МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по организации работ по охране труда для субъектов малого и среднего предпринимательства

ВОЛГОГРАД
2012

СОДЕРЖАНИЕ

Термины и определения 4
ВВЕДЕНИЕ 5
1. Организационные мероприятия перед началом осуществления деятельности субъектом малого предпринимательства 8
1.1. Ознакомление с обязанностями работодателя 8
1.2. Заключение трудовых договоров с работниками 8
1.3. Права и обязанности работников малых предприятий 9
1.4. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний 12
1.5. Формирование перечня нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда 13
1.6. Определение организационной формы работы по охране труда 13
1.7. Оборудование уголка по охране труда 14
1.8. Создание локальной документации, отражающей проведение работы по охраны труда у работодателя 15
1.9. Создание системы управления охраной труда в предприятии 16
1.10. Ввод производственного объекта в эксплуатацию. Соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда 18
2. Мероприятия по охране труда при осуществлении деятельности субъектом малого предпринимательства 19
2.1. Финансирование мероприятий по охране труда 19
2.2. Прохождение обучения и направление на учебу по охране труда руководителей, специалистов в обучающие организации области 20
2.3. Организация и проведение инструктажей и стажировки 21
2.4. Коллегиальные органы управления охраной труда организации 24
2.4.1. Комитет (комиссия) по охране труда 24
2.4.2. Комиссия по проверке знаний требований охраны труда 25
2.4.3. Комиссии по приемке в эксплуатацию зданий, сооружений и других объектов 25
2.4.4. Комиссия по аттестации рабочих мест по условиям труда 25
2.4.5. Комиссии по расследованиям несчастных случаев и профзаболеваний 26
2.5. Организация работ с повышенной опасностью 26
2.6. Аттестация рабочих мест по условиям труда. 26
2.7. Определение контингента работников, для которых предусмотрен предварительный при поступлении на работу и периодический медицинские осмотры 28
2.8. Выделение производств, профессий и должностей с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на льготы и компенсации 29
2.9. Определение порядка бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты 30

2.10. Определение профессий и видов работ, при выполнении которых необходимо бесплатно выдавать работникам смывающие и обезвреживающие средства 31

2.11. Выдача молока и лечебно-профилактического питания..... 31

2.12. Санитарно-бытовое обеспечение работников..... 33

2.13. Организация расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний..... 33

2.13.1. Общие положения..... 33

2.13.2. Порядок формирования комиссии 34

2.13.3. Сроки проведения расследования 35

2.13.4. Обязанности комиссии при расследовании несчастного случая 35

2.13.5. Инструкция работодателю по оформлению и комплектованию материалов расследования несчастного случая 36

2.14. Защита прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)..... 38

2.15. Контроль за состоянием охраны труда в организации..... 40

2.16. Ответственность за нарушение норм Трудового законодательства 42

ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... 44

ПРИЛОЖЕНИЯ……47

Термины и определения

В настоящих методических рекомендациях по организации работ по охране труда для субъектов малого и среднего предпринимательства (далее - рекомендации) использованы следующие основные термины с соответствующими определениями.

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

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 законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

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.***

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.

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

Система управления охраной труда - часть общей системы управления организации, обеспечивающая управление рисками в области охраны здоровья и безопасности труда, связанными с деятельностью организации.

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.

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

Аттестация рабочих мест по условиям труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы (материалов аттестации) государственным нормативным требованиям охраны труда.

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

1.1.1. ВВЕДЕНИЕ

Пособие "Методические рекомендации по организации работ по охране труда для субъектов малого и среднего предпринимательства" разработано на основе требований Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов и предназначено для руководителей субъектов малого предпринимательства - предприятий, организаций, учреждений, а также физических лиц (индивидуальных предпринимателей) без образования юридического лица, использующих наёмный труд. Российский законодатель посвятил вопросам охраны труда раздел X Трудового кодекса РФ, изложив в нем основные требования, обязательные для исполнения, при осуществлении любых видов деятельности, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

К субъектам малого предпринимательства, в соответствии с Федеральным законом "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" № 209-ФЗ от 24 июля 2007г, относятся хозяйствующие юридические лица с численностью до ста работников включительно (среди малых предприятий выделяются ***микропредприятия*** – численностью ***до пятнадцати человек***), а также физические лица, внесенные в единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей и осуществляющие деятельность без образования юридического лица, крестьянские (фермерские) хозяйства.

В соответствии со статьей 11 Трудового кодекса РФ все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

При гражданско-правовых отношениях, в случаях, когда судом устанавливается, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Малый бизнес характеризуется более высоким уровнем производственного травматизма по сравнению со средним российским уровнем в связи с неудовлетворительными условиями труда. Усугубляет негативные тенденции отношение руководителей субъектов малого бизнеса к охране труда в лучшем случае по остаточному принципу. Факты свидетельствуют, безопасностью труда начинают заниматься после того как "грянет гром", т.е. после несчастного случая с работником, когда наступает реальная ответственность. Все это требует усиления внимания к проблемам охраны труда в сфере малого предпринимательства.

Прежде всего, обратим внимание на список работодателей, ответственных за обеспечение безопасных условий и охраны труда. Помимо организаций (юридических лиц) работодателями признаются и индивидуальные предприниматели, и физические лица. Законодатель уточняет, что к работодателям - физическим лицам - относятся также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию. Причем если физические лица, осуществляя предпринимательскую деятельность без государственной регистрации и (или) лицензии, вступили в трудовые отношения с работниками, то они не освобождаются от исполнения трудовых обязанностей, предусмотренных ТК РФ (ст. 22, 212, 217 и др.).

Каждый работодатель, осуществляющий производственную деятельность, обязан создать службу по охране труда или иметь специалиста по охране труда. Это следует из положений статьи 217 ТК РФ. Однако в ней речь идет только о производственной деятельности и возникает сомнение, распространяется ли данное требование, например, на компании, оказывающие консультационные или аудиторские услуги и т.п.?

Исходя из определения производственной деятельности, приведенного в статье 209 ТК РФ, к такой деятельности относится, в том числе, оказание различных видов услуг. Кроме того, функционирование практически любой современной компании напрямую связано с использованием компьютеров и другого офисного оборудования, различных механизмов и технических средств. Иными словами, все подобные организации также обязаны создавать службу по охране труда или вводить в штат соответствующую должность.

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. Чтобы система работала ею необходимо управлять, поэтому на первый план выходит повыше-

ние компетентности работодателей и работников в области охраны труда, освоение ими практических навыков безопасного производства работ.

Как показывает практика основными причинами нарушений в сфере охраны труда, в числе прочих, являются низкий уровень знаний требований охраны труда со стороны руководителей и должностных лиц организаций, а также недостаточные практические навыки безопасного выполнения работ у работников. В частности, свыше 10% несчастных случаев на производстве происходит по причинам очевидных недостатков в подготовке работников в области охраны труда.

Многие руководители субъектов малого предпринимательства, невнимательно изучив закон № 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля" заблуждаются в том, что с вопросами организации работ по охране труда можно повременить. Контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется органами прокуратуры и федеральной инспекцией труда. Положения Федерального закона № 294-ФЗ, устанавливающие порядок организации и проведения проверок, не применяются к мероприятиям по контролю при осуществлении прокурорского надзора и проведения расследования причин несчастных случаев на производстве, и самое главное, одним из основных принципов защиты прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля является презумпция добросовестности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

В настоящее время Министерством труда и социальной защиты РФ и подготовило проект федерального закона о внесении изменении в Кодекс об административных правонарушениях в части регламентации и усиления ответственности за нарушение требований охраны труда. В частности предлагается повысить до 600 тысяч рублей размер штрафных санкций, налагаемых на юридических лиц за наиболее значимые и прямо влияющие на состояние травматизма правонарушения в области охраны труда (непроведение аттестации рабочих мест по условиям труда, необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, допуск к выполнению работ работников, не прошедших подготовку по охране труда и др.)

Учитывая тот факт, что оплата штрафов осуществляется из бюджета организации и после уплаты штрафа всё равно придётся исполнять требования законодательства, задача современного руководителя заключается в том, чтобы грамотно оценить сопоставимость затрат на организацию и проведение мероприятий по охране труда с величиной штрафной санкции и сделать единственный правильный выбор.

Деятельность любого предприятия применительно к требованиям законодательства об охране труда можно разбить на два этапа:

- этап организации деятельности предприятия;
- этап осуществления деятельности.

Безусловно, деятельность субъекта имеет свою специфику и далеко не всегда удается подстроить ее под какую-либо схему. Тем не менее, практика

работы по охране труда многих предприятий показывает, что наилучший результат в области безопасности труда достигается в том случае, когда меры работодателем принимаются своевременно, на организационном этапе деятельности.

В рекомендациях изложен поэтапный порядок организации работы по охране труда, отражающий основные требования действующего законодательства Российской Федерации, приводятся ссылки на многочисленные нормативные акты, составляющие правовую базу РФ, которая в настоящее время легкодоступна для всех заинтересованных лиц.

1.1.2. Организационные мероприятия перед началом осуществления деятельности субъектом малого предпринимательства

1.1.3. Ознакомление с обязанностями работодателя

Обязанности по обеспечению охраны труда возлагаются не только на работодателя, но и на работника. При этом работодатель, как экономически более сильная сторона трудового договора, несет основной объем обязанностей. В ст. 212 ТК РФ закреплен целый свод правил по охране труда, содержащий в себе 22 основные обязанности работодателя, которые дополняются соответствующими стандартами безопасности труда по конкретным видам работ, нормами федеральных законов и нормативных актов, а также коллективными договорами и соглашениями, правилами внутреннего трудового распорядка. На работодателя возлагается обеспечение охраны труда в широком её понятии, а именно – не только в правовом, но и в социально-экономическом, организационно-техническом, санитарно-гигиеническом, медицинском аспектах. Статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации детализированы обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда. Руководство организации, несущее ответственность за охрану труда, должно обеспечивать управление охраной труда в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования", Национальным стандартом Российской Федерации ГОСТ Р 12.0.009-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда на малых предприятиях. Требования и рекомендации по применению" (утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 августа 2009 г. N 283-ст).

1.1.4. Заключение трудовых договоров с работниками

Согласно статье 16 Трудового кодекса РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. С помощью трудового договора граждане реализуют свою способность к труду, определяют основные и дополнительные условия труда. Трудовой договор является тем правовым средством, которое дает возможность в наибольшей степени учесть интересы работника и работодателя. С трудовым договором Конституция РФ связывает гарантийные нормы, предусмотренные законодательством о труде. Ста-

тья 37 Конституции РФ декларирует свободу труда, запрещает принудительный труд, гарантирует гражданам, работающим по трудовому договору, установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

1.1.5. Права и обязанности работников малых предприятий

Выполнение требований охраны труда достигается слаженной работой всего персонала организации. Руководитель предприятия обеспечивает весь комплекс мероприятий по безопасности и улучшению условий труда. Вместе с ним каждый работник несет свою долю ответственности в области охраны труда. Наряду с гарантированными правами он имеет и конкретные обязанности по соблюдению инструкций, норм и правил по охране труда. Обязанности работников регламентированы ст.ст. 21 и 214 ТК РФ.

В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ 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;

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;

профессиональную переподготовку 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 проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору 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 мест-

ного 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 настоящим Кодексом, 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 аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

Обеспечение работникам их конституционного права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, состоит в том, что, конкретизируя данное право, государство одновременно с этим устанавливает его гарантии (статьей 220 Трудового кодекса РФ) и возлагает на работодателя обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

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 приостановлением деятельности или временным запретом деятельности 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 настоящим Кодексом 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае не обеспечения 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 настоящим Кодексом.

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.

Кроме гарантированного государством права работника на безопасный труд работник наделен рядом обязанностей. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

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

Объем обязанностей соответствующей категории работников по соблюдению требований охраны труда устанавливается в зависимости от их правового статуса.

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

Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является составной частью системы государственного социального страхования. Обязанность работодателя страховать работников предусмотрена статьей 212 Трудового кодекса РФ и Федеральным Законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний” с изменениями и дополнениями.

Страхованию подлежат все работники организации любой формы собственности, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного с работодателем.

В Федеральном Законе установлены правовые, экономические и организационные основы страхования работников и определен порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей по трудовому договору.

Обеспечение по страхованию осуществляется:

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;

в виде страховых выплат:

единовременной страховой выплаты застрахованному;

ежемесячных страховых выплат;

в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья.

Дополнительные расходы производятся страховщиком, если учреждением медико-социальной экспертизы установлено, что застрахованный нуждается в указанных видах помощи, обеспечения или ухода.

Возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда.

Начиная с 2000 года в России начал действовать механизм экономического стимулирования работодателей к принятию мер по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

С принятием Постановления Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2001 года № 652 “Об утверждении Правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний” и в целях его реализации начала действовать ст. 22 Федерального Закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний”. Эта статья предусматривала дифференциацию страховых тарифов в Фонд обязательного страхования в зависимости от состояния охраны труда на предприятии.

Примечание: эти положения в полном объеме распространяются и на сферу малого предпринимательства.

Правила установления страхователям скидок и надбавок утверждены Постановлением Фонда социального страхования России от 06 сентября 2001г. № 652 (с изменениями и дополнениями).

Приказом Минтруда России от 01.08.2012 № 39н утверждена новая Методика расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Примечание: Необходимо помнить что, индивидуальные предприниматели и главы крестьянских (фермерских) хозяйств, осуществляющие деятельность без образования юридического лица и использующие наёмный труд без регистрации в ФСС, после происшествия несчастных случаев остаются один на один со всеми материальными проблемами, которые достигают значительных размеров.

1.1.7. Формирование перечня нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда

В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить в организации наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

Деятельность по обеспечению безопасных и здоровых условий труда невозможна без наличия нормативных правовых актов по охране труда по направлениям деятельности субъекта. Работодатель должен составить перечень федеральных законов и иных нормативных правовых актов, входящих в систему законодательства об охране труда, в том числе определенных Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда", сфера действия которых охватывает деятельность субъекта.

На основании этого постановления действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, которая состоит из стандартов безопасности труда, правил и типовых инструкций по охране труда, государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

1.1.8. Определение организационной формы работы по охране труда

Согласно ст. 217 Трудового кодекса РФ 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. Наличие такой должности в штатном расписании предприятия обязательно.

При условии, если численность работников не превышает 50 человек и работодатель не считает необходимым вводить освобожденную должность специалиста по охране труда, то он должен возложить соответствующие обязанности на одного из работников предприятия. В иных случаях работодатель заключает договор со сторонними специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда, имеющими аккредитацию, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. № 205н "Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда".

На должность специалиста по охране труда назначаются, как правило, лица, имеющие квалификацию инженера по охране труда, либо специалисты, имеющие высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника 1 категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее 5 лет.

Работы на договорной основе с организациями или физическими лицами рекомендуется оформлять и применять в соответствии с действующим законодательством.

1.1.9. Оборудование уголка по охране труда

В организациях с численностью менее 100 работников рекомендуется создание уголка охраны труда (постановление Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7).

Уголок охраны труда создается в целях обеспечения требований охраны труда, распространения правовых знаний, проведения профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Уголок охраны труда оформляется в зависимости от площади, выделяемой для его размещения. Например, он может быть представлен в виде стенда, витрины или экрана, компьютерной программы.

Организация уголка охраны труда, в том числе функции контроля, как правило, возлагаются на службу охраны труда организации (специалиста по охране труда) или иное лицо, выполняющее должностные обязанности специалиста по охране труда.

Уголок охраны труда обеспечивает работников информацией о графиках проведения инструктажа и расписаниях учебных занятий по охране труда; приказах и распоряжениях, касающихся вопросов охраны труда организации, планах по улучшению условий и охраны труда; вредных и опасных производственных факторах и средствах защиты на рабочих местах структурного подразделения (участка); нарушениях требований законодательства об охране труда; случаях производственного травматизма и профзаболеваний в организации и принятых мерах по устранению их причин; новых поступлениях документов, учебно-методической литературы, учебных видеофильмов по охране труда и т.д.

1.1.10. Создание локальной документации, отражающей проведение работы по охраны труда у работодателя

Работы по охране труда в субъекте предпринимательства проводятся на основе распорядительной, учетной и отчетной документации. Распорядительная документация готовится на стадии организации малого предприятия. Учетная и отчетная документация ведется в процессе деятельности и зависит от вида хозяйственной деятельности. К руководству прилагается примерный перечень локальных нормативных актов работодателя в сфере охраны труда. Эти локальные документы являются непосредственной правовой базой управления охраной труда на уровне предприятия. Предлагаемый перечень документов рекомендуется для применения с учётом специфики деятельности организации.

Организация обязана осуществлять учет и отчетность о состоянии охраны труда согласно установленным государственным формам статистического учета. Основные формы государственной статистической отчетности по охране труда:

Форма № 1-Т (условия труда) "Сведения о состоянии условий труда, льготах и компенсациях за работу в неблагоприятных условиях труда". Введена постановлением Госкомстата РФ от 19 июля 2002 г. N 155 “Об утверждении статистического инструментария для организации статистического наблюдения за состоянием условий труда работников, задолженностью по заработной плате и забастовками на 2003 г".

Форма № 7—травматизм "Сведения о распределении числа пострадавших при несчастных случаях на производстве по основным видам происшествий и причинам несчастных случаев". Введена постановлением Госкомстата РФ от 21 сентября 2001 г. № 71 "Об утверждении форм федерального государственного статистического наблюдения для организации статистического наблюдения на 2002 год" (в ред. постановлений Госкомстата РФ от 23.05.02 № 124, от 04.10.02 № 194, с изм., внесенными постановлениями Госкомстата РФ от 25.07.02 № 158, от 03.09.02 № 172).

Традиционно делопроизводство по охране труда ведут на бумаге. В последние годы все более широко применяются технологии управления охраной труда, основанные на использовании современных программных средств и обработки информации (компьютерные технологии).

Всё это изложено в Национальном стандарте Российской Федерации ГОСТ Р 12.0.009-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда на малых предприятиях. Требования и рекомендации по применению" (утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 августа 2009 г. N 283-ст Дата введения 1 июля 2010 г.) и межгосударственном стандарте ГОСТ 12.0.230-2007 "Системы управления охраной труда" введен в действие непосредственно в качестве национального стандарта Российской Федерации с 1 июля 2009 г.

Многие руководители и специалисты задаются вопросом: "Как рассматривать документы по охране труда, которые являются рекомендательными - как обязательные к исполнению, или не обязательные для исполнения"? К таким

документам нельзя относиться как к документам, которые можно не выполнять. Подавляющее большинство заложенных в них вопросов одновременно указаны в статьях Трудового кодекса РФ, закона обязательного, как и другие нормативные правовые акты, для исполнения. Рекомендации разрабатываются и утверждаются в установленном порядке как механизм осуществления обязательных требований ТК РФ и других нормативно-правовых актов. Например: "Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований..." (от 17 декабря 2002 г. № 80) являются механизмом исполнения требований статьи 211 ТК РФ "Государственные нормативные требования...".

"Рекомендации по организации работы службы охраны труда..." являются механизмом исполнения требований статьи 217 ТК РФ "Служба охраны труда...".

"Рекомендации по организации работы кабинета охраны труда..." являются механизмом исполнения требований статей 212 и 225 ТК РФ.

1.1.11. Создание системы управления охраной труда в предприятии

Кроме того пунктами 4.3. 1. и 4.3.2. ГОСТ 12.0.230-2007 установлены обязанности и ответственность работодателя. "Работодатель должен нести общие обязательства и ответственность по обеспечению безопасности и охраны здоровья работников и обеспечивать руководство деятельностью по охране труда в организации. Работодатель должен распределять обязанности, ответственность и полномочия должностных лиц и работников по разработке, применению и результативному функционированию системы управления охраной труда и достижению соответствующих целей по охране труда в организации".

В сфере охраны труда одна из главных задач руководителя - разумно распределить обязанности между своими подчиненными и закрепить их документально. Практика показывает, что лучше всего это делать в рамках системы управления охраной труда (СУОТ). С ее помощью создается четкий, единообразный, детально документированный порядок и равноправный подход к выполнению трудовых обязанностей всеми членами производственного коллектива, позволяющий объективно проверять степень выполнения обязанностей каждого в сфере охраны труда.

Создание СУОТ регламентировано российским национальным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007. Для ответственного, систематического и оперативного (ежедневного) управления работами по охране труда в организации руководитель первым делом должен определить своего полноправного заместителя по всем вопросам охраны труда и безопасности производственной деятельности.

Все существующие сегодня в мире системы управления охраной труда на корпоративном уровне утверждают, что работник - руководитель, отвечающий за охрану труда в организации, должен иметь все права и все полномочия для выполнения возложенных на него работодателем обязанностей по выполнению государственных требований.

Российское законодательство требует назначения (в организациях с численностью более 50 человек) специалиста по охране труда (традиционно называемого "инженер по охране труда", а в последнее время чаще "менеджер по

охране труда"). "Специалист" - это не "руководитель"! С одной стороны, он не имеет прав и возможности руководить, а с другой - он (как это ни парадоксально) ни за что не отвечает, ответственность за сферу охраны труда согласно российскому законодательству несут руководители.

Здесь есть повод для размышлений: если ничего не происходит и не произойдет, то и специалист по охране труда вроде бы как и не нужен, а если что-то "нехорошее" вдруг произойдет (произойдет, будьте уверены, - так устроена жизнь), то кто будет отвечать?

Многим руководителям, ни при каких обстоятельствах, даже на йоту поделиться правами (властью) не хочется, даже себе же во благо. Но без разделения прав и обязанностей невозможно разделить и ответственность! Приходится ее нести самому!

Функции - главного координатора, куратора и ответственного перед первым руководителем должностного лица по охране труда - традиционно, с советских времен, возлагают на главного инженера (в настоящее время эта должность может звучать по любому, либо менеджер или технический директор и т.п.). Все остальные функции могут быть распределены между другими специалистами. Например, выполнение требований обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное представление в установленном порядке статистической отчетности по охране труда должно быть возложено на бухгалтерию.

Организация проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников должны быть возложены на отдел кадров.

Завхоз или снабженец - организует обеспечение работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Вводный инструктаж и организацию обучения по охране труда – на специалиста по охране труда, но здесь уже появляется условие – этот специалист должен быть обучен в учебном центре.

Важным является и то, что все работники должны знать свои должностные инструкции, инструкции по охране труда для профессий и для отдельных видов работ.

Все эти обязанности должны быть конкретными, реально выполнимыми и документально зафиксированными!

Многие руководители (но не первые руководители) пытаются уйти от конкретики по охране труда в их должностных инструкциях и в трудовых контрактах, ибо тогда четко видны "все прелести" невыполнения своих обязанностей. Необходимо помнить есть обязанность – есть ответственность.

Практика показала целесообразность распределения обязанностей. Это дает возможность задействовать для обеспечения безопасности большее количество работников, практически не отвлекая их от выполнения ими своих основных профессиональных обязанностей.

Такая форма "совместительства" встречается редко, но не из-за сложностей взаимодействия или непривычности, а просто из-за того, что денег жалко - в российских условиях проще и привычнее заставить работать без денег - "за спасибо". Поэтому очень важно выделить отдельных работников и назначить их специальными приказами и положениями "ответственными лицами", т. е. лицами, в чьи обязанности входит постоянное обеспечение вопросов по охране труда. Желательно доплачивать им за эти дополнительные обязанности, это дисциплинирует людей. Подчеркнем, что в приказе речь должна идти не об ответственности (тем более в широком смысле слова - работодатель не может возложить на работника ответственности больше, чем это разрешено законом), а о дополнительных к основному трудовому договору обязанностях и связанной с исполнением работником этих трудовых обязанностей ответственности перед работодателем.

1.1.12. Ввод производственного объекта в эксплуатацию. Соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда

В соответствии со статьей 215 Трудового кодекса РФ машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия.

Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда.

Запрещаются строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии указанных в части второй настоящей статьи проектов государственным нормативным требованиям охраны труда.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Запрещаются применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или не применявшихся у работодателя ранее вредных или опасных веществ он обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Если работодатель планирует осуществлять производственную деятельность на условиях аренды уже существующих производственных зданий, сооружений, оборудования и других средств производства, то он обязан по согласованию с арендодателем осуществить (при необходимости) меры по реконструкции и модернизации с целью доведения этих объектов до состояния соответствия требованиям охраны труда.

При проектировании производственного процесса (планировании производственной деятельности) с арендой уже существующих производственных зданий и сооружений целесообразно заблаговременно в договорном порядке согласовать с арендодателем вопросы разграничения ответственности за функционирование систем электроснабжения, теплоснабжения и других коммуникаций жизнеобеспечения.

1.1.13. Мероприятия по охране труда при осуществлении деятельности субъектом малого предпринимательства

1.1.14. Финансирование мероприятий по охране труда

Согласно статье 226 Трудового кодекса РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Номенклатура мероприятий по охране труда, направленных на обеспечение нормальных условий труда, приведена в Типовом перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 1 марта 2012 г. N 181н.

Работодатель имеет право воспользоваться средствами Фонда социального страхования РФ (не более 20% сумм страховых взносов, перечисленных в Фонд за предыдущий год) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работающих во вредных и опасных условиях труда (На приобретение работниками сертифицированных средств индивидуальной защиты; проведение аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда; проведение запланированных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда работ по приведению уровней запыленности и загазованности воздуха на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда; санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами).

1.1.15. Прохождение обучения и направление на учебу по охране труда руководителей, специалистов в обучающие организации области

Согласно статьями 212, 225 Трудового кодекса РФ все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Ответственность за организацию своевременного и качественного обучения и проверку знаний по охране труда, а также инструктажей работников возлагается на работодателя. Работодатель должен заблаговременно (до формирования штата работников) определить профессии, должности и виды работ, требующих обучения и инструктажей по охране труда. Кроме того, обучение по охране труда является обязательным требованием при решении вопроса о выдаче вновь созданному предприятию лицензии, если его деятельность подлежит лицензированию в соответствии с Федеральным Законом от 8 августа 2001 г. № 128-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности".

Руководители и специалисты проходят обучение по охране труда при поступлении на работу в течение первого месяца, далее – по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в обучающих организациях.

Работодатель обязан организовать в течение месяца после приема на работу обучение безопасным методам труда всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а в процессе трудовой деятельности - проведение периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда. Работники рабочих профессий, впервые поступившие на указанные работы либо имеющие перерыв в работе по профессии (виду работ) более года, проходят обучение и проверку знаний требований охраны труда в течение первого месяца после назначения на эти работы.

Порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами (правилами), регулирующими безопасность конкретных видов работ.

Работодатель организует проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем, но не позднее одного месяца после приема на работу.

Обучение и инструктажи проводятся в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций (утв. постановлением Минтруда и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29) и ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ "Организация обучения безо-

пасности труда. Общие положения". Проект новой редакции порядка обучения размещен на сайте Минтруда РФ.

Если работник не прошел обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку на знание требований охраны труда, то работодатель в соответствии со ст. 212 ТК не имеет права допускать его к работе. Согласно ч. 2 ст. 76 ТК РФ недопущение работника к работе производится до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Соответственно недопущение к работе в данной ситуации производится до момента прохождения соответствующего обучения, инструктажа, стажировки, проверки знаний по охране труда. Согласно ч. 3 ст. 76 ТК РФ в случае, если работник не прошел обучение и проверку знаний и навыков по охране труда не по своей вине, то время недопущения к работе оплачивается по правилам ст. 157 ТК РФ как при простое, т.е. при наличии вины работодателя - в размере 2/3 средней заработной платы работника, если же такая ситуация возникла по причинам, не зависящим от работника и работодателя, то оплата производится в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Ответственность за организацию и своевременность обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников несет работодатель.

Непроведение обучения по охране труда либо несвоевременное его проведение может повлечь административную ответственность как должностных лиц организации, так и работодателя - юридического лица и индивидуального предпринимателя.

1.1.16. Организация и проведение инструктажей и стажировки

Согласно статьям 212 и 225 Трудового кодекса РФ работодатель не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. Работодатель обязан их организовать.

Разработка инструкций по охране труда для работников.

В соответствии со статьями 212, 214 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.

Такие инструкции являются нормативным документом, устанавливающим требования по охране труда для работников при выполнении ими работ в производственных помещениях, на рабочих местах, на территории малого предприятия и в иных местах, где производятся работы или выполняются служебные обязанности.

Разработке инструкций по охране труда предшествует составление перечня инструкций по охране труда, действующих на предприятии, исходя из наличия профессий (по штатному расписанию) и видов работ. Инструкции по охране труда разрабатываются в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утвержденными постановлением Минтруда России от 17 декабря 2002 г. № 80,

и, как правило, инструкция по охране труда для работника разрабатывается и на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций-изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства.

Для проведения вводного инструктажа со всеми вновь принимаемыми на работу работодатель обязан разработать инструкцию (по программе) проведения вводного инструктажа в соответствии с примерным перечнем вопросов, приведенных в ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ "Организация обучения безопасности труда. Общие положения", а также с учетом требований нормативных правовых актов по охране труда и специфических производственных особенностей предприятия. Каждой инструкции по охране труда присваивается наименование и номер.

Примечание: в настоящее время существует множество электронных информационных систем, в которых имеются инструкции по охране труда для работников по профессиям и видам работ, руководитель должен их выбрать в соответствии с перечнем и с учётом специфики деятельности организации.

Инструктаж по охране труда представляет собой мероприятие кратковременного обучения работников требованиям безопасности труда. Проведение инструктажа включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

Инструктаж проводится, если на рабочем месте работника имеются какие-либо факторы, которые могут неблагоприятно воздействовать на его организм: электрическое напряжение, температурный режим, механические, химические, электромагнитные и другие факторы. Инструктаж также включает в себя изучение правил пожарной безопасности.

Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж. Проведение инструктажа регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей с расшифровкой подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также с указанием даты проведения инструктажа. Существуют следующие виды инструктажа работников: вводный; первичный инструктаж на рабочем месте; повторный; внеплановый; целевой.

Вводный инструктаж проводится при приеме на работу с целью дать общие знания по охране труда, о правилах поведения работников на территории и в производственных помещениях малого предприятия. Вводный инструктаж проводится специалистом по охране труда или работником, на которого приказом по организации возложены эти обязанности, по утвержденной работодателем программе со всеми вновь принятыми на работу, в том числе с временными работниками, лицами, командированными в организацию и работниками сто-

ронних организаций, выполняющие работы на выделенном участке. О проведении вводного инструктажа делают запись в журнале регистрации вводного инструктажа с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего согласно требованиям вышеуказанных документов.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы с целью инструктирования работников безопасным приемам работ непосредственно на рабочем месте. Первичный инструктаж на рабочем месте проводится руководителями структурных подразделений организации по программам, разработанным и утвержденным в установленном порядке в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, локальных нормативных актов организации, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации.

Программы первичного инструктажа на рабочем месте, разрабатываются на основании примерного Перечня основных вопросов первичного инструктажа на рабочем месте, изложенного в ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ "Организация обучения безопасности труда. Общие положения". О проведении инструктажа заносится запись в журнал регистрации инструктажа на рабочем месте.

Повторный инструктаж на рабочем месте проводится со всеми работниками не реже одного раза в шесть месяцев в полном объеме по программе первичного инструктажа на рабочем месте.

Если соответствующими правилами по охране труда предусмотрен иной срок проведения повторного инструктажа, то он проводится в сроки, установленные правилами. О проведении повторного инструктажа заносится запись в журнал регистрации инструктажа на рабочем месте.

Внеплановый инструктаж проводится индивидуально или с группой работников обслуживающих однотипное оборудование и в пределах общего рабочего места по программе первичного инструктажа на рабочем месте в полном объеме.

Внеплановый инструктаж проводится:

при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;

при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда;

при нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария и т.п.);

по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;

при перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями - более 30 календарных дней, а для остальных работ - более двух месяцев);

по решению работодателя (или уполномоченного им лица).

Проведение внепланового инструктажа фиксируется в журнале инструктажа на рабочем месте с указанием причин его проведения.

Целевой инструктаж проводится при выполнении разовых работ, при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы, а также при проведении в организации массовых мероприятий.

Не проведение целевого инструктажа с работниками, выполняющими разовые работы, не входящими в их должностные обязанности, очень часто становится причиной несчастного случая.

Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж. Конкретный порядок, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей по охране труда работников отдельных отраслей и организаций регулируются соответствующими отраслевыми и межотраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда.

Стажировка. Если рабочие заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, то после первичного инструктажа на рабочем месте они проходят стажировку в течение первых 2-14 смен (в зависимости от характера работы, квалификации работника) под руководством лиц, назначенных приказом по участку, и сдают экзамен по итогам стажировки. Однако от стажировки могут быть освобождены работники, имеющие стаж по специальности не менее 3 лет, если характер работы и тип оборудования, на котором они работали ранее, не меняется. При несоблюдении указанных норм работодатель обязан не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей.

1.1.17. Коллегиальные органы управления охраной труда организации

К коллегиальным органам управления охраной труда относятся:

- ✓ комитет (комиссия) по охране труда (постоянно действующая комиссия по охране труда);
- ✓ комиссия по проверке знаний требований охраны труда и промышленной безопасности;
- ✓ комиссия по аттестации рабочих мест по условиям труда;
- ✓ комиссии по приемке в эксплуатацию зданий, сооружений и других объектов;
- ✓ комиссии по расследованию несчастных случаев, аварий, инцидентов, профзаболеваний.

Комиссии создаются приказами или распоряжениями руководителя организации. Представители сторонних органов и организаций (профсоюзов, инспекций и других) включаются в состав комиссий по согласованию.

1.1.18. Комитет (комиссия) по охране труда

В соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ в организациях по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных

союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти по труду.

Комитет (комиссия) по охране труда организует:

совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок;

сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Порядок деятельности комитетов (комиссий) регламентируется Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, введенным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2006 г. № 413.

Комитет (комиссия) имеет право:

получать от работодателя и службы охраны труда организации информацию о состоянии условий труда на рабочих местах;

заслушивать на своих заседаниях сообщения работодателя или его представителей по вопросам обеспечения ими здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах;

участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда;

вносить предложения работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение охраны труда.

1.1.19. Комиссия по проверке знаний требований охраны труда

Комиссия по проверке знаний требований охраны труда создается приказом руководителя организации. В состав комиссии включаются руководитель службы охраны труда, главные специалисты и, по согласованию, представители местных органов государственного надзора и контроля, а также представитель профсоюзного комитета или другого уполномоченного работниками органа. Комиссию возглавляет руководитель организации или его заместитель.

1.1.20. Комиссии по приемке в эксплуатацию зданий, сооружений и других объектов Комиссии по приемке в эксплуатацию зданий, сооружений и других объектов создаются приказом руководителя организации по мере необходимости; представители профсоюзных и надзорных органов включаются в комиссию по согласованию. Задачи и порядок деятельности комиссий определяются соответствующими нормативными и методическими документами.

1.1.21. Комиссия по аттестации рабочих мест по условиям труда

Согласно ст. 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда. Аттестация рабочих мест проводится в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 26 апреля 2011г. № 342н.

1.1.22. Комиссии по расследованиям несчастных случаев и профзаболеваний

Комиссии по расследованию несчастных случаев, аварий, профзаболеваний создаются в установленных случаях или приказом руководителя организации, или территориальным органом Ростехнадзора России.

Избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов

Согласно статье 370 Трудового кодекса РФ при наличии на малом предприятии профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа его члены вправе избрать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Указанные лица имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда на производственных участках малого предприятия и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда. При наличии обоснованных предложений и замечаний работодатель должен их учесть при принятии решений по вопросам охраны труда.

1.1.23. Организация работ с повышенной опасностью

Работы с повышенной опасностью – работы (за исключением аварийных ситуаций), до начала выполнения которых необходимо осуществить ряд обязательных организационных и технических мероприятий, обеспечивающих безопасность работников при выполнении этих работ.

К таким работам относятся: устройство, эксплуатация и ремонт электроустановок, котлов и сосудов, работающих под давлением, грузоподъемных машин и лифтов, обслуживание газового хозяйства, выполнение строительных, верхолазных, электрогазосварочных, погрузочно-разгрузочных работ, деятельность, связанная с применением радиоактивных веществ, взрывчатых материалов, пиротехнических средств и др.

Если такие работы на предприятии предусмотрены, то на основании отраслевых правил по охране труда и иных нормативных правовых актов по охране труда должен быть разработан и утвержден работодателем Перечень работ, где допускается выполнять работы только по наряду-допуску.

Наряд-допуск - это задание на производство работ, оформленное на специальном бланке и определяющее содержание, место работы, время ее начала и окончания, условия безопасного проведения работы, состав бригады и лиц, ответственных за безопасность выполнения работ. При выполнении работ с повышенной опасностью оформление наряда-допуска является обязательным требованием.

1.1.24. Аттестация рабочих мест по условиям труда.

Статья 212 Трудового кодекса РФ предусматривает обязательное проведение работодателем проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда. Аттестация

рабочих мест проводится в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 26 апреля 2011г. № 342н.

Проведение аттестации – обязательная норма, которая создает условия для деятельности по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Нормальные условия труда, созданные в результате проведения аттестации, - это повышенная производительность труда, хорошее настроение работника, престиж и конкурентоспособность организации, возможность получить скидку к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и сертификат соответствия требованиям охраны труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

При проведении аттестации оцениваются физические, химические, биологические факторы вредности на рабочих местах, факторы тяжести и напряженности труда, травмобезопасность, а также обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты и их эффективность. Оценка проводится аттестационной комиссией, создаваемой работодателем.

Сроки проведения аттестации устанавливаются работодателем исходя из изменений условий и характера труда, но не реже одного раза в 5 лет с момента проведения последних измерений. Результаты мероприятий по аттестации рабочих мест по условиям труда используются в целях:

- контроля состояния условий труда на рабочих местах и правильности обеспечения работников сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты;

- оценки профессионального риска как вероятности повреждения или утраты здоровья, смерти работника, связанной с исполнением им обязанностей по трудовому договору, включая информирование о риске субъектов трудового права, контроль динамики показателей риска, а также проведение мероприятий по снижению вероятности повреждения здоровья работников;

- предоставления сотрудникам, принимаемым на работу, достоверной информации об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов и полагающихся гарантиях и компенсациях;

- предоставления сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда, работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатной сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, а также смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

- последующего подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

- подготовки поименного списка лиц, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), а также внеочередным медицинским осмотрам;

- расчета скидок и надбавок к страховому тарифу в системе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, о диагнозе профессионального заболевания;

- принятия мер по надлежащему санитарно-бытовому и профилактическому обеспечению работников организации;

- обоснования ограничений труда для отдельных категорий работников;

- включения в трудовой договор характеристики условий труда и компенсаций работникам за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях труда;

- обоснования планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях, в том числе за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Государственная экспертиза в целях оценки качества аттестации рабочих мест по условиям труда проводится органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в соответствии с постановлением Правительства России. Государственная экспертиза проводится по письменной заявке, оформленной на официальном бланке организации и подписанной руководителем или заместителем руководителя организации-заказчика. Экспертное заключение выдается в срок не более одного месяца со дня регистрации документов, представляемых на экспертизу.

1.1.25. Определение контингента работников, для которых предусмотрен предварительный при поступлении на работу и периодический медицинские осмотры

В соответствии со статьями 212, 213 Трудового кодекса РФ работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ

и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

Медосмотры проводятся в соответствии с «Порядком проведения предварительных и периодических медосмотров работников, занятых на тяжелых, опасных и вредных производствах» утвержденного приказом Минздравсоцразвития России №302н от 12 апреля 2011 г.

1.1.26. Выделение производств, профессий и должностей с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на льготы и компенсации

Планируя деятельность субъекта, работодатель должен учитывать требования законодательства по установлению льгот и компенсаций.

Работники, производственная деятельность которых связана с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на оплату труда в повышенном размере, льготное пенсионное обеспечение, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, бесплатную выдачу молока или равноценных пищевых продуктов или лечебно-профилактическое питание. Работодатель на основании данных проектной документации, исходя из технологии производства заблаговременно определяет такие производства, профессии и должности работников.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда". Работники, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, теперь могут работать не более 36 часов в неделю. Также им предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней. Оклад работников повышается как минимум на 4% оклада, выплачиваемого при нормальных условиях труда.

Перечисленные компенсации предоставляются по результатам аттестации рабочих мест.

Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации поручено установить в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда, а также условия предоставления указанных компенсаций.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (ст. 147 и 212 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Решение о льготном пенсионном обеспечении принимается Пенсионным фондом России, но это не снимает с работодателя обязанности заблаговременно определить те производства, работы и наименования профессий, должностей, для которых Федеральным Законом от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ “О трудовых пенсиях в Российской Федерации” предусмотрено назначение досрочных пенсий.

Пока предоставление дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда осуществляется в соответствии со статьей 117 Трудового Кодекса РФ и Постановлением Госкомтруда и ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22 "Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день".

О порядке предоставления работникам компенсаций смотри разъяснения Минтруда РФ от1 октября 2012г.

1.1.27. Определение порядка бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

В соответствии со статьями 212, 221 Трудового Кодекса РФ, Приказом Минздравсоцразвития России № 290н от 1 июня 2009 г. "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, 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.

Для оперативного решения вопросов обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты необходимо предусмотреть, в каком порядке работники предприятия будут обеспечиваться средствами индивидуальной защиты. Для этого должно быть разработано и утверждено положение, в котором определен порядок хранения, учета и выдачи средств индивидуальной защиты, ухода за ней (стирка и ремонт). На каждого

работника должна быть заведена личная карточка учета СИЗ установленной формы, в которой указываются наименование и сроки носки средств защиты по отраслевым нормам, наличие сертификата соответствия. Из числа должностных лиц должен быть назначен ответственный за обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

Обеспечение средствами защиты осуществляется работодателем по итогам проведённой аттестации рабочих мест по условиям труда.

1.1.28. Определение профессий и видов работ, при выполнении которых необходимо бесплатно выдавать работникам смывающие и обезвреживающие средства

Согласно статьям 212 и 221 Трудового кодекса РФ работодатель обязан за счет собственных средств обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами по нормам, утвержденным Правительством Российской Федерации. Для этого он должен заблаговременно подготовить и утвердить соответствующие перечни профессий и видов работ, для которых предусмотрена бесплатная выдача указанных средств.

Основой для подготовки такого перечня является Постановление Минтруда России от 4 июля 2003 г. № 45 (нормы выдачи мыла и обезвреживающих средств). К смывающим и обезвреживающим средствам отнесены мыло, защитный крем для рук, очищающая паста для рук, регенерирующий восстановительный крем для рук. В постановлении перечисляются работы и производственные факторы, при наличии которых выдаются указанные средства.

Обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами осуществляется работодателем по итогам проведённой аттестации рабочих мест по условиям труда.

1.1.29. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса РФ предусмотрена бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания на работах с вредными и особо вредными условиями труда. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотренной коллективным договором или трудовым договором.

Перечень вредных производственных факторов, при влиянии которых в профилактических целях необходимо употребление молока либо иных равноценных пищевых, а также нормы и условия бесплатной выдачи приняты Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16 февраля 2009 г. № 45н "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов".

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов приведенного в приложении N 3 Приказа № 45н.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

На работах с особо вредными условиями труда работникам должно выдаваться бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Правила, нормы и условия бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, а также перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно- профилактическое питание утверждаются Приказом Минздравсоцразвития от 16 февраля 2009 года № 46н "Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания".

Лечебно-профилактическое питание выдается бесплатно только тем работникам, для которых это питание предусмотрено Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, приведенном в приложении № 1 Приказа № 46, независимо от вида экономической деятельности и организационно-правовых форм и форм собственности работодателей.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных Перечнем, при условии занятости на такой работе не менее половины рабочего дня, а также в период профессионального заболевания указанных работников с временной утратой трудоспособности без госпитализации.

Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, получающим лечебно-профилактическое питание, не производится.

Обеспечение молоком или лечебно-профилактическим питанием осуществляется работодателем по итогам проведённой аттестации рабочих мест по условиям труда.

1.1.30. Санитарно-бытовое обеспечение работников

Санитарно-бытовое обеспечение работников возлагается на работодателей и регламентируется статьей 223 Трудового кодекса РФ, Федеральным Законом от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения". В состав санитарно-бытовых помещений входят гардеробные, душевые, умывальные, уборные, комнаты гигиены женщин, курительные, устройства питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи спецодежды, ее стирки и др. Для хранения одежды предусматриваются следующие виды оборудования: запираемые (закрытые) шкафы, открытые шкафы и вешалки. Все санитарно-бытовые помещения должны ежедневно убираться и регулярно проветриваться. Гардеробные, раздевальные, душевые и другие санитарно-бытовые помещения и устройства должны периодически подвергаться дезинфекции.

1.1.31. Организация расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

1.1.32. Общие положения

Организация расследования, порядок и учет несчастных случаев на производстве определены статьями 227-231 Трудового Кодекса РФ, а также Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73. Формы документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, утверждены постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 года № 73.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Несчастные случаи, подлежащие обязательному расследованию с участием Государственного инспектора по охране труда:

- групповые несчастные случаи на производстве (два человека и более);
- тяжелый несчастный случай на производстве (степень тяжести несчастного случая на производстве определяется медицинским учреждением, куда был первоначально направлен пострадавший, по Схеме определения тяжести несчастных случаев на производстве и подтверждается заключением);
- несчастный случай на производстве со смертельным исходом.

Расследованию подлежат несчастные случаи, если они произошли:

- в течение рабочего времени на территории организации или вне ее (в т.ч. во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы;
- при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем, либо на личном транспорте в случае использования его в производственных целях по распоряжению работодателя либо по согласованию сторон трудового договора;
- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха;

- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;
- при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;
- при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемые в интересах работодателя.

Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.

При несчастном случае на производстве работодатель обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии);
- обеспечить своевременное расследование несчастного случая;
- немедленно проинформировать о несчастном случае родственников пострадавшего;
- при групповом, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом работодатель обязан в течение суток сообщить об этом в:
- фонд социального страхования (страховщику);
- прокуратуру по месту происшествия;
- государственную инспекцию труда;
- орган исполнительной власти субъекта РФ;
- организацию, направившего работника в командировку, с которым произошел несчастный случай;
- территориальное объединение организаций профсоюзов;
- территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
- о случаях острого отравления работодатель сообщает также в соответствующий орган санитарно - эпидемиологического надзора (филиал Роспотребнадзора).

1.1.33. Порядок формирования комиссии

Для расследования несчастного случая на производстве работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии при "лёгком" случае включаются:

- представители работодателя;
- уполномоченный представитель трудового коллектива.

Для расследования группового, тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом в состав комиссии также включаются:

- государственный инспектор по охране труда;

- представитель органа страховщика ФСС РФ;
- представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления;
- уполномоченный представитель трудового коллектива.

Состав комиссии во главе с государственным инспектором по охране труда утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая. 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, председатель комиссии по требованию обязан ознакомить его с материалами расследования.

1.1.34. Сроки проведения расследования

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжелых или со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трех дней.

Расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Несчастный случай на производстве, о котором не было своевременно сообщено работодателем или в результате которого трудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских или иных заключений сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

Сроки расследования несчастных случаев исчисляются в календарных днях, начиная со дня издания работодателем приказа об образовании комиссии по расследованию несчастного случая.

1.1.35. Обязанности комиссии при расследовании несчастного случая

Запросить и получить из медицинского учреждения заключение о тяжести травмы. В случае смертельного исхода – заключение судебно - медицинской экспертизы.

Письменно уведомить пострадавшего (в случае смерти пострадавшего – его родственников), что в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. В случае отказа от участия в расследовании – взять с пострадавшего (в случае смерти пострадавшего – его родственников) расписку об отказе от участия в расследовании.

Провести осмотр места происшествия – рабочего места, агрегата, машины, механизма, транспортных средств, где или на которых произошел несчастный случай.

Оформить протокол осмотра (форма 7) места происшествия, отметив в нем, была ли сохранена обстановка на месте происшествия.

Выполнить детальное фотографирование места происшествия

Составить схему места происшествия.

Определиться необходимость проведения экспертиз, замеров, лабораторных исследований, экспериментов, исполнительных и других работ, необходимых для выяснения причин несчастного случая.

Оформить письменные объяснения - протоколы опроса (форма 6) пострадавшего, очевидцев и других лиц, имеющих сведения о происшествии, непосредственных руководителей и других должностных лиц предприятия.

Определить перечень и собрать документальные данные о пострадавшем, а в случае необходимости, также о других работниках, имеющих отношение к несчастному случаю.

Составить Акт о расследовании (группового несчастного случая тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом) (Форма 4).

Оформить Акт о несчастном случае на производстве на пострадавшего (Форма Н-1). Оригинал Акта формы Н-1 вручается пострадавшему или его законному представителю, в случае смертельного исхода - родственникам пострадавшего работника (под роспись).

Скомплектовать, оформить материалы расследования несчастного случая и направить их в трехдневный срок после их утверждения в органы и организации, предусмотренные ст. 230 Трудового кодекса РФ:

- исполнительный орган страховщика ФСС;
- государственную инспекцию труда;
- прокуратуру по месту происшествия;
- в орган исполнительной власти.

Материалы расследования н/сл не относящихся к категории групповых, с тяжёлым исходом, со смертельным исходом, (т.е. "лёгких") направляются только в Волгоградское региональное отделение ФСС РФ.

1.1.36. Инструкция работодателю по оформлению и комплектованию материалов расследования несчастного случая

В целях единообразия и полноты формирования материалов расследования, документы в деле по факту несчастного случая должны располагаться в следующей последовательности:

1. Извещение в прокуратуру, инспекцию, администрацию, профсоюз;
2. Сообщение о страховом случае в ФСС РФ (при всех категориях тяжести);
3. Акт о расследовании несчастного случая (форма 4) или Заключение государственного инспектора труда. К заключению приобщается копия предписания государственного инспектора об изменении или составлении акта по форме Н-1 в соответствии с выводами, изложенными в заключении;
4. Акт формы Н-1;
5. Приказ о назначении комиссии;
6. Запрос в медучреждение о тяжести травмы (при смертельном исходе - в бюро судмедэксперизы);

7. Заключение медучреждения о тяжести травмы и возможном нахождении пострадавшего в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, при смертельном исходе - о полученных телесных повреждениях и причинах смерти;
8. Протокол осмотра места несчастного случая со схемами или фотографиями (фотографии должны быть пронумерованы с соответствующими подписями);
9. Документы, подтверждающие трудовые отношения (трудовая книжка, приказ о приёме на работу, карточка формы Т–2, табель учёта рабочего времени, график работы, командировочные удостоверения и т.п.);
10. Заключение органа госнадзора (о причинах пожара, обрушения зданий, поражения электрическим током, ДТП, и т.д.);
11. Протоколы опросов пострадавшего, очевидцев и должностных лиц;
12. Документация по оборудованию, транспорту, зданиям, технологическим процессам;
13. Документы учреждений здравоохранения (справки о прохождении медосмотров, выписки и т.п.);
14. Документы о прохождении обучения, инструктажей и проверки знаний по охране труда, стажировки;
15. Документы о выдачи спецодежды и средств защиты (карточка учёта);
16. Инструкция по охране труда по профессии и видам работ;
17. Функциональные обязанности по охране труда должностных лиц;
18. Письменное уведомление (пострадавшего) родственников о работе комиссии и доверенность представителю на участие в работе комиссии;
19. Выписка из нормативных документов;
20. Оглавление материалов расследования.

Примечание: п.п. 2,4,5,6,7,8,9 и 11 – обязательные при лёгком случае, остальные по усмотрению комиссии проводившей расследование в зависимости от категории н/сл. При комплектации материалов проверяется:

- наличие даты и подписей всех членов комиссии (акты, протоколы осмотров и опросов, схемах, приказах, уведомлениях и т.п.);
- печать, дата утверждения и подпись на акте Н-1 работодателя;
- локальные акты и распорядительные документы организации должны быть заверены печать и подписью;
- комплекты материалов оформлены в скоросшивателях;
- оригиналы материалов расследования н/сл остаются у работодателя.

Оригинал Акта формы Н-1 вручается пострадавшему или его законному представителю, в случае смертельного исхода - родственникам пострадавшего работника (под роспись).

Материалы расследования н/сл. не относящихся к категории групповых, с тяжёлым исходом, со смертельным исходом, (т.е. "лёгкие") направляются только в Волгоградское региональное отделение ФСС РФ.

Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний определен Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, ут-

вержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. № 967.

Работодатель обязан организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания в течение 10 дней со дня получения извещения из учреждения здравоохранения, лечившего пострадавшего, об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания. Он образует комиссию по расследованию профессионального заболевания, возглавляемую главным врачом центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора района или города. В состав комиссии входят представитель работодателя, специалист по охране труда (или лицо, ответственное за организацию работы по охране труда), представитель учреждения здравоохранения, профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа.

По результатам расследования комиссия составляет акт о случае профессионального заболевания в трехдневный срок по истечении срока расследования в пяти экземплярах, предназначенных для работника, работодателя, центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора, центра профессиональной патологии (учреждения здравоохранения) и страховщика (Региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации по субъекту Российской Федерации).

1.1.37. Защита прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)

Отношения в области защиты прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора) федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, подведомственными им государственными учреждениями (далее - органы государственного контроля (надзора), уполномоченными на проведение государственного контроля (надзора) в соответствии с законодательством Российской Федерации, регулируются Федеральным Законом от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля".

Мероприятия по контролю (проверка) проводятся на основании распоряжений (приказов) органов государственного контроля (надзора).

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;

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 проведения мероприятий по контролю;

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 в целях подтверждения своих полномочий.

Срок проведения каждой из проверок не может превышать двадцать рабочих дней.

В отношении одного субъекта малого предпринимательства общий срок проведения плановой выездной проверки не может превышать пятьдесят часов для малого предприятия и пятнадцать часов для микропредприятия в год.

В исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения сложных и (или) длительных исследований, испытаний, специальных экспертиз и расследований на основании мотивированных предложений должностных лиц органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля, проводящих выездную плановую проверку, срок проведения выездной плановой проверки может быть продлен руководителем такого органа, но не более чем на двадцать рабочих дней, в отношении малых предприятий, микропредприятий не более чем на пятнадцать часов.

Руководитель, иное должностное лицо или уполномоченный представитель юридического лица, индивидуальный предприниматель, его уполномоченный представитель при проведении проверки имеют право:

1) непосредственно присутствовать при проведении проверки, давать объяснения по вопросам, относящимся к предмету проверки;

2) получать от органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля, их должностных лиц информацию, которая относится к предмету проверки и предоставление которой предусмотрено настоящим Федеральным законом;

3) знакомиться с результатами проверки и указывать в акте проверки о своем ознакомлении с результатами проверки, согласии или несогласии с ними, а также с отдельными действиями должностных лиц органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля;

4) обжаловать действия (бездействие) должностных лиц органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля, повлекшие за собой нарушение прав юридического лица, индивидуального предпринимателя при проведении проверки, в административном и (или) судебном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Защита прав юридических лиц, индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля осуществляется в административном и (или) судебном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Заявление об обжаловании действий (бездействия) органа государственного контроля (надзора) или органа муниципального контроля либо их должностных лиц подлежит рассмотрению в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Нормативные правовые акты органов государственного контроля (надзора) или муниципальные правовые акты органов муниципального контроля, нарушающие права и (или) законные интересы юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и не соответствующие законодательству Российской Федерации, могут быть признаны недействительными полностью или частично в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Юридические лица, индивидуальные предприниматели обязаны вести журнал учета проверок по типовой форме, установленной в приложении 4 к приказу Министерства экономического развития РФ от 30 апреля 2009 года № 141. Журнал должен быть прошит, пронумерован и удостоверен печатью юридического лица, индивидуального предпринимателя. При отсутствии такого журнала в акте проверки делается соответствующая запись. При обнаружении нарушений инспекторы труда выписывают предписание на их устранение, для проверки выполнения которого могут прийти повторно (форма журнала прилагается).

1.1.38. Контроль за состоянием охраны труда в организации

Контроль за выполнением запланированных мероприятий и соблюдением требований охраны труда – заключительный этап процесса управления. Цель контроля состоит в определении насколько точно и своевременно выполняются мероприятия, требования на рабочих местах, на объектах, технологических процессах и организации в целом. Установлено три уровня контроля за соблюдением требований охраны труда:

1) Государственный надзор и контроль, который осуществляют органы государственного управления и надзора;

2) Корпоративный (производственный) контроль, который обязана проводить сама организация;

3) Общественный контроль, который осуществляют профсоюзы и иные уполномоченные работниками органы.

Государственный надзор и контроль осуществляют специально уполномоченные федеральные органы исполнительной власти государственная инспекция труда и прокуратура.

Корпоративный (производственный) контроль:

По задачам, которые ставятся при его осуществлении, различают три вида корпоративного контроля:

– Приемочный контроль – контроль приобретенного оборудования, материалов и других изделий; приемка в эксплуатацию новых зданий, сооружений и других объектов, оборудования, установок, новых технологий;

– Оперативный контроль – контроль в течение рабочего дня рабочих мест, хода выполнения работ, технологических процессов;

– Превентивный контроль – профилактический контроль, проводимый, как правило, по плану (графику) за эксплуатируемыми зданиями, сооружениями, другими объектами, за соблюдением требований охраны труда и промышленной безопасности в отношении, например, аттестации рабочих мест по условиям труда, инструктажей, медицинских осмотров работников и так далее.

Общественный контроль за охраной труда в организациях осуществляют уполномоченные лица по охране труда профсоюза или трудового коллектива. Выборы уполномоченных проводятся на общем собрании трудового коллектива подразделения сроком не менее двух лет.

Уполномоченные входят, как правило, в состав комитета (комиссии) по охране труда организации.

Основные задачи уполномоченных:

– контроль за соблюдением трудового законодательства;
– представление интересов работников в государственных и общественных организациях;
– консультирование работников по вопросам охраны труда.

Основные функции уполномоченных:

– контроль за состоянием охраны труда, за соблюдением работодателями нормативных актов по охране труда, за соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда;
– участие в работе комиссий по проведению проверок и обследований технического состояния оборудования, зданий и сооружений и т.п., участие в разработке мероприятий по устранению выявленных недостатков;
– участие в расследовании несчастных случаев на производстве;
– информирование работников о состоянии условий труда, проведение разъяснительной работы по вопросам охраны труда.

Права уполномоченных:

– получать информацию от руководителей и должностных лиц своих подразделений о состоянии условий и охраны труда;
– выдавать предписания руководителям подразделений об устранении выявленных нарушений;

– принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда.

1.1.39. Ответственность за нарушение норм Трудового законодательства

Как любое лицо, виновное в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, руководитель привлекается к ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 419, 192, 195 ТК РФ).

В ряде случаев за нарушение трудового законодательства и норм охраны труда, исходя из важности обеспечения трудовых прав граждан для нормального функционирования общества в целом, государство устанавливает административную и уголовную ответственность.

Привлечение к административной ответственности осуществляется за нарушения конкретных требований охраны труда, выявленные в процессе надзора и контроля за их соблюдением. Административные взыскания имеют право налагать органы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда в пределах своей компетенции.

В соответствии со ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях:

1. Нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц - от 30000 до 50000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

2. Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет.

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.

Также возможно привлечение к административной ответственности по ст. 19.5 КоАП за невыполнение в установленный срок законного предписания должностного лица, осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства. Данное нарушение влечет наложение административного штрафа на должностных лиц - от 1000 до 2000 рублей или дисквалификацию на срок до 3 лет; на юридических лиц - от 10000 до 20000 рублей.

За непринятие по постановлению органа, рассмотревшего дело об административном правонарушении, мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения, возможно нало-

жение административного штрафа на должностных лиц в размере от 300 до 500 рублей по ст.19.6 КоАП.

За нарушение требований законодательства об охране труда уголовная ответственность предусмотрена ст. 143 УК РФ, которая гласит:

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 исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается 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.

Субъектом ответственности за совершение преступлений, предусмотренных данной статьей, является лицо, на котором лежали обязанности по соблюдению правил техники безопасности или иных правил охраны труда, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью или смерть человека.

Однако нельзя забывать, что между руководителем и лицами, оказавшимися потерпевшими при нарушении правил охраны труда, имеется промежуточное звено. Это те лица, которые непосредственно отвечают за соблюдение правил по охране труда на конкретных участках работ (например, мастер цеха, бригадир). Эти лица в первую очередь привлекаются к ответственности за нарушение правил охраны труда. Руководящие же работники, являющиеся должностными лицами, в этих случаях могут быть привлечены к ответственности за должностные преступления (злоупотребление должностными полномочиями или халатность).

Говоря об ответственности работодателя, необходимо остановиться на проблеме компенсации морального вреда в связи с нарушениями законодательства об охране труда.

Ст. 237 ТК РФ устанавливает правила компенсации морального вреда. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. Ст. 237 ТК РФ не указывает на конкретные виды правонарушений, поэтому право на возмещение морального вреда работник имеет во всех случаях нарушения его трудовых прав, сопровождающихся нравственными или физическими страданиями.

Таким образом, при несчастных случаях на производстве наряду с возмещением вреда здоровью, осуществляемым ФСС РФ, а также привлечением руководителя и иных ответственных лиц к административной ответственности за нарушение законодательства об охране труда очевидным является право работника требовать компенсации морального вреда.

В ст. 8 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" установлено, что возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве, осуществляется причинителем вреда, т.е. непосредственно работодателем.

Допуская нарушения законодательства об охране труда, руководитель и иные ответственные лица действуют в интересах работодателя и от его имени, поэтому моральный вред взыскивается с организации. В соответствии с действующим законодательством при судебном рассмотрении дел о нарушении трудовых прав работников указанные ответственные лица или руководители привлекаются к материальной ответственности в регрессном порядке в случае их виновного поведения.

Основаниями ответственности работодателя за причинение работнику морального вреда являются: наличие морального вреда; неправомерное поведение (действие или бездействие) работодателя, нарушающее права работника; причинная связь между неправомерным поведением работодателя и страданиями работника; вина работодателя.

Если размер компенсации морального вреда не установлен трудовым договором, следует обратиться к нормам законодательства. Ст. 1101 ГК РФ предусматривает, что размер компенсации морального вреда определяется в зависимости от характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степени вины причинителя вреда. При определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости.

Если стороны не достигли согласия, предусмотрена передача материалов в суд, который должен установить факт причинения морального вреда и размеры его возмещения. Характер физических и нравственных страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего.

1.1.40. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рекомендациях отражены основные мероприятия по организации и проведению работ по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

Социальные, экономические и трудовые отношения в системе "государство - работодатель - работник" предусматривают солидарную ответственность каждого из субъектов взаимоотношений. Государство является гарантом, регулятором и координатором социально-экономической политики, учитывающей интересы всех сторон. Оно отвечает за социальную защищенность трудоспособных граждан от профессиональных рисков, за результаты правового и социально-экономического развития. Работодатель несет ответственность за профессиональные риски в трудовой деятельности работников, организацию производства, обеспечение охраны труда и сохранение здоровья работников. Работники самостоятельно и через свои представительные органы оказывают

влияние на механизмы управления охраной труда, уровень социальной защищенности, несут персональную ответственность за безопасность труда. Охрана труда является делом всех и каждого. И главный принцип всеобщей политики в области охраны труда можно сформулировать так: “Сначала безопасность – потом работа”.

Малое предпринимательство нуждается в поддержке не только в экономическом аспекте, но и в решении такой социально значимой задачи, как охрана труда работников.

Постановка безопасного труда в сфере малого предпринимательства возможна в результате предоставления квалифицированной помощи со стороны органов государственной и муниципальной власти, объединений работников, работодателей, специализированных организаций по оказанию услуг в области охраны труда. Такая помощь требуется при обучении по охране труда и проверках государственными органами надзора и контроля. Важное значение имеет нормативно - правовое, методическое и информационное обеспечение по охране труда.

Отдел управления охраной труда Минтруда Волгоградской области выражает надежду, что это методическое пособие будет полезно для руководителей действующих малых предприятий и предпринимателей, а также для тех, кто имеет намерение организовать и осуществлять свой вид деятельности. Надеемся, что исполнение вышеперечисленных мероприятий в области охраны труда, изложенных в пособии, поможет организовать качественную систему управления охраной труда в субъекте малого предпринимательства. Кроме того, исполняя данные мероприятия, работодатель не только реализует государственную политику в области охраны труда работников, но и имеет при этом свою прямую выгоду – исключает возможность привлечения к ответственности в рамках существующей в Российской Федерации системы наказаний.