См. последние изменения в путеводителях по кадровым вопросам

------------------------------------------------------------------

**ПУТЕВОДИТЕЛЬ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ**

**ОХРАНА ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ**

ООО "ЮрСпектр"

Актуально на 01.02.2025

*В данном путеводителе рассмотрено, что такое охрана труда и требования по охране труда, как организовать работу по охране труда в организации (вопросы создания службы охраны труда, комиссии по охране труда, проведения обучения, стажировки, инструктажей и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда), каковы обязанности работника и нанимателя в сфере охраны труда, что грозит за нарушение законодательства об охране труда и другие вопросы.*

**Глава 1**

**Общие положения**

**1.1. Понятие охраны труда, требования по охране труда**

Конституцией Республики Беларусь (ч. 1 ст. 41) гражданам Республики Беларусь гарантировано право на здоровые и безопасные условия труда. Обеспечить эту конституционную гарантию призвана система мероприятий и требований по охране труда. С учетом особенностей, установленных ТК, охрана труда работников осуществляется в соответствии с законодательством об охране труда, а именно:

- Законом об охране труда;

- СТБ ISO 45001-2020 "Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению", утвержденным постановлением N 8.

***Обратите внимание!***



*СТБ 18001-2009 "Системы управления охраной труда. Требования" отменен с 30.09.2021 (подп. 3.4 п. 3 постановления N 8). СТБ ISO 45001-2020 "Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению" введен в действие с 01.05.2020 (п. 2 приложения 1 к постановлению N 8). По вопросу применения указанных СТБ см. подборку материалов по СУОТ в организациях;*

- Правилами по охране труда;

- другими нормативными правовыми актами, регулирующими общественные отношения в области охраны труда (ч. 1 ст. 2 Закона об охране труда).

Определение термина "охрана труда" приведено в абз. 11 ч. 1 ст. 1 Закона об охране труда.

Согласно абз. 11 ч. 1 ст. 1 Закона об охране труда **охрана труда** - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работающих в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-противоэпидемические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

Закон об охране труда работающих определяет как физических лиц (абз. 14 ч. 1 ст. 1 Закона об охране труда):

- работающих по трудовым договорам (далее - работники);

- работающих по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ (оказание услуг) и создание объектов интеллектуальной собственности (далее - гражданско-правовой договор), а также на основе членства (участия) в организациях любых организационно-правовых форм;

- являющихся главами и членами крестьянских (фермерских) хозяйств, обучающимися в учреждениях образования и привлекаемыми к работам в организациях в период прохождения практики, производственного обучения, стажировки, клиническими ординаторами.

***Примечание***



*О практикантах в организации см. путеводитель по кадровым вопросам "Практиканты";*

- военнослужащих Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований, привлекаемых в соответствии с законодательными актами к выполнению работ (оказанию услуг) и исполнению иных обязанностей, не обусловленных военной службой;

- физических лиц, привлекаемых в соответствии с законодательными актами к выполнению оплачиваемых работ, для ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

В законодательстве об охране труда используется понятие "работодатель". В соответствии с абз. 15 ч. 1 ст. 1 Закона об охране труда работодатели - это юридические лица, их обособленные подразделения, имеющие учетный номер плательщика, и индивидуальные предприниматели (ИП), предоставляющие работу гражданам:

- по трудовым договорам;

- по гражданско-правовым договорам;

- на основе членства (участия) в организациях любых организационно-правовых форм.

Также работодателями являются перечисленные лица, привлекающие граждан к выполнению работ (оказанию услуг) в порядке и на условиях, установленных законодательством.

***Обратите внимание!***



*К работодателям также относятся физические лица, предоставляющие работу гражданам по трудовым договорам (абз. 15 ч. 1 ст. 1 Закона об охране труда).*

Исходя из этого понятие "работодатель" шире определения нанимателя, приведенного в абз. 7 ч. 1 ст. 1 ТК, согласно которому наниматель - юридическое лицо, представительство иностранной организации, филиал иностранного юридического лица, а также физическое лицо, наделенные законодательством правом заключения и прекращения трудового договора с работником.

Требования по охране труда - это нормативные правовые предписания, направленные на сохранение жизни, здоровья и работоспособности работающих в процессе трудовой деятельности, содержащиеся в нормативных правовых актах, в том числе ТНПА, являющихся в соответствии с законодательными актами и постановлениями Правительства обязательными для соблюдения, технических регламентах Таможенного союза и Евразийского экономического союза, ЛПА (ч. 1 ст. 4 Закона об охране труда).

Требования по охране труда содержатся:

- в Правилах по охране труда, а также межотраслевых и отраслевых правилах по охране труда;

- типовых инструкциях по охране труда. На основе типовых инструкций по охране труда работодатели разрабатывают с учетом местных условий и специфики своей деятельности инструкции по охране труда - локальные правовые акты, содержащие требования по охране труда для профессий рабочих и (или) отдельных видов работ (услуг) (абз. 21 ч. 1 ст. 1, ч. 1 ст. 26 Закона об охране труда). Порядок подготовки и принятия работодателями инструкций по охране труда для профессий рабочих и отдельных видов работ (услуг) утвержден постановлением N 176.

***Примечание***



*Подробнее с типовыми инструкциями по охране труда можно ознакомиться в статье "Типовые инструкции по охране труда"*;

- иных актах законодательства.

***Обратите внимание!***



*Требования по охране труда обязательны для исполнения как работодателями, так и работающими (ч. 2 ст. 4 Закона об охране труда).*

**Глава 2**

**Организация работы по охране труда**

**2.1. Служба охраны труда в организации**

Управление охраной труда в организации осуществляет ее руководитель, в структурных подразделениях организации - руководители структурных подразделений (п. 17 Правил по охране труда). **Для** **организации работы** по охране труда, а также в целях осуществления контроля за соблюдением работающими требований по охране труда наниматель должен (на выбор):

- создать службу охраны труда;

- ввести в штат должность специалиста по охране труда;

- возложить соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное нанимателем должностное лицо;

- привлечь юридическое лицо (либо ИП), аккредитованное на оказание услуг в области охраны труда (ч. 1 ст. 20 Закона об охране труда, п. 10 Типового положения о службе охраны труда).

