничение их высоты; улучшение их видимости;
- Обеспечение работников подходящей спец. обувью;
- Нанесение Маршрутов движения;
- Обеспечение соответствующего освещения пола и маршрутов движения;
- Поддержание поверхности ступенек лестниц и поручней переходов в исправном состоянии;
- Размещение оборудования таким образом, чтобы избежать растягивания кабелей в зоне маршрутов передвижения работников; применение соответствующей обкладки кабелей для их надежного крепления к поверхностям.

Тема 7. Правила обучения по охране труда

I. Общие положения

1. Обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда относятся к профилактическим мероприятиям по охране труда, направлены на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий и являются специализированным процессом получения знаний, умений и навыков.
2. Обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения:
 - а) инструктажей по охране труда;
 - б) стажировки на рабочем месте;
 - в) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

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

д) обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда (далее - обучение требованиям охраны труда).

3. При переводе работника, прошедшего необходимое ему обучение по охране труда, на другую должность, а также при изменении наименования его рабочего места или структурного подразделения повторное обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда не требуются в случае, если сохраняются условия труда работника, а также идентифицированные ранее источники опасности.

II. Организация и проведение инструктажей по охране труда

4. Предусматриваются следующие виды инструктажа по охране труда:

- а) вводный инструктаж по охране труда;
- б) инструктаж по охране труда на рабочем месте;
- в) целевой инструктаж по охране труда.

5. Формы и методы проведения инструктажа по охране труда определяются работодателем.

6. **Вводный инструктаж** по охране труда проводится до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых работников и иных лиц, участвующих в производственной деятельности организации (работники, командированные в организацию (подразделение организации), лица, проходящие производственную практику).

7. Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе вводного инструктажа.

Вводный инструктаж по охране труда проводится специалистом по охране труда или иным уполномоченным работником организации, на которого приказом работодателя возложены обязанности по проведению вводного инструктажа по охране труда.

8. Проводятся следующие **виды инструктажа по охране труда на рабочем месте**:

- а) первичный инструктаж по охране труда;
- б) повторный инструктаж по охране труда;

в) внеплановый инструктаж по охране труда.

9. Первичный инструктаж по охране труда проводится для всех работников организации до начала самостоятельной работы, а также для лиц, проходящих производственную практику. Допускается освобождение отдельных категорий работников от прохождения первичного инструктажа по охране труда в случае, если их трудовая деятельность связана с опасностью, источниками которой являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам проведения специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми. Информация о безопасных методах и приемах выполнения работ при наличии такой опасности должна быть включена в программу вводного инструктажа по охране труда. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда, утверждается работодателем.

10. Повторный инструктаж по охране труда проводится не реже одного раза в 6 месяцев.

11. Повторный инструктаж по охране труда не проводится для работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда.

12. Внеплановый инструктаж по охране труда проводится для работников организации в случаях, обусловленных:

а) изменениями в эксплуатации оборудования, технологических процессах, использовании сырья и материалов, влияющими на безопасность труда;

б) изменениями должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющими на безопасность труда;

в) изменениями нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, затрагивающими непосредственно трудовые функции работника, а также изменениями локальных нормативных актов организации, затрагивающими требования охраны труда в организации;

г) выявлением дополнительных к имеющимся на рабочем месте производственных факторов и источников опасности в рамках проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков соответственно, представляющих угрозу жизни и здоровью работников;

- д) требованиями должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении нарушений требований охраны труда;
- е) произошедшими авариями и несчастными случаями на производстве;
- ж) перерывом в работе продолжительностью более 60 календарных дней;
- з) решением работодателя.

13. Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится в объеме мероприятий и требований охраны труда, содержащихся в инструкциях и правилах по охране труда, разрабатываемых работодателем, и включает в том числе вопросы оказания первой помощи пострадавшим.

14. **Целевой инструктаж** по охране труда проводится для работников в следующих случаях:

- а) перед проведением работ, выполнение которых допускается только под непрерывным контролем работодателя, работ повышенной опасности, в том числе работ, на производство которых в соответствии с нормативными правовыми актами требуется оформление наряда-допуска и других распорядительных документов на производство работ;
- б) перед выполнением работ на объектах повышенной опасности, а также непосредственно на проезжей части автомобильных дорог или железнодорожных путях, связанных с прямыми обязанностями работника, на которых требуется соблюдение дополнительных требований охраны труда;
- в) перед выполнением работ, не относящихся к основному технологическому процессу и не предусмотренных должностными (производственными) инструкциями, в том числе вне цеха, участка, погрузочно-разгрузочных работ, работ по уборке территорий, работ на проезжей части дорог и на железнодорожных путях;
- г) перед выполнением работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;
- д) в иных случаях, установленных работодателем.

15. При выполнении работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций целевой инструктаж по охране труда проводится руководителем работ по ликвидации последствий чрезвычайной ситуации в оперативном порядке. Допускается проведение такого инструктажа по охране труда без регистрации записей о его прохождении.

16. Целевой инструктаж по охране труда проводится в объеме требований охраны труда, предъявляемых к запланированным работам (мероприятиям), указанных в локальном нормативном акте работодателя, и содержит вопросы оказания первой помощи пострадавшим, при этом объем вопросов оказания

первой помощи определяет работодатель или лицо, проводящее такой инструктаж по охране труда. Необходимость проведения целевого инструктажа по охране труда перед началом периодически повторяющихся работ повышенной опасности, которые являются неотъемлемой частью действующего технологического процесса, характеризуются постоянством места, условий и характера работ, применением средств коллективной защиты, определенным и постоянным составом квалифицированных исполнителей, определяется работодателем.

17. Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится непосредственным руководителем работника. Целевой инструктаж по охране труда проводится непосредственным руководителем работ. Инструктаж по охране труда на рабочем месте и целевой инструктаж по охране труда должны учитывать условия труда работника, воздействующие на него вредные и (или) опасные производственные факторы, источники опасности, установленные по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

III. Организация и проведение обучения требованиям охраны труда

18. Обучение требованиям охраны труда проводится у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда. Решение о проведении обучения работников у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда, принимает работодатель с учетом требований по обязательному обучению требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

19. Работодатель (руководитель организации), руководители филиалов организации, председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, работники, проводящие инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда, специалисты по охране труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций, проходят обучение требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

20. Обучение требованиям охраны труда проводится в соответствии с программами обучения, содержащими информацию о темах обучения, практических занятиях, формах обучения, формах проведения проверки знания требований охраны труда, а также о количестве часов, отведенных на

изучение каждой темы, выполнение практических занятий и на проверку знания требований охраны труда.

21. Обучение требованиям охраны труда в зависимости от категории работников проводится:

а) по программе обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов;

б) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, продолжительностью не менее 16 часов;

в) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

22. Программы обучения требованиям охраны труда разрабатываются организацией или у индивидуального предпринимателя, оказывающими услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, или работодателем. В зависимости от того, кто проводит обучение требованиям охраны труда, программы обучения требованиям охраны труда утверждаются руководителем организации или индивидуальным предпринимателем, оказывающими услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, или работодателем с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии).

23. Актуализация программ обучения требованиям охраны труда осуществляется в следующих случаях:

а) вступление в силу нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

б) ввод в эксплуатацию нового вида оборудования, инструментов и приспособлений, введение новых технологических процессов, а также использование нового вида сырья и материалов, требующих дополнительных знаний по охране труда у работников;

в) требование должностных лиц федеральной инспекции труда, а также работодателя при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда требованиям охраны труда, содержащимся в нормативных правовых актах;

г) изменения в эксплуатации оборудования, технологических процессов, использовании сырья и материалов, должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющих на безопасность труда.

24. Актуализация программ обучения требованиям охраны труда может также осуществляться по представлению профсоюзного инспектора труда при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда, установленным нормативными правовыми актами.

25. Обучению требованиям охраны труда подлежат следующие категории работников:

а) работодатель (руководитель организации), заместители руководителя организации, на которых приказом работодателя возложены обязанности по охране труда, руководители филиалов и их заместители, на которых приказом работодателя возложены обязанности по охране труда, - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "а" пункта 21;

б) руководители структурных подразделений организации и их заместители, руководители структурных подразделений филиала и их заместители - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах "а" и "б" пункта 21;

в) работники организации, отнесенные к категории специалисты, - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "б" пункта 21;

г) специалисты по охране труда - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах "а" и "б" пункта 21;

д) работники рабочих профессий - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "б" пункта 21 настоящих Правил;

е) члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, лица, проводящие инструктажи по охране труда и обучение требованиям охраны труда, - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "б" пункта 21, а также по программам, обязательным для работников, в отношении которых проводится проверка знания требований охраны труда и (или) инструктаж по охране труда, и (или) обучение требованиям охраны труда;

ж) члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах "а" и "б" пункта 21.

26. Если трудовая деятельность отдельных категорий работников, указанных в подпункте "в" пункта 25, связана с опасностями, источниками которых являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми, обучение по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "б" пункта 21, по решению работодателя может не проводиться. Также может не проводиться обучение по этой программе обучения требованиям охраны труда руководителей (заместителей руководителей) работников, указанных в подпункте "б" пункта 25. При этом информация о безопасных методах и приемах выполнения работ при наличии таких источников опасности доводится до работников в рамках проведения вводного или первичного инструктажа по охране труда.

27. Обучению требованиям охраны труда по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "в" пункта 21, подлежат работники, непосредственно выполняющие работы повышенной опасности, и лица, ответственные за организацию, выполнение и контроль работ повышенной опасности (далее - лица, ответственные за организацию работ повышенной опасности), определенные локальными нормативными актами работодателя. В случае если лицами, ответственными за организацию работ повышенной опасности, являются руководители различных уровней управления организации и специалисты, указанные в подпунктах "а" - "в" пункта 25, такие работники дополнительно проходят обучение по программам обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности в соответствии с подпунктом "в" пункта 21. Перечень работ повышенной опасности устанавливается работодателем с учетом специфики его деятельности на основании перечня работ повышенной опасности, устанавливаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

28. Перечень профессий и должностей работников, ответственных за организацию работ повышенной опасности, подлежащих обучению требованиям охраны труда по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "в" пункта 21, утверждается работодателем.

29. В случае если работник, являющийся членом комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда

профессиональных союзов или иным уполномоченным работником представительных органов организаций, в рамках выполнения своих непосредственных должностных обязанностей прошел обучение по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах "а" и "б" пункта 21, повторное обучение не требуется..

30. Плановое обучение требованиям охраны труда по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах "а" и "б" пункта 21, проходят работники с периодичностью не реже одного раза в 3 года.

31. Требования к периодичности проведения планового обучения работников требованиям охраны труда по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпункте "в" пункта 21, устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, или в случае отсутствия указанных требований - **не реже одного раза в год.**

32. Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение требованиям охраны труда в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу.

33. Работодатель - индивидуальный предприниматель проходит обучение требованиям охраны труда до приема на работу первого работника, впоследствии с периодичностью планового обучения в соответствии с пунктами 30 и 31.

34. Обучение работников требованиям охраны труда и проверка знания требований охраны труда осуществляются с отрывом от работы.

35. Допускается проведение обучения работников требованиям охраны труда с использованием дистанционных технологий, предусматривающих обеспечение работников, проходящих обучение требованиям охраны труда, нормативными документами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований охраны труда, обмен информацией между работниками, проходящими обучение требованиям охраны труда, и лицами, проводящими обучение требованиям охраны труда, посредством системы электронного обучения, участие обучающихся в интернет-конференциях, вебинарах, а также администрирование процесса обучения требованиям охраны труда на основе использования компьютеров и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

36. Обучение работников требованиям охраны труда заканчивается проверкой знания требований охраны труда. Результаты проверки знания требований охраны труда после обучения требованиям охраны труда оформляются в соответствии с пунктами 91 - 93 Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда".

Тема 8. Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами

I. Общие положения

1. Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее - Правила) устанавливают обязательные требования к обеспечению работников средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ) и смывающими средствами, включая определение потребности, организацию приобретения, выдачи, эксплуатации (использования), хранения, ухода (обслуживания) и вывода из эксплуатации.

2. Требования Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами" (далее Правил) распространяются на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и работников.

3. Организация всех работ по обеспечению работников СИЗ, в том числе приобретение, выдача, хранение, уход, вывод из эксплуатации, утилизация СИЗ осуществляется за счет средств работодателя.

4. Работодатель обязан обеспечить бесплатную выдачу СИЗ, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работникам для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

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

В период до 31 декабря 2024 года работодатель вправе осуществлять обеспечение СИЗ и смывающими средствами в соответствии с Правилами, на

основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - типовые нормы) с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии) ¹.

5. Допускается обеспечение работников СИЗ по договору со специализированной организацией.

6. Приобретение и эксплуатация (в том числе по договору аренды или аутсорсинга) СИЗ, не имеющих документа о подтверждении соответствия, а также имеющих документы о подтверждении соответствия, срок действия которых истек, не допускается, за исключением производимых серийно СИЗ, выпущенных в обращение в период действия документа о подтверждении соответствия (сертификата или декларации) до истечения срока годности или нормативного срока эксплуатации СИЗ.

7. Приобретение и эксплуатация дерматологических СИЗ от воздействия биологических факторов (микроорганизмов, насекомых, паукообразных) допускается только в случае наличия подтверждения соответствия требованиям технического регламента и документам национальной системы стандартизации (при наличии), а также прошедших процедуру государственной регистрации.

8. Ответственность за определение потребности, выбор, своевременную и в полном объеме выдачу работникам СИЗ, за организацию контроля за правильностью их эксплуатации работниками, а также за хранение, уход и вывод из эксплуатации СИЗ возлагается на работодателя.

II. Права и обязанности работодателя в обеспечении работников СИЗ

9. Работодатель обязан:

разработать на основании Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) и утвердить локальным нормативным актом Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации (далее - Нормы);

обеспечить разработку локального нормативного акта, устанавливающего порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, распределение обязанностей и ответственности должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, с учетом особенностей структуры управления организации и требований Правил;

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

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

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

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

обеспечить в случае применения вендингового оборудования и дозаторов постоянное наличие в них СИЗ, смывающих и обеззараживающих средств;

обеспечить контроль за правильностью применения СИЗ работниками;

обеспечить хранение СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя, сушку, выявление повреждений в процессе эксплуатации и ремонт СИЗ в период эксплуатации;

обеспечить уход (стирку, химчистку, обеспыливание, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию), обслуживание СИЗ в соответствии с рекомендациями изготовителей СИЗ;

обеспечить своевременный прием от работников и вывод из эксплуатации, а также утилизацию СИЗ.

10. Работодатель имеет право:

формировать Нормы и вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных);

организовать выдачу СИЗ и (или) их сменных элементов, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования) и дозаторов;

осуществлять при формировании Норм замену нескольких СИЗ, указанных в [Единых типовых нормах](#), на одно, обеспечивающее аналогичную или

улучшенную защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, а также особых температурных условий или загрязнений.

III. Обязанности работников по применению СИЗ

11. Работник обязан:

эксплуатировать (использовать) по назначению выданные ему СИЗ;

соблюдать правила эксплуатации (использования) СИЗ;

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

информировать работодателя об изменившихся антропометрических данных;

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

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

IV. Определение работодателем потребности в СИЗ

12. Потребность в СИЗ устанавливается работодателем в зависимости от профессий (должностей) работников организации с учетом перечня и уровня воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных на рабочих местах по результатам СОУТ и ОПП, количества работников на этих рабочих местах, с учетом организации мероприятий по уходу и иных факторов, определяемых работодателем, влияющих на уровень потребности в СИЗ.

13. Нормы разрабатываются работодателем на основе [Единых типовых норм](#), с учетом результатов СОУТ и ОПП, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии), требований правил по охране труда, паспортов безопасности при работе с конкретными химическими веществами и иных документов, содержащих информацию о необходимости применения СИЗ.

14. Нормы должны обеспечивать равноценную (в том числе, в случае замены СИЗ) или превосходящую (за счет расширения номенклатуры или увеличения количества выдаваемых СИЗ, либо за счет выдачи СИЗ, обеспечивающих более широкий спектр защитных свойств) по сравнению с [Едиными типовыми](#)

[нормами](#), защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, выявленных при проведении СОУТ и ОНР.

15. Нормы должны содержать конкретную информацию о классе(ах) защиты, эксплуатационных уровнях защиты (если это предусмотрено для данного типа СИЗ), особенностях конструкции, комплектности, планируемых к выдаче СИЗ.

16. Нормы должны содержать информацию о СИЗ, необходимых работникам для осуществления трудовой деятельности, включая деятельность при совмещении профессий или выполнении совмещаемых работ, в том числе в составе комплексных бригад.

Объем выдачи СИЗ, выдаваемых работникам в зависимости от профессии (должности), определен в [Единых типовых нормах](#) выдачи СИЗ работникам по профессиям (должностям).

При определении работодателем объема выдачи СИЗ, выдаваемых работникам на основании проведенных СОУТ и ОНР, работодатель использует [Единые типовые нормы](#) выдачи СИЗ в зависимости от идентифицированных опасностей, [Единые типовые нормы](#) выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств.

При определении объема СИЗ, предполагаемых к выдаче работникам на основании проведенных СОУТ и ОНР, работодатель вправе не учитывать СИЗ от опасностей, уровень риска по которым не приведет к нанесению вреда здоровью работника в процессе трудовой деятельности вследствие реализации работодателем иных мероприятий по управлению рисками, снижению их уровней. При этом реализация указанных мероприятий должна подтверждаться результатами СОУТ и (или) ОНР.

Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам, бригадирам, мастерам выдаются СИЗ с теми же защитными свойствами, как и предусмотренные для работников, работу которых они контролируют или участвуют в ее выполнении.

Нормативный срок эксплуатации СИЗ, выдаваемых инженерно-техническим работникам, устанавливается работодателем, но не более срока годности СИЗ, установленного изготовителем.

Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам, бригадирам, мастерам, которые в соответствии с должностными обязанностями периодически посещают производственные помещения

(площадки), должны выдаваться соответствующие СИЗ в качестве дежурных (на время посещения данных объектов).

17. Работодатель в рамках проведения ОПР организует мониторинг и актуализацию Норм, в том числе на основании заявления работника, его руководителя или представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии), наличия и (или) возможного появления вредных и (или) опасных производственных факторов на каждом рабочем месте, а также опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников.

В случае выявления не зафиксированных ранее опасностей, требующих применения СИЗ для защиты работника, работодатель обязан актуализировать Нормы и обеспечить выдачу вновь включенных СИЗ.

18. Все СИЗ, включенные в Нормы, являются обязательными к выдаче работникам за счет средств работодателя.

V. Выдача СИЗ индивидуального учета

19. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, антропометрическим параметрам, а также [Нормам](#).

20. Выдача работникам и возврат ими СИЗ, выдача дерматологических СИЗ, смывающих средств фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ (в электронном или бумажном виде).

21. В электронной карточке учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника или данные с электронных считывающих устройств, фиксирующих биометрические данные работника или его электронную подпись, либо иные сведения, позволяющие идентифицировать личность работника.

22. В случае обеспечения учета выдачи СИЗ в электронном виде, ведение личных карточек на бумажном носителе не требуется.

23. Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение) в соответствии с ученическим договором, учащимся и студентам образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности организации либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации мероприятия по контролю и

надзору в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с [Нормами](#) и Правилами на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору). Для этих целей могут использоваться дежурные СИЗ общего пользования (далее - дежурные СИЗ).

24. Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются другие виды СИЗ, в зависимости от выполняемых работ, предусмотренные [Нормами](#) для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ), с внесением отметки о выданных СИЗ в личную карточку учета выдачи СИЗ.

VI. Выдача дежурных СИЗ

25. Дежурные СИЗ закрепляются за определенным рабочим местом (объектом) и выдаются (применяются) поочередно нескольким работникам только на время выполнения тех работ, для которых эти СИЗ предназначены.

26. Такие виды СИЗ, как жилет сигнальный, СИЗ от падения с высоты, диэлектрические перчатки и галоши/боты, системы спасения и эвакуации, компоненты системы обеспечения безопасности работ на высоте с индикаторами срабатывания, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов, в том числе с принудительной подачей воздуха и самоспасатели с противоаэрозольными, противогазовыми и комбинированными фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, накомарник, защитная каска, наплечники, налокотники, одежда специальная (костюмы, куртки, плащи, тулупы), наушники, могут быть закреплены за рабочим местом для использования в качестве дежурных СИЗ.

27. Дежурные СИЗ, с учетом требований к правилам личной гигиены работников и индивидуальных особенностей работников, передаются от одной смены к другой под ответственность уполномоченных работодателем лиц.

Выдача и сдача дежурных СИЗ по окончании нормативного срока эксплуатации фиксируется в карточке выдачи дежурных СИЗ.

VII. Выдача дерматологических СИЗ и смывающих средств

28. Для обеспечения защиты от загрязнений, воздействия агрессивных рабочих материалов, веществ и сред работникам выдаются, в соответствии с

Нормами, разработанными на основании положений [Единых типовых норм](#), регулирующих выдачу дерматологических СИЗ и смывающих средств, дерматологические СИЗ с подтвержденной эффективностью различных форм (кремы, эмульсии, гели, спреи) и видов действия.

Использование дерматологических СИЗ для защиты от воздействия радиоактивных веществ и ионизирующих излучений не допускается.

29. На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания, работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства в виде твердого мыла или жидких моющих средств (жидкое туалетное мыло, гель для тела и волос и другие).

30. На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.

31. На работах, связанных с устойчивыми и (или) особо устойчивыми загрязнениями, в дополнение к смывающим средствам работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений.

32. Не допускается замена смывающих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки), каустической содой и другими).

33. Не допускается замена дерматологических СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений на смывающие средства.

34. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства гидрофильного действия выдаются работникам при работе с водонерастворимыми рабочими материалами и веществами.

Дерматологические СИЗ защитного типа: средства гидрофобного действия выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми рабочими материалами и веществами, а также при работах в перчатках из полимерных материалов.

Дерматологические СИЗ защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия выдаются работникам на работах при

попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ.

35. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды выдаются работникам, занятым на наружных, сварочных и других работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, а также для защиты от пониженных температур, с учетом сезонной специфики региона.

36. В период распространения инфекций вирусной этиологии дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием) выдаются всем работникам.

37. При работах, требующих применения дерматологических СИЗ защитного и очищающего типа для очищения от устойчивых и (или) особо устойчивых загрязнений, работникам выдаются, в комплексе с указанными средствами, дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа.

38. Выдача работникам дерматологических СИЗ, расфасованных в упаковки емкостью 250 мл и более, осуществляется посредством применения дозирующих систем (дозаторов), которые размещаются в производственных или санитарно-бытовых помещениях.

Пополнение или замена емкостей, содержащих дерматологические СИЗ, осуществляется по мере расходования указанных средств.

Контроль за исправностью дозирующих систем (дозаторов), их ремонт и замена осуществляется работодателем.

39. Выдача работникам дерматологических СИЗ осуществляется ежемесячно, кроме времени отсутствия на рабочем месте по причине нахождения в отпуске. Дерматологические СИЗ, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении срока годности.

Выдача дерматологических СИЗ фиксируется в личной карточке учета выдачи СИЗ работнику с указанием информации о способе выдачи данного вида СИЗ - лично (индивидуально) или с использованием дозирующих систем. Данная информация отражается в личной карточке учета выдачи СИЗ с соответствующей отметкой в [графе](#) "Лично/дозатор".

VIII. Выдача СИЗ с учетом климатических особенностей и сезонности

40. Работникам для использования на открытом воздухе и в иных условиях окружающей среды, вызывающих общее и (или) локальное переохлаждение,

выдаются специальная одежда, специальная обувь, головные уборы, дерматологические СИЗ и СИЗ рук, иные СИЗ, необходимые для защиты от пониженных температур, с классом защиты (при наличии), соответствующим климатическому поясу, либо превосходящим в соответствии со сроками нормативной эксплуатации.

49. Работодатель может дополнительно выдавать работникам специальную одежду для защиты от прохладной окружающей среды (окружающая среда, характеризующаяся сочетанием влажности и ветра при температуре воздуха выше минус 5°C).

50. СИЗ, предназначенные для использования на открытом воздухе для защиты от пониженных или повышенных температур, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для хранения до следующего сезона.

Расчет продолжительности нормативного срока эксплуатации исчисляется с момента выдачи специальной одежды работнику и может не включить время хранения специальной одежды, отпуска работника и период временной нетрудоспособности работника, но не должен превышать 2,5 года.

IX. Замена СИЗ для улучшения защитных свойств

51. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при его наличии) может осуществлять замену одного СИЗ, указанного в [Единых типовых нормах](#), на другое, обеспечивающее равноценную или превосходящую по своим свойствам защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОНР с отражением результатов замены в Нормах.

52. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) заменять несколько видов СИЗ на один, обеспечивающий совмещенную защиту, которая по своим свойствам равноценна или превосходит защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОНР, в случае, если это подтверждается эксплуатационной документацией изготовителя на соответствующие СИЗ с совмещенной защитой.

Информация о замене СИЗ отражается в [Нормах](#).

X. Эксплуатация СИЗ

53. Нормативные сроки эксплуатации СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам, указанного в личной карточке учета выдачи СИЗ или в карточке выдачи дежурных СИЗ.

54. Нормативные сроки эксплуатации СИЗ не могут превышать сроков, указанных в [Нормах](#).

55. Исчисление нормативных сроков эксплуатации и нормативной выдачи СИЗ, выдаваемых один раз в месяц и чаще, происходит с учетом времени, фактически проведенного работником на рабочем месте, без учета отпусков (в том числе учебных).

56. В случае установления в эксплуатационной или иной документации сроков испытания и (или) проверки исправности СИЗ работодатель в период эксплуатации (использования) СИЗ обеспечивает их проведение, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами.

Перечень СИЗ, подлежащих испытаниям и (или) проверке, разрабатывается и утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии).

57. В процессе эксплуатации СИЗ работникам запрещается выносить СИЗ по окончании рабочего дня за пределы территории работодателя или территории выполнения работ.

58. В отдельных случаях, в соответствии с условиями работы, СИЗ остаются в нерабочее время у работников. Перечень СИЗ, которые остаются у работников в нерабочее время, с указанием профессий (должностей) работников утверждается локальным нормативным актом работодателя. Ответственность за сохранность СИЗ несет работник, за которым закреплены данные СИЗ.

59. Все СИЗ должны эксплуатироваться строго в соответствии с указаниями в эксплуатационной документации, а также требованиями правил по охране труда при проведении соответствующих видов работ.

XI. Хранение СИЗ

60. Работодатель обязан обеспечить хранение СИЗ, включая дежурные СИЗ, в соответствии с условиями хранения, установленными в эксплуатационной документации на СИЗ.

61. Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель создает необходимые условия и (или) предоставляет специально оборудованные помещения.

62. Работы по хранению СИЗ могут выполняться исполнителем, привлекаемым работодателем по договорам.

63. В зависимости от условий эксплуатации СИЗ работодателем в гардеробных или иных специально оборудованных помещениях, используемых для хранения СИЗ, может устанавливаться оборудование для сушки, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания СИЗ с целью обеспечения соответствующих условий хранения и возможности последующей эксплуатации СИЗ работниками.

ХII. Уход за СИЗ

64. Работодатель обязан обеспечивать уход (обслуживание) за СИЗ, включая дежурные СИЗ, в том числе своевременную химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, дезинсекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ, утративших необходимые защитные свойства.

65. Для ухода за СИЗ работодатель должен создать условия в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя.

66. Работы по уходу за СИЗ (химчистке, стирке, ремонту, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания) могут выполняться исполнителем, привлекаемым работодателем по договору.

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

ХIII. Вывод СИЗ из эксплуатации и их замена

68. По истечении нормативных сроков эксплуатации или сроков годности СИЗ работник обязан вернуть СИЗ работодателю, за исключением СИЗ однократного применения и дерматологических СИЗ.

69. Контроль за своевременной заменой СИЗ по истечении нормативных сроков эксплуатации и сроков годности СИЗ возлагается на работодателя.

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

71. Списание СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до

окончания нормативного срока эксплуатации, производится в порядке, установленном работодателем.

72. В случае увольнения работника, СИЗ, которые им эксплуатировались и были возвращены до истечения их нормативных сроков эксплуатации и сроков годности, прошедшие мероприятия по уходу, могут быть переведены в дежурные СИЗ при условии их целостности и сохранности защитных свойств, за исключением тех СИЗ, которые не могут эксплуатироваться другими работниками в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (белье, обувь специальная, головные уборы, СИЗ рук).

Решение и порядок перевода ранее эксплуатировавшихся СИЗ в дежурные СИЗ принимает работодатель.

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

Тема 9. Санитарно-бытовое обслуживание работников

Общие положения

Статья 223 Трудового кодекса РФ устанавливает требования к санитарно-бытовому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания 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,
- создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи. Требования к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам установлены приказом Минздравсоцразвития России от 05.03.2011 № 169н;
- 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. Санитарно-эпидемиологические требования к эксплуатации производственных, общественных помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта установлены ст. 24 федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (далее - федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ). Контроль за соблюдением работодателями нормативов обеспечения работников необходимыми санитарно-бытовыми помещениями, помещениями для приема пищи, за выделением и оборудованием помещений для приема пищи, комнат отдыха и психологической разгрузки, созданием санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи, установкой аппаратов (устройств) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и их функционированием и другим осуществляют территориальные органы федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения (Роспотребнадзор).

Основными нормативными документами при этом являются санитарные правила - нормативные правовые акты, устанавливающие санитарно-эпидемиологические требования, несоблюдение которых создает угрозу жизни или здоровью человека, а также угрозу возникновения и распространения заболеваний. Кроме того, органы санитарно-эпидемиологического надзора руководствуются соответствующими ГОСТами и гигиеническими нормативами. Так, например, нормы для оборудования санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, помещений для оказания медицинской помощи, комнаты отдыха в рабочее время и психологической разгрузки установлены СП 44.13330.2011 «Свод правил. Административные и бытовые здания. Актуализированная редакция СНиП 2.09.04-87».

Обязанности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по выполнению требований санитарного законодательства

В соответствии с требованиями ст. 2 федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ санитарно-эпидемиологическое благополучие населения обеспечивается посредством контроля за выполнением санитарно-противоэпидемических

(профилактических) мероприятий и обязательным соблюдением гражданами, индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами санитарных правил как составной части осуществляемой ими деятельности. Органы государственной власти и органы местного самоуправления, организации всех форм собственности, индивидуальные предприниматели, граждане обеспечивают соблюдение требований законодательства Российской Федерации в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения за счет собственных средств.

Согласно ст. 11 федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ индивидуальные предприниматели и юридические лица в соответствии с осуществляемой ими деятельностью 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, а также продукции производственно-технического назначения, пищевых продуктов и товаров для личных и бытовых нужд при их производстве, транспортировке, хранении, реализации населению;
 - осуществлять производственный контроль, в том числе посредством проведения лабораторных исследований и испытаний, за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований и проведением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий при выполнении работ и оказании услуг, а также при производстве, транспортировке, хранении и реализации продукции;
 - проводить работы по обоснованию безопасности для человека новых видов продукции и технологии ее производства, критериев безопасности и (или) безвредности факторов среды обитания и разрабатывать методы контроля за факторами среды обитания;
 - своевременно информировать население, органы местного самоуправления, органы, осуществляющие федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, об аварийных ситуациях, остановках производства, о нарушениях технологических процессов, создающих угрозу санитарно-эпидемиологическому благополучию населения;
 - осуществлять гигиеническое обучение работников.
-

Виды административной ответственности за нарушение требований санитарного законодательства

Ниже приведены виды административной ответственности за нарушение некоторых требований в части санитарно-бытового обслуживания работников. Так, статья 6.3 КоАП РФ устанавливает ответственность за нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, требований технических регламентов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий.

Совершение указанных действий (бездействие) влечет:

1. Для граждан – предупреждение или наложение административного штрафа в размере от ста до пятисот рублей;
 2. Для должностных лиц – от пятисот рублей до одной тысячи рублей;
 3. Для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от пятисот рублей до одной тысячи рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;
 4. Для юридических лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.
-

Согласно статье 6.4 КоАП РФ нарушение санитарно-эпидемиологических требований к эксплуатации жилых помещений и общественных помещений, зданий, сооружений и транспорта влечет:

1. Для граждан наложение административного штрафа в размере от пятисот рублей до одной тысячи рублей;
2. Для должностных лиц – от одной тысячи до двух тысяч рублей;
3. Для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от одной тысячи до двух тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;
4. Для юридических лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Виды административной ответственности за нарушение санитарно-эпидемиологических требований к питьевой воде, а также к питьевому и хозяйственно-бытовому водоснабжению установлены статьей 6.4 КоАП РФ.

Тема 10. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве

Общие положения

Приложение № 2 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях (далее – Положение), утвержденного постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 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», устанавливает, с учетом статей 227-231 Трудового кодекса РФ обязательные требования по организации и проведению расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, происходящих в организациях и у работодателей - физических лиц с различными категориями работников (граждан).

Действие данного Положения распространяется на:

- работодателей – физических лиц, вступивших в трудовые отношения с работниками;
- уполномоченных работодателем лиц в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (далее - представители работодателя);
- физических лиц, осуществляющих руководство организацией, в том числе выполняющих функции ее единоличного исполнительного органа, на основании трудового договора, заключенного по результатам проведенного конкурса, избрания или назначения на должность либо другой установленной в соответствии с законодательством или учредительными документами этой организации процедуры (далее – руководители организации);
- физических лиц, состоящих в трудовых отношениях с работодателем в соответствии и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (далее - работники), включая: работников, выполняющих работу на условиях трудового договора (в том числе заключенного на срок до двух месяцев или на

период выполнения сезонных работ), в том числе в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет (надомники); студентов и учащихся образовательных учреждений соответствующего уровня, проходящих производственную практику в организациях (у работодателя - физического лица); лиц, осужденных к лишению свободы и привлекаемых в установленном порядке к труду в организациях (у работодателя - физического лица);

- других лиц, участвующих с ведома работодателя (его представителя) в его производственной деятельности своим личным трудом, правоотношения которых не предполагают заключения трудовых договоров (далее – другие лица, участвующие в производственной деятельности работодателя), в том числе: военнослужащих, студентов и учащихся образовательных учреждений соответствующего уровня, направленных в организации для выполнения строительных, сельскохозяйственных и иных работ, не связанных с несением воинской службы либо учебным процессом; членов семей работодателей - физических лиц (глав крестьянских (фермерских) хозяйств), членов кооперативов, участников хозяйственных товариществ или иных обществ, работающих у них (в них) на собственный счет; членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций, конкурсных и внешних управляющих; граждан, привлекаемых по решению компетентного органа власти к выполнению общественно полезных работ либо мероприятий гражданского характера; работников сторонних организаций, направленных по договоренности между работодателями в целях оказания практической помощи по вопросам организации производства; лиц, проходящих научно-педагогическую и научную подготовку в системе послевузовского профессионального образования (аспиранты и докторанты); работников, проходящих переобучение без отрыва от работы на основе заключенного с работодателем ученического договора; психически больных, получающих лечение в психиатрических (психоневрологических) учреждениях, привлекаемых к труду в порядке трудотерапии в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Расследованию в порядке, установленном статьями 228 и 229 Трудового кодекса РФ и Положением, подлежат события, в результате которых работниками или другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, были получены увечья или иные телесные повреждения (травмы), в том числе причиненные другими лицами, включая:

тепловой удар;

ожог;

обморожение;

утопление;

поражение электрическим током (в том числе молнией);

укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми;

повреждения травматического характера, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, и иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием на пострадавшего опасных факторов, повлекшие за собой необходимость его перевода на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо его смерть (далее – несчастный случай), происшедшие:

- при непосредственном исполнении трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (его представителя), в том числе во время служебной командировки, а также при совершении иных правомерных действий в интересах работодателя, в том числе направленных на предотвращение несчастных случаев, аварий, катастроф и иных ситуаций чрезвычайного характера;
- на территории организации, других объектах и площадях, закрепленных за организацией на правах владения либо аренды (далее -территория организации), либо в ином месте работы в течение рабочего времени (включая установленные перерывы), в том числе во время следования на рабочее место (с рабочего места), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства, одежды и т.п. перед началом и после окончания работы, либо при выполнении работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту работы или с работы на транспортном средстве работодателя или сторонней организации, предоставившей его на основании договора с работодателем, а также на личном транспортном средстве в случае использования его в производственных целях в соответствии с документально оформленным соглашением сторон трудового договора или объективно подтвержденным распоряжением работодателя (его представителя) либо с его ведома;
- во время служебных поездок на общественном транспорте, а также при следовании по заданию работодателя (его представителя) к месту выполнения работ и обратно, в том числе пешком;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно;

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междуменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, бригада почтового вагона и другие);
- во время междуменного отдыха при работе вахтовым методом, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном и др.) в свободное от вахты и судовых работ время;
- при привлечении в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастроф, аварий и других чрезвычайных ситуаций природного, техногенного, криминогенного и иного характера.

В установленном порядке расследуются также несчастные случаи, происшедшие с работодателями - физическими лицами и их полномочными представителями при непосредственном осуществлении ими трудовой деятельности либо иных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работниками.

Расследуются в установленном порядке, квалифицируются, оформляются и учитываются в соответствии с требованиями статьи 230 Трудового кодекса РФ и Положения как связанные с производством несчастные случаи, происшедшие с работниками или другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (его представителя), а также осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Порядок извещения о несчастных случаях на производстве

Работники организации обязаны незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом происшедшем несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья в связи с проявлениями признаков острого заболевания(отравления) при осуществлении действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем. О каждом страховом случае работодатель (его представитель) в течение суток обязан сообщить в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя).

Порядок представления оперативных и аналитических сведений о групповых несчастных случаях с тяжелыми последствиями и иных чрезвычайных происшествиях и о состоянии и причинах производственного травматизма

утвержден приказом Роструда от 21.02.2005 № 21. Форма сообщения о страховом случае (о несчастном случае на производстве, групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, о впервые выявленном профзаболевании), утверждена приказом ФСС России от 24.08.2000 № 157.

О несчастном случае с числом пострадавших два человека и более (далее - групповой несчастный случай), несчастном случае, в результате которого пострадавшим было получено повреждение здоровья, отнесенное в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории тяжелых (далее - тяжелый несчастный случай) или несчастном случае со смертельным исходом, происшедшем с работниками или другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при обстоятельствах, указанных выше, работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом) по форме 1 (ст. 228.1 Трудового кодекса РФ):

- 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).

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель)

в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

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 РФ.

Работодатель (судовладелец) при получении сообщения о происшедшем на судне групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом в течение суток обязан направить извещение по установленной форме 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;
- соответствующую прокуратуру по месту регистрации судна;
- соответствующие 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;

Расследование несчастных случаев

Расследование несчастных случаев проводится специальными комиссиями, формируемыми и возглавляемыми соответствующими должностными лицами в зависимости от характера происшествия, числа пострадавших работников и тяжести полученных ими повреждений здоровья. По общему правилу в состав комиссии включаются специалисты по охране труда, представители работодателя, профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, а при расследовании несчастных случаев с тяжелым или смертельным исходом — также должностные лица органов, осуществляющих в установленном порядке надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате аварии транспортного средства, проводится комиссией, образуемой работодателем на

основе материалов расследования, проведенного соответствующим государственным органом надзора и контроля.

Каждый работник или его доверенное лицо имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с работником. 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 его представитель либо председатель комиссии) обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Расследование обстоятельств и причин несчастных случаев, в результате которых пострадавшие получили повреждения здоровья, относящиеся к категории легких, проводится в течение 3 календарных дней. Расследование несчастных случаев, в результате которых пострадавшие получили повреждения, относящиеся к категории тяжелых либо со смертельным исходом (несчастных случаев с тяжелыми последствиями), проводится в течение 15 дней.

Определение степени тяжести повреждений здоровья при несчастных случаях на производстве осуществляется в соответствии со Схемой определения тяжести повреждений здоровья при несчастных случаях на производстве, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 г. № 160.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение 1 месяца со дня поступления указанного заявления. При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

В каждом случае расследования несчастного случая комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения нормативных требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности — объяснения от пострадавшего.

При расследовании несчастного случая по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, др. экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов, экспертов;
- фотографирование места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и др. средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования.

Результаты расследования несчастного случая оформляются актом о несчастном случае на производстве. Формы документов (формы 1—9), необходимые для расследования и учета НС, приведены в Приложении № 1 к постановлению Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73:

-
- Форма 1. Извещение о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом);
 - Форма 2. (Форма Н-1). Акт о несчастном случае на производстве;
 - Форма 3. Форма Н-1ПС. Акт о несчастном случае на производстве (применительно к несчастным случаям на спортивных объектах);
 - 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.

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 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.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

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.

Анализ обобщенных причин расследуемых событий

Приказ Роструда от 23.01.2014 № 21 «Об утверждении ведомственной отчетности о работе территориальных органов Роструда» (далее –Приказ Роструда от 23.01.2014 № 21), устанавливает, что наряду с сообщениями о происшедших несчастных случаях, направляемых в государственную инспекцию труда работодателями в соответствии с требованиями ст. 227 Трудового кодекса РФ и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утв. постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73, основанием для организации и проведения Госинспекцией труда всестороннего расследования и своевременного информирования Роструда следует считать любую информацию о несчастных случаях, содержащуюся в средствах массовой информации, заявлениях, жалобах и иных обращениях граждан и должностных лиц органов исполнительной власти и общественных организаций.

В целях проведения анализа состояния и причин производственного травматизма Приказ Роструда от 23.01.2014 № 21 утверждает формы, обязательные к предоставлению руководителями государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместителями по направлениям:

- экстренных сообщений о каждом происшедшем в организациях групповом несчастном случае с тяжелыми последствиями, ином чрезвычайном происшествии и акциях протеста в установленной сфере деятельности по утвержденным формам;
- оперативных данных о происшедших групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях и пострадавших со смертельным исходом на производстве (ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным);

А также формы:

- предоставления Сведений о причинах несчастных случаев с тяжелыми последствиями, происшедших в субъекте Российской Федерации за соответствующий период отчетного года;
- предоставления сведений о видах (типах) несчастных случаев с тяжелыми последствиями, происшедших в субъекте Российской Федерации за соответствующий период отчетного года;

При заполнении форм, содержащих указанные сведения, необходимо неукоснительно руководствоваться прилагаемыми к приказу Указаниями по оформлению оперативных (уточненных) данных о происшедших групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях, пострадавших со смертельным исходом, аналитических сведений о причинах и видах (типах) несчастных случаев со смертельным исходом, экстренных сообщений о происшедших групповых несчастных случаях с тяжелыми последствиями, иных чрезвычайных происшествий и акциях протеста (Приложение 4 Приказа Роструда от 23.01.2014 № 21).

Тема 11. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Общие положения

Согласно статье 1 федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» (далее – федеральный закон 16.07.1999 № 165-ФЗ):

Обязательное социальное страхование – часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое

в соответствии с федеральным законом страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, в том числе по независящим от них обстоятельствам.

Каждый работник имеет право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со статьей 219 главы 36 Трудового кодекса РФ.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является видом социального страхования и регулируется федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

В рамках данного закона заявленные в его наименовании понятия трактуются следующим образом:

1. Несчастный случай на производстве – событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных случаях как на территории страхователя, 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;

2. Профессиональное заболевание – хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

- физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем;
 - физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем.
-

Физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний формируются за счет:

1. Обязательных страховых взносов страхователей;
 2. Взыскиваемых штрафов и пени;
 3. Капитализированных платежей, поступивших в случае ликвидации страхователей;
 4. Иных поступлений, не противоречащих законодательству РФ.
-

Основной обязанностью страхователя в этой сфере является уплата страховых взносов - обязательных платежей по обязательному

социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, рассчитанных исходя из страхового

тарифа, скидки (надбавки) к страховому тарифу, который страхователь обязан внести страховщику.

Страховые тарифы, в соответствии с которыми формируются размеры страховых взносов, устанавливаются федеральным законом от 02.12.2013 № 323-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов».

В соответствии с федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является видом социального страхования и 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 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;

- обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
-

Обеспечение по страхованию осуществляется несколькими способами:

Во-первых, в виде пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается застрахованному в размере 100 % его среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством РФ о пособиях по временной нетрудоспособности.

Во-вторых, в виде страховых выплат:

- единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;
 - ежемесячных страховых выплат застрахованному лицу, либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти.
-

В-третьих, в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая, на:

- лечение застрахованного, осуществляемое на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;
 - приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;
 - посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи, и других случаях, предусмотренных подп. 3 п. 1 ст. 8 федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ.
-

Размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на очередной финансовый год.

В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном указанной максимальной сумме. В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы.

Порядок установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний определяется Правительством РФ (см. постановление Правительства РФ от 16.10.2000 № 789 «Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

Размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности.

Все виды заработка учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов, уплаты сборов и других обязательных платежей.

В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер ежемесячной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Права, обязанности и ответственность страхователя

Страхователь имеет право:

- участвовать в установлении ему надбавок (скидок) к тарифу;
- требовать участия органа исполнительной власти по труду в проверке правильности установления ему надбавок (скидок);
- защищать права и интересы свои и застрахованных, в т.ч. в суде.

Страхователь обязан:

- направлять застрахованного в МСЭК на освидетельствование (переосвидетельствование) в установленные МСЭК сроки;
- предоставлять застрахованному, нуждающемуся в лечении, оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения;
- обучать застрахованных безопасным методам и приемам выполнения работы без отрыва от производства за счет средств страхователя;
- предоставлять застрахованному заверенные копии документов, являющиеся основанием для обеспечения по страхованию;
- предоставлять в МСЭК заключения органа государственной экспертизы условий труда о характере и об условиях труда застрахованных;
- другие обязанности перед страховщиком.

Страхователь несет ответственность за:

- уклонение от своей регистрации (перерегистрации) у страховщика;
- несвоевременную и неполную уплату или неуплату страховых взносов, а также страховых выплат застрахованным влечет взыскание штрафа в размере 20 % причитающейся к уплате суммы страховых взносов, а умышленное совершение указанных деяний – в размере 40 % причитающейся к уплате суммы страховых взносов. Нарушение установленного срока предоставления (непредставления) отчетности влечет взыскание штрафа в размере 1000 руб., а повторное совершение данного деяния в течение года – штрафа в размере 5000 руб.;
- достоверность представляемых сведений.

Права и обязанности страховщика

Страховщик несет ответственность за осуществление данного вида страхования, правильность и своевременность обеспечения по страхованию застрахованных и лиц, имеющих право на получение страховых выплат.

Страховщик имеет право:

- участвовать в расследовании страховых случаев;
- направлять застрахованного в МСЭК на освидетельствование (переосвидетельствование);
- проверять информацию о страховых случаях в организациях;

- устанавливать страхователям надбавки (скидки);
 - защищать права и интересы свои и застрахованных, в т.ч. в суде.
-

Страховщик обязан:

- исполнять решения государственной инспекции труда по вопросам обязательного социального страхования;
 - разъяснять застрахованным и страхователям их права и обязанности, а также порядок и условия обязательного страхования;
 - обеспечивать конфиденциальность полученных сведений;
 - осуществлять своевременное обеспечение по страхованию;
 - другие обязанности в отношении страхователей;
 - другие обязанности по функционированию фонда.
-

Права и обязанности застрахованного

Застрахованный имеет право:

- обращаться самостоятельно в учреждения государственной системы здравоохранения по вопросам освидетельствования (переосвидетельствования);
 - обращаться в профессиональные и иные представительные органы по вопросам обязательного социального страхования;
 - получать от страхователя и страховщика бесплатную информацию о своих правах и обязанностях.
-

Застрахованный обязан:

- соблюдать правила по охране труда и инструкции по охране труда;
 - извещать страховщика об изменении места своего жительства (работы), а также о наступлении обстоятельств, влекущих изменение размера, получаемого им обеспечения по страхованию или утрату права на получение обеспечения по страхованию, в десятидневный срок;
 - выполнять предусмотренные заключениями МСЭК рекомендации по социальной, медицинской и профессиональной реабилитации, своевременно проходить переосвидетельствования в установленные МСЭК сроки.
-

Застрахованный и лица, которым предоставлено право на получение страховых выплат, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ за достоверность и своевременность представления ими страховщику

сведений о наступлении обстоятельств, влекущих изменение размера страховых выплат или прекращения таких выплат. В случае сокрытия или недостоверности указанных ими сведений, необходимых для подтверждения права на получение обеспечения по страхованию, застрахованный и лица, которым предоставлено право на получение страховых выплат, обязаны возместить страховщику излишние понесенные им расходы добровольно или на основании решения суда.

Разработал:
специалист по охране труда

А.А. Морочек