***Обратите внимание!***



*Требования к желающим оказывать такого рода услуги юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям определены Инструкцией о порядке аккредитации.*

Служба охраны труда подчиняется непосредственно руководителю организации или уполномоченному в соответствии с системой управления охраной труда его заместителю (п. 4 Типового положения о службе охраны труда). Правовые основы организации и деятельности службы охраны труда определены в Типовом положении о службе охраны труда.

**2.1.1. Структура и численность службы охраны труда**

**Структура и численность** службы охраны труда устанавливаются в зависимости от (ч. 2 ст. 20 Закона об охране труда, п. 3 Типового положения о службе охраны труда):

- численности работников;

- характера и степени опасности факторов производственной среды и трудового процесса;

- наличия опасных видов опасных производственных объектов, работ с повышенной опасностью;

- удаленности структурных подразделений друг от друга.

В зависимости от численности работников в организации наниматель имеет право либо обязан принять на работу специалистов по охране труда (ч. 5, 6 ст. 20 Закона об охране труда).

Наниматель обязан ввести должности специалистов по охране труда в организациях сферы производства при численности работников свыше 100 человек, а в организациях сферы услуг - свыше 200 человек. Решение о необходимости создания службы охраны труда или назначении специалиста по охране труда с меньшей численностью работников принимает наниматель (ч. 5 ст. 20 Закона об охране труда).

При меньшей численности работников наниматель может вводить должность специалиста по охране труда или возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное им должностное лицо, имеющее необходимую подготовку. В случае невозможности исполнения обязанностей специалиста по охране труда работниками организации наниматель может привлекать юридическое лицо (ИП), аккредитованное на оказание услуг в области охраны труда (ч. 6 ст. 20 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о возложении на работника обязанностей по охране труда при отсутствии специалиста, службы по охране труда см. подпункт 2.1.2 пункта 2.1 главы 2 данного путеводителя.*

Отметим, что специалисты по охране труда кроме выполнения своих трудовых функций могут привлекаться только для ликвидации чрезвычайных ситуаций в соответствии с законодательством (ч. 7 ст. 20 Закона об охране труда, п. 8 Типового положения о службе охраны труда).

Законом об охране труда устанавливается, что исключение из структуры организации службы охраны труда, сокращение должности специалиста по охране труда допускаются только в случаях реорганизации (ликвидации) организации, сокращения численности или штата работников (ч. 9 ст. 20 Закона об охране труда).

**2.1.2. Возложение обязанностей по охране труда при отсутствии службы (специалиста) по охране труда**

Наименование должности "специалист по охране труда" не предусмотрено выпусками ЕКСД и ОКРБ 014-2017 "Занятия". Вместе с тем для установления полного наименования должности "специалист по охране труда" не может быть применено наименование базовой должности "специалист". Оно применяется при установлении полного наименования должности служащего тогда, когда работнику требуются знания, полученные в объеме высшего или среднего специального образования, а содержание его должностных обязанностей не предусмотрено квалификационными характеристиками других специалистов, включенными в ЕКСД (ч. 2 п. 7 Общих положений ЕКСД). Однако функции по охране труда предусмотрены квалификационной характеристикой должности "инженер по охране труда", приведенной в выпуске 1 ЕКСД. В связи с этим далее в тексте будет использоваться наименование должности служащего согласно ЕКСД: "инженер по охране труда".

В случае когда численность работников в организации меньше установленного базового норматива, при котором вводится должность инженера по охране труда, то эти обязанности выполняются в порядке совмещения лицом, имеющим соответствующую подготовку, либо одним из руководителей организации (ч. 1 подп. 1.11 п. 1 Нормативов численности специалистов по охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о численности работающих, при которой обязанности по охране труда могут возлагаться нанимателем на другого работника, об обучении по вопросам охраны труда, а также о проверке знаний по вопросам охраны труда см. подпункт 2.1.1 пункта 2.1, пункты 2.5, 2.7 главы 2.*

1. С согласия работника осуществляется **возложение** на него **обязанностей** инженера по охране труда в порядке **совмещения**.

Одно из условий, необходимых для установления совмещения по должности "инженер по охране труда", - включение этой должности служащего в штатное расписание с установлением неполной штатной единицы.

***Примечание***



*Подробнее о внесении изменений в штатное расписание см. путеводитель по кадровым вопросам "Штатное расписание", пункт 4.3 главы 4.*

Работника, которому планируется установить совмещение, требуется направить на обучение по вопросам охраны труда. Одним из квалификационных требований, предъявляемых к инженеру по охране труда, является высшее профессиональное (техническое) образование (квалификационная характеристика должности "инженер по охране труда"). Таким образом, направлять на обучение для последующего возложения обязанностей по охране труда целесообразно работников, имеющих такое образование.

До направления на обучение нанимателю необходимо получить на это, а также на установление совмещения письменное согласие работника (ч. 4 ст. 67 ТК).

***Примечание***



*Подробнее о совмещении должностей служащих (профессий рабочих) см. путеводитель по кадровым вопросам "Совмещение и другие виды допработы", пункт 1.1 главы 1.*

Получив от работника письменное согласие на установление ему совмещения, наниматель издает приказ (распоряжение) об установлении совмещения, в котором, в частности, указывается, что работнику устанавливается совмещение, наименование должности служащего, по которой устанавливается совмещение, срок, на который оно устанавливается, размер доплаты за совмещение (ч. 4 ст. 67 ТК).

|  |
| --- |
| **Образец** приказа об установлении совмещения по должности инженера по охране труда |

2. **Выполнение обязанностей** по охране труда **без** установления **совмещения**.

Возложение на работника обязанностей по охране труда без установления совмещения возможно в силу ч. 6 ст. 20 Закона об охране труда.

В организации, в которой наниматель вправе не включать в штатное расписание должность инженера по охране труда, обязанности по охране труда может выполнять работник, в должностные обязанности которого входит осуществление контроля за соблюдением работниками требований по охране труда и т.п.

***Примечание***



*Подробнее об организациях, в которых наниматель вправе не включать в штатное расписание должность инженера по охране труда, см. подпункт 2.1.1 пункта 2.1 главы 2 данного путеводителя.*

Например, это может быть главный инженер, инженер-энергетик.

Особенности выполнения обязанностей по охране труда без установления совмещения:

- обязанности выполняются в рамках той должности служащего, по которой работник принят на работу и в должностные обязанности по которой согласно ЕКСД и должностной инструкции входят в том числе обязанности по охране труда;

- доплата за выполнение обязанностей по охране труда не устанавливается.

Когда обязанности по охране труда входят в должностные обязанности работника согласно ЕКСД, но не включены в должностную инструкцию, в нее следует внести соответствующие изменения и дополнения.

***Примечание***



*Подробнее о пересмотре и внесении изменений в должностные инструкции см. путеводитель по кадровым вопросам "Должностные и рабочие инструкции", пункт 1.7 главы 1.*

После этого работника следует направить на обучение по вопросам охраны труда. После обучения и проверки знаний на работника могут быть возложены некоторые обязанности по охране труда (ч. 6 ст. 20 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее об обучении по вопросам охраны труда, а также о проверке знаний по вопросам охраны труда см. пункты 2.5, 2.7 главы 2 данного путеводителя.*

Объем обязанностей по охране труда, возлагаемых на работника, зависит от трудовой функции работника, от характера и степени опасности факторов производственной среды и трудового процесса и наличия потенциально опасных видов деятельности, производств и объектов. Фактически происходит возложение на работника дополнительных обязанностей в сфере охраны труда. В частности (подп. 11.3, 11.4, 11.5, 11.7, 11.8, 11.9 п. 11 Типового положения о службе охраны труда):

- подготовка документов по вопросам охраны труда (в т.ч. перечня инструкций по охране труда, документов по вопросам обучения, стажировки, инструктажа, проверки знаний);

- участие в организации проведения инструктажей по охране труда;

- участие в коллективных переговорах при рассмотрении вопросов охраны труда, подготовке проектов положений коллективного договора, касающихся охраны труда, разработке плана мероприятий по охране труда;

- разработка (совместно со структурными подразделениями) мероприятий по внедрению и функционированию системы управления охраной труда, обеспечивающей идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков;

- осуществление контроля за соблюдением работающими требований по охране труда в порядке, установленном законодательством;

- организация (совместно со структурными подразделениями) проведения обучения и проверки знаний работников по вопросам охраны труда и т.д.

Перечень обязанностей по охране труда, возлагаемых на работника, целесообразно указать в приказе. Основанием для издания такого приказа может служить, к примеру, удостоверение по охране труда, выданное после прохождения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда (п. 49 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда). В приказе о возложении на работника обязанностей по охране труда следует указать: дату, с которой такие обязанности возлагаются на работника, пункты, статьи нормативных правовых актов, на основании которых издается приказ, перечень обязанностей по охране труда, которые возлагаются на работника, и т.п.

|  |
| --- |
| **Образец** приказа о возложении обязанностей по охране труда |

Должности служащих, на которых возложено выполнение обязанностей по охране труда, следует включить в утверждаемый нанимателем перечень должностей руководителей и специалистов, отдельных категорий работающих, которые должны проходить проверку знаний по вопросам охраны труда (ч. 1 п. 42 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда, п. 1, 2 приложения 5 к постановлению N 175).

Необходимость проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей организаций, их заместителей, ответственных за организацию охраны труда, руководителей (специалистов) служб охраны труда также установлена ч. 12 ст. 25 Закона об охране труда.

***Примечание***



*Подробнее о проверке знаний по вопросам охраны труда см. пункт 2.7 главы 2 данного путеводителя.*

3. В организации **отсутствуют специалисты**, на которых можно возложить обязанности по охране труда. Например, в организации с численностью работающих 20 человек отсутствуют специалисты с высшим профессиональным (техническим) образованием.

***Примечание***



*Подробнее об организациях, в которых наниматель вправе возложить обязанности по охране труда на работника после его обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда, см. подпункт 2.1.1 пункта 2.1 главы 2 данного путеводителя.*

В этом случае возможны различные **варианты** организации обеспечения охраны труда:

- обучение и проверка знаний по вопросам охраны труда руководителя организации. В соответствии с должностными обязанностями руководителя (директора) он в том числе обязан принимать меры по созданию безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда (Выпуск 1 ЕКСД), а также выполнять ряд обязанностей по обеспечению охраны труда.

***Примечание***



*Подробнее об обязанностях нанимателя в сфере охраны труда, а также об обучении по вопросам охраны труда руководителей и специалистов см. подпункт 3.1.1 пункта 3.1 главы 3 и пункт 2.5 главы 2 данного путеводителя;*

- ввести в штатное расписание должность инженера по охране труда и принять на нее работника, обладающего квалификацией, соответствующей данной должности служащего.

***Примечание***



*Подробнее о внесении изменений в штатное расписание см. путеводитель по кадровым вопросам "Штатное расписание", пункт 4.3 главы 4;*

- привлечь юридическое лицо (ИП), аккредитованное на оказание услуг в области охраны труда (ч. 1, 6 ст. 20 Закона об охране труда).

***Обратите внимание!***



*Требования к желающим оказывать такого рода услуги юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям определены Инструкцией о порядке аккредитации.*

Также на основе договора с другими организациями либо на основе распоряжения вышестоящей организации может быть создана общая для нескольких родственных по направлениям деятельности предприятий служба охраны труда (ч. 2 подп. 1.11 п. 1 Нормативов численности специалистов по охране труда).

**2.1.3. Основные документы по охране труда, которые должны быть в организации**

В организации должны быть разработаны следующие **документы по охране труда**:

1. Положение об организации работы по охране труда или иные ЛПА, которые устанавливают порядок взаимодействия службы с подразделениями, их полномочия, обязанности, ответственность и права соответствующих должностных лиц и специалистов организации в решении вопросов охраны труда. При разработке положения об организации работы по охране труда кроме Типового положения о службе охраны труда следует руководствоваться СТБ ISO 45001-2020 "Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению". В каждой организации должна быть разработана система управления охраной труда (СУОТ), обеспечивающая идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности (абз. 10 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда). В разработке СУОТ принимает участие комиссия по охране труда, если она создана в организации (ст. 24 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о комиссии по охране труда см. пункт 2.2 главы 2 данного путеводителя.*

Отметим, СТБ 18001-2009 "Системы управления охраной труда. Требования" отменен с 30.09.2021 (подп. 3.4 п. 3 постановления N 8). В настоящее время действует СТБ ISO 45001-2020 "Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению". Стандарт введен в действие с 01.05.2020 (п. 2 приложения 1 к постановлению N 8).

|  |
| --- |
| **Дополнительные материалы**  Подборка материалов по СУОТ в организациях |

2. Перечень профессий рабочих, должностей служащих и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда (подп. 3.2 п. 3 Нормативов численности специалистов по охране труда).

3. Перечень инструкций по охране труда с учетом профессий рабочих, содержащихся в штатном расписании организации (п. 11 Инструкции о принятии ЛПА по охране труда).

Перечень инструкций по охране труда разрабатывается службой охраны труда (инженером по охране труда или уполномоченным нанимателем должностным лицом, на которое возложены соответствующие обязанности по охране труда) либо юридическими лицами (ИП), аккредитованными на оказание услуг в области охраны труда, с участием руководителей структурных подразделений, служб, главных специалистов организации. Перечень инструкций по охране труда утверждает руководитель организации или его заместитель, ответственный за организацию охраны труда в организации.

4. Инструкции по охране труда (ч. 2 ст. 26 Закона об охране труда). При подготовке и принятии инструкций по охране труда для профессий рабочих и отдельных видов работ (услуг) следует руководствоваться Инструкцией о принятии ЛПА по охране труда. Запрещено включать в такую инструкцию отсылочные нормы на нормативные правовые акты (ч. 5 ст. 26 Закона об охране труда).

Инструкции по охране труда разрабатываются на основании приказов руководителя организации или иных ЛПА в установленные в них сроки. Разработкой инструкций по охране труда занимаются руководители структурных подразделений организации (цехов, участков, отделений, управлений, отделов, служб, лабораторий и иных) с участием профсоюзов (при их наличии) (ч. 2 п. 14 Инструкции о принятии ЛПА по охране труда).

***Примечание***



*Подробнее с типовыми инструкциями по охране труда можно ознакомиться в статье "Типовые инструкции по охране труда".*

|  |
| --- |
| **Образец** приказа о разработке инструкций по охране труда |

5. Документы по вопросам обучения, стажировки, инструктажа, проверки знаний и иным вопросам, предусмотренным законодательством об охране труда (подп. 11.3 п. 11 Типового положения о службе охраны труда).

***Примечание***



*Подробнее об инструкции по охране труда см. путеводитель по кадровым вопросам "Прием на работу", подпункт 4.1.3 пункта 4.1 главы 4, а о ЛПА см. путеводитель по кадровым вопросам "Локальные правовые акты". О проведении инструктажа по охране труда см. пункт 2.4 главы 2 данного путеводителя.*

**2.2. Комиссия по охране труда, ее создание и деятельность**

**Комиссия по охране труда** может быть создана в организации, где имеется профсоюз. При отсутствии в организации профсоюза такая комиссия не может быть создана. Комиссия по охране труда создается по инициативе нанимателя и (или) по инициативе профсоюза. В ее состав на паритетной основе входят представители нанимателя и профсоюза (ч. 1 ст. 24 Закона об охране труда). Создание такой комиссии не является обязательным.

Типовое положение о комиссии по охране труда не содержит норм о количестве и должностях служащих (профессиях рабочих), которые могут быть включены в состав комиссии. В связи с этим порядок формирования, методы и формы работы и т.п. комиссии по охране труда определяются в самой организации нанимателем и профсоюзом. Целесообразно формировать состав комиссии по охране труда из равного количества представителей нанимателя (например, инженера по охране труда, заместителя руководителя, главного инженера) и профсоюза, определяемого по соглашению сторон. Количество членов комиссии законодательством не установлено.

Руководство комиссией и организация ее работы осуществляется председателем комиссии. Председатель (заместитель председателя) и секретарь комиссии избираются из числа ее членов на первом заседании комиссии (п. 5 Типового положения о комиссии по охране труда).

Комиссия организации по охране труда не может создаваться приказом руководителя организации: это означало бы, что не соблюден принцип партнерских отношений. Поэтому состав представителей нанимателя определяется его приказом, а состав представителей профсоюза - его решением, содержащимся в протоколе. В течение срока полномочий комиссии изменения ее состава также оформляются приказами руководителя организации и решениями профсоюзного комитета.

Полагаем возможным формировать состав комиссии по охране труда на срок полномочий профсоюзного комитета либо на срок действия коллективного договора. Обоснованием установления срока полномочий комиссии на срок действия коллективного договора служит то обстоятельство, что указанная комиссия участвует в разработке раздела об охране труда коллективного договора, плана мероприятий по охране труда, прилагаемого к коллективному договору, и иных документов. Приказом Минтруда и соцзащиты N 128 утверждены Рекомендации по включению в коллективный договор положений по созданию здоровых и безопасных условий труда.

**Комиссия** по охране труда **принимает участие** (ч. 3 ст. 24 Закона об охране труда):

- в разработке системы управления охраной труда;

- разработке раздела об охране труда коллективного договора, соглашения;

- разработке плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- совместных действиях нанимателя и работников по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- проведении обследования состояния условий труда, осуществлении анализа соблюдения требований по охране труда на рабочих местах и информировании работников об их результатах.

Комиссии по охране труда предоставлено **право** (п. 7 Типового положения о комиссии):

- принимать решения, необходимые для организации работы по охране труда и осуществления контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

- проводить анализ соответствия законодательству об охране труда принимаемых ЛПА по охране труда;

- рассматривать на заседаниях результаты проведенных мероприятий по охране труда;

- заслушивать на заседаниях информацию должностных лиц организации о фактах возникновения угрозы жизни или здоровью работающих, о проводимой работе по профилактике производственного травматизма и т.д.;

- запрашивать и получать от представителей сторон информацию, документы и материалы, необходимые для осуществления деятельности комиссии;

- вносить предложения по совершенствованию работы по охране труда и другим вопросам, отнесенным к компетенции комиссии по охране труда.

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в шесть месяцев (п. 9 Типового положения о комиссии). Ее решения оформляются протоколом, который подписывается председателем и присутствующими на заседании членами. Решение Комиссии в течение трех рабочих дней после его принятия направляется сторонам (п. 9, 11, 12 Типового положения о комиссии).

Комиссия по охране труда имеет право принимать решения, носящие **рекомендательный характер**. Наниматель обязан рассмотреть такое решение и письменно информировать комиссию по охране труда о принятых мерах в установленный в нем срок. Решение может служить основанием для издания приказа нанимателя об исполнении этого решения (ч. 4, 5 ст. 24 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о профсоюзах см. путеводитель по кадровым вопросам "Профсоюзы".*

**2.3. Общие положения о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда**

Работодатель **обязан** осуществлять обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний работников по вопросам охраны труда в установленном порядке (абз. 5 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда, абз. 5 п. 18, абз. 3 п. 114 Правил по охране труда).

Общий порядок установлен Инструкцией об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда.

Например, проходить в установленном законодательстве порядке обучение по вопросам охраны труда, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда должны работающие, выполняющие работы с повышенной опасностью (п. 92 Правил по охране труда).

***Примечание***



*В отношении домашних работников обучение, стажировка, инструктаж и проверка знаний не осуществляются (ч. 10 ст. 25 Закона об охране труда).*

Прохождение проверки знаний по вопросам охраны труда документально подтверждается удостоверением по охране труда (п. 15 Положения о комиссии для проверки знаний, п. 16 Положения о комиссии исполкома, п. 15 Положения о комиссии госоргана).

Работники, совмещающие несколько профессий рабочих (должностей служащих), должны быть обучены по вопросам охраны труда, пройти инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда по **совмещаемым** должностям служащих (профессиям рабочих) в случаях, если это требуется по совмещаемым должностям служащих (профессиям рабочих). Работники, исполняющие обязанности временно отсутствующих работников, должны быть обучены по вопросам охраны труда, пройти инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда в объеме требований, по которым исполняются обязанности, в случаях, если это требуется по указанным должностям служащих (профессиям рабочих) (п. 4, 5 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

|  |
| --- |
| **Дополнительные материалы**  Вопрос: Нужно ли работникам организации, использующим служебный автомобиль для передвижения, проходить инструктаж и проверку знаний по охране труда в качестве водителя автомобиля? |

***Примечание***



*Подробнее об обучении по вопросам охраны труда, стажировке, инструктаже по вопросам охраны труда, проверке знаний по вопросам охраны труда см. пункты 2.4 - 2.7 главы 2 данного путеводителя.*

Организации, которые привлекают к работам (оказанию услуг) в период прохождения практики, производственного обучения обучающихся, проводят инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам работы (п. 9 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

***Примечание***



*Подробнее об ответственности за нарушение законодательства об охране труда см. пункт 4.4 главы 4* *данного путеводителя. А о способах оформления выполнения обязанностей временно отсутствующего работника см. путеводитель по кадровым вопросам "Замена отсутствующего работника".*

**2.4. Инструктаж по охране труда**

Работодатель обязан осуществлять инструктаж работающих по вопросам охраны труда (абз. 5 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда). В свою очередь работающие обязаны проходить инструктаж по вопросам охраны труда (абз. 4 ч. 1 ст. 19, ч. 7 ст. 25 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о работодателях и работающих, на которых распространяются требования по охране труда, см. пункт 1.1 главы 1 данного путеводителя.*

Порядок проведения инструктажа по вопросам охраны труда установлен Инструкцией об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда.

По характеру и времени проведения инструктаж по охране труда подразделяют на (ч. 8 ст. 25 Закона об охране труда):

- вводный.

***Примечание***



*Подробнее о проведении вводного инструктажа по охране труда см. подпункт 2.4.1 пункта 2.4 главы 2 данного путеводителя;*

- первичный на рабочем месте.

***Примечание***



*Подробнее о проведении первичного инструктажа по охране труда см. подпункт 2.4.2 пункта 2.4 главы 2 данного путеводителя;*

- повторный.

***Примечание***



*Подробнее о проведении повторного инструктажа по охране труда см. подпункт 2.4.3 пункта 2.4 главы 2* *данного путеводителя;*

- внеплановый.

***Примечание***



*Подробнее о проведении внепланового инструктажа по охране труда см. подпункт 2.4.4 пункта 2.4 главы 2 данного путеводителя;*

- целевой.

***Примечание***



*Подробнее о проведении целевого инструктажа по охране труда см. подпункт 2.4.5 пункта 2.4 главы 2 данного путеводителя.*

Наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего инструктаж по охране труда (п. 2 ч. 6 ст. 49 ТК, абз. 6 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее об отстранении от работы работника, не прошедшего инструктаж по охране труда, см. путеводитель по кадровым вопросам "Отстранение от работы", подпункт 3.3.1 пункта 3.3 главы 3.*

Работники, совмещающие несколько профессий рабочих (должностей служащих), должны пройти инструктаж по совмещаемым должностям служащих (профессиям рабочих) в случаях, если это требуется по совмещаемым должностям служащих (профессиям рабочих). Работники, исполняющие обязанности временно отсутствующих работников, должны пройти инструктаж в объеме требований, по которым исполняются обязанности, в случаях, если это требуется по указанным должностям служащих (профессиям рабочих) (п. 4, 5 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

Инструктаж завершается проверкой усвоенных знаний по вопросам охраны труда, содержащимся в инструкциях по охране труда или программе первичного инструктажа, устным опросом или с помощью технических средств обучения, а также проверкой приобретенных навыков безопасных методов и приемов работы лицом, проводившим инструктаж (п. 31 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

***Примечание***



*Подробнее о проверке знаний по вопросам охраны труда см. пункт 2.7 главы 2 данного путеводителя.*

В организации ведутся **журналы регистрации** инструктажей по вопросам охраны труда по двум установленным формам (п. 21, 32 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда, приложения 2, 3 к постановлению N 175):

Таблица 1

**Виды журналов регистрации инструктажей по охране труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид инструктажа | Вид журнала, в котором регистрируется проведение и прохождение инструктажа | Примечание |
| Вводный | Журнал регистрации вводного инструктажа по охране труда  (приложение 2 к постановлению N 175) | В организациях с численностью работников до 15 человек включительно допускается регистрация в журнале регистрации инструктажа по охране труда (приложение 3 к постановлению N 175) |
| Первичный | Журнал регистрации инструктажа по охране труда (приложение 3 к постановлению N 175) |  |
| Повторный |
| Внеплановый |
| Целевой | Журнал регистрации инструктажа по охране труда (приложение 3 к постановлению N 175) | Допускается регистрация в отдельном журнале (форма не установлена, может использоваться форма журнала регистрации инструктажа по охране труда) |

Журналы регистрации вводного инструктажа, регистрации инструктажа по охране труда, регистрации целевого инструктажа, оформленные на бумажном носителе, должны быть пронумерованы, прошнурованы и заверены подписью руководителя организации либо уполномоченного должностного лица нанимателя. При этом указывается количество страниц в журнале (цифрами и прописью). Допускается регистрация инструктажей в электронном виде (журналы оформляются в виде электронных документов). При этом программные средства, используемые для ведения названных документов по охране труда в электронном виде, должны позволять однозначно идентифицировать работников и момент времени внесения записей, а также быть защищены от несанкционированного доступа и внесения изменений в них. (п. 34, 35 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

|  |
| --- |
| **Дополнительные материалы**  Комментарий. Обновлен порядок обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний по охране труда |

**2.4.1. Вводный инструктаж по охране труда**

С целью обеспечения охраны труда с работниками проводится **вводный инструктаж** по охране труда (далее - вводный инструктаж).

***Примечание***



*Подробнее о работающих, в отношении которых должны соблюдаться требования по охране труда, см. пункт 1.1 главы 1 данного путеводителя.*

Вводный инструктаж **проводится** (п. 16 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда, п. 4 ч. 1 ст. 54 ТК):

- при приеме работников на работу в организацию;

- при временном переводе работников к другому нанимателю;

- с работающими при участии их в производственном процессе, привлечении к работам (оказанию услуг) в организации или на ее территории, выполнении работ (оказании услуг) по заданию организации (по заключенному с организацией договору);

- с обучающимися, проходящими в организации производственную практику, работниками других организаций, в том числе командированными, при участии их в производственном процессе или выполнении работ на территории организации.

Проводит вводный инструктаж специалист по охране труда или уполномоченное должностное лицо нанимателя, на которое возложены обязанности специалиста по охране труда. В организациях с численностью работников до 15 человек включительно вводный инструктаж может проводиться руководителем организации. При территориальной удаленности структурного подразделения и объектов организации руководителем организации могут возлагаться обязанности по проведению вводного инструктажа на уполномоченное должностное лицо нанимателя. Регистрация вводного инструктажа в этом случае осуществляется по месту его проведения (п. 19, 20 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

Вводный инструктаж проводится по программе вводного инструктажа по охране труда (инструкции для проведения вводного инструктажа по охране труда), утвержденной руководителем организации. Она разрабатывается (п. 17 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда):

- с учетом специфики деятельности организации;

- на основании типового перечня вопросов программы вводного инструктажа.

Проведение вводного инструктажа может быть совмещено с проведением противопожарного инструктажа. Это допустимо при условии, что рассмотрение вопросов программы вводного противопожарного инструктажа согласно приложению 1 к Инструкции о порядке подготовки работников по вопросам пожарной безопасности предусмотрено программой вводного инструктажа по охране труда в полном объеме (п. 18, 20 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

Регистрация вводного инструктажа осуществляется в журнале регистрации вводного инструктажа по охране труда по форме согласно приложению 2 к постановлению N 175 (п. 21 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

В организациях с численностью работников до 15 человек включительно регистрацию вводного инструктажа допускается осуществлять в журнале по форме согласно приложению 3 к постановлению N 175.

|  |
| --- |
| **Образец** записи в журнале регистрации вводного инструктажа по охране труда |

***Примечание***



*Подробнее о журнале регистрации вводного инструктажа см. пункт 2.4 главы 2 данного путеводителя.*

Напомним, что при территориальной удаленности структурного подразделения и объектов организации руководителем организации могут возлагаться обязанности по проведению вводного инструктажа на уполномоченное должностное лицо нанимателя. Регистрация вводного инструктажа в этом случае осуществляется по месту его проведения (п. 20 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда). Например, обязанности по проведению вводного инструктажа могут возлагаться на руководителя обособленного структурного подразделения. В трудовом договоре с руководителем филиала может содержаться в том числе условие о том, что он обязан принимать меры по созданию безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, что предусмотрено квалификационной характеристикой должности руководителя (Выпуск 1 ЕКСД). В этом случае издается приказ, в котором указывается о возложении соответствующих обязанностей, допускается указать категории работающих, с которыми проводится вводный инструктаж по охране труда, и др.

|  |
| --- |
| **Образец** приказа о возложении обязанностей по проведению вводного инструктажа на руководителя структурного подразделения |

***Примечание***



*Подробнее о возложении обязанностей по охране труда см. подпункт 2.1.2 пункта 2.1 главы 2 данного путеводителя.*

**2.4.2. Первичный инструктаж по охране труда**

С целью обеспечения охраны труда с работниками до начала работы проводится **первичный инструктаж** по охране труда на рабочем месте (далее - первичный инструктаж).

***Примечание***



*Подробнее о работающих, в отношении которых должны соблюдаться требования по охране труда, см. пункт 1.1 главы 1 данного путеводителя.*

В отличие от вводного инструктажа, который проводится со всеми работниками, первичный инструктаж может не проводиться с некоторыми из них.

***Обратите внимание!***



*Первичный инструктаж может по решению нанимателя не проводиться с работниками, использующими по назначению офисное оборудование (ПЭВМ, копировально-множительную технику, сканирующие устройства, которые, анализируя какой-либо объект (изображение, текст), создают цифровую копию изображения объекта) (ч. 1 п. 26 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда; подстрочное примечание <\*> к п. 26 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда). Также первичный инструктаж не будет проводиться с дистанционными работниками (ч. 3 п. 26 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).*

*Вместе с тем работников, работающих по профессиям рабочих, нельзя освободить от первичного инструктажа и включить в перечень, указанный в ч. 2 п. 26 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда, поскольку такие работники всегда проходят данный инструктаж.*

Перечень должностей служащих, освобождаемых от первичного и повторного инструктажа, составляется службой охраны труда (специалистом по охране труда либо уполномоченным должностным лицом нанимателя, на которое возложены обязанности специалиста по охране труда) с участием профсоюзов, при их наличии, и утверждается руководителем организации (ч. 2 п. 26 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

***Примечание***



*Подробнее о профсоюзах см. путеводитель по кадровым вопросам "Профсоюзы", а о проведении повторного инструктажа по охране труда см. подпункт 2.4.3 пункта 2.4 главы 2 данного путеводителя.*

При составлении перечня следует исходить из условий труда работников по включенным в него должностям служащих и из того, что первичный и повторный (а также внеплановый и целевой) инструктажи проводятся непосредственным руководителем работ (начальником производства, мастером цеха, участка, инструктором и др.) (п. 30 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

***Пример***



*В перечень должностей служащих, освобождаемых от первичного инструктажа, могут включаться должности руководителей (начальник производства, главный инженер и др.), так как они сами являются непосредственными руководителями работ.*

В настоящее время выполнение практически любой работы связано с эксплуатацией оборудования, использованием инструментов, применением сырья и материалов. Поэтому в ряде организаций такой перечень не составляется.

Первичный инструктаж проводится непосредственным руководителем работ до начала самостоятельной работы (п. 22 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда):

- с работниками, принятыми на работу;

- работниками при переводе или перемещении из одного структурного подразделения в другое либо которым поручается выполнение новой для них работы;

- работниками при временном переводе их к другому нанимателю;

- работниками-надомниками при эксплуатации оборудования, инструментов, механизмов и приспособлений, предоставленных им в бесплатное пользование;

- работающими, участвующими в технологическом процессе, привлеченными к работам (оказанию услуг) в организации или выполняющими работы (оказывающими услуги) по заданию организации (по заключенному с организацией договору).

Первичный инструктаж проводится (п. 24 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда):

- по инструкциям по охране труда для профессий рабочих и (или) отдельных видов работ (услуг) или

- по утвержденной руководителем организации программе первичного инструктажа, составленной с учетом требований НПА, в том числе ТНПА, являющихся обязательными для соблюдения, а также ЛПА, соблюдение которых входит в трудовые обязанности работающих.

***Примечание***



*Подробнее об инструкции по охране труда см. путеводитель по кадровым вопросам "Прием на работу", подпункт 4.1.3 пункта 4.1 главы 4.*

Первичный инструктаж проводится индивидуально с работником или с группой лиц, обслуживающих однотипное оборудование и в пределах общего рабочего места, с практическим показом безопасных приемов и методов работы (п. 23 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

Результаты проведения первичного инструктажа отдельно по каждому работнику регистрируются в журнале регистрации инструктажа по охране труда по форме согласно приложению 3 к постановлению N 175 или личной карточке по охране труда (в случае ее применения) по форме согласно приложению 4 к постановлению N 175 (ч. 1 п. 32 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

|  |
| --- |
| **Формы**  **Образец** записи в журнале регистрации инструктажа по охране труда о проведении первичного инструктажа  **Образец** записи в личной карточке по охране труда |

***Примечание***



*Подробнее о журнале, в котором регистрируется вводный инструктаж, см. пункт 2.4 главы 2 данного путеводителя.*

**2.4.3. Повторный инструктаж по охране труда**

**Повторный** инструктаж по охране труда (далее - повторный инструктаж) проводится с целью обеспечения охраны труда в процессе трудовой деятельности с работающими, с которыми проводился первичный инструктаж по охране труда (п. 25 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

***Примечание***



*Подробнее о работающих, в отношении которых должны соблюдаться требования по охране труда, см. пункт 1.1 главы 1 данного путеводителя.*

В отличие от первичного инструктажа, который проводится на рабочем месте до начала самостоятельной работы (п. 22 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда), повторный инструктаж проводится в процессе работы не реже одного раза в шесть месяцев по инструкциям по охране труда для профессий рабочих и (или) видов работ (услуг) или программе первичного инструктажа (п. 25 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

***Примечание***



*Подробнее об инструкции по охране труда см. путеводитель по кадровым вопросам "Прием на работу", подпункт 4.1.3 пункта 4.1 главы 4.*

Как и первичный, повторный инструктаж может не проводиться с лицами, которые не заняты на работах по монтажу, эксплуатации, наладке, обслуживанию и ремонту оборудования, использованию инструмента, хранению и применению сырья и материалов (за исключением работ с повышенной опасностью), а также использующими по назначению офисное оборудование (ПЭВМ, копировально-множительную технику, сканирующие устройства, которые, анализируя какой-либо объект (изображение, текст), создают цифровую копию изображения объекта) (ч. 1 п. 26 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда; подстрочное примечание <\*> к п. 26 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда). Также повторный инструктаж не будет проводиться с дистанционными работниками (ч. 3 п. 26 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

Вместе с тем работников, работающих по профессиям рабочих, нельзя освободить от повторного инструктажа и включить в перечень, указанный в ч. 2 п. 26 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда в новой редакции, поскольку такие работники всегда проходят данный инструктаж.

Перечень профессий рабочих и должностей служащих, освобождаемых от первичного и повторного инструктажа, составляется службой охраны труда (специалистом по охране труда либо уполномоченным должностным лицом нанимателя, на которое возложены обязанности специалиста по охране труда) с участием профсоюзов, при их наличии, и утверждается руководителем организации (ч. 2 п. 26 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

***Примечание***



*Подробнее о профсоюзах см. путеводитель по кадровым вопросам "Профсоюзы".*

Проводят повторный инструктаж те же лица, которые проводят первичный инструктаж, а также внеплановый и целевой инструктажи - непосредственные руководители работ (начальник производства, цеха, участка, мастер, инструктор и другие уполномоченные должностные лица) (п. 30 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

***Примечание***



*Подробнее о проведении первичного инструктажа по охране труда см. подпункт 2.4.2 пункта 2.4 главы 2 данного путеводителя.*

Результаты проведения повторного инструктажа отдельно по каждому работнику регистрируются в журнале регистрации инструктажа по охране труда по форме согласно приложению 3 к постановлению N 175 или личной карточке по охране труда (в случае ее применения) по форме согласно приложению 4 к постановлению N 175 (ч. 1 п. 32 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

|  |
| --- |
| **Формы**  **Образец** записи в журнале регистрации инструктажа по охране труда о проведении повторного инструктажа  **Образец** записи в личной карточке по охране труда при проведении повторного инструктажа |

***Примечание***



*Подробнее о журналах регистрации инструктажей по охране труда см. пункт 2.4 главы 2 данного путеводителя.*

**2.4.4. Внеплановый инструктаж по охране труда**

В особых случаях с работающими проводится **внеплановый** инструктаж по охране труда (далее - внеплановый инструктаж).

***Примечание***



*Подробнее о работающих, в отношении которых должны соблюдаться требования по охране труда, см. пункт 1.1 главы 1 данного путеводителя.*

Случаи, когда проводится внеплановый инструктаж (п. 27 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда):

- принятие новых НПА, в том числе ТНПА, ЛПА или внесение в них изменений;

- изменение технологического процесса, замена или модернизация оборудования, приборов и инструмента, сырья, материалов и других факторов, влияющих на безопасность труда.

***Пример***



*В случае изменения технологического процесса, замены или модернизации оборудования, приборов и инструмента, сырья, материалов и других факторов, влияющих на безопасность труда, станочники, выполняющие работу на деревообрабатывающих станках, должны пройти внеплановый инструктаж по охране труда (п. 4 Типовой инструкции по охране труда при работе на деревообрабатывающих станках);*

|  |
| --- |
| **Дополнительные материалы**  Разъяснение Минтруда и соцзащиты и Минлесхоза, вопрос: Необходимо ли проведение инструктажа по охране труда (какой вид инструктажа) при временной передаче транспортного средства другому работнику, если для этого работника не изменяется технологический процесс, а передаваемая техника аналогична ранее закрепленной за ним? |

- нарушение работающими требований НПА, в том числе ТНПА, ЛПА, которое привело или могло привести к аварии, несчастному случаю на производстве и другим тяжелым последствиям.

***Примечание***



*Подробнее о несчастном случае на производстве см. путеводитель по кадровым вопросам "Несчастные случаи на производстве и профзаболевания", пункт 1.1 главы 1;*

- перерывы в работе по профессии рабочего (в должности служащего) более шести месяцев;

- поступление информации об авариях и несчастных случаях, происшедших в однопрофильных организациях;

- по требованию контролирующих (надзорных) органов, вышестоящих республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству, областных и Минского городского исполкомов, вышестоящих организаций в отношении подчиненных (входящих в состав (систему)) организаций, должностного лица организации, на которое возложены обязанности по организации охраны труда, при нарушении требований НПА, в том числе ТНПА, ЛПА.

***Пример***



*При осуществлении профсоюзом в организации общественного контроля за соблюдением законодательства о труде были выявлены нарушения требований по охране труда, которые могут привести к аварии, несчастному случаю на производстве и другим тяжким последствиям. Проверяющий потребовал проведения внепланового инструктажа работников по охране труда и внеочередной проверки знаний по вопросам охраны труда работников (абз. 6 подп. 4.2 п. 4 Положения о порядке осуществления общественного контроля). Данные требования наниматель обязан выполнить.*

***Примечание***



*Подробнее о проверке соблюдения организацией законодательства о труде см. путеводитель по кадровым вопросам "Проверка соблюдения законодательства о труде", а о профсоюзах см. путеводитель по кадровым вопросам "Профсоюзы". Подробнее о проведении профсоюзами проверок соблюдения законодательства об охране труда см. пункт 4.3 главы 4 данного путеводителя.*

Внеплановый инструктаж проводится индивидуально или с группой лиц, работающих по одной профессии рабочего (должности служащего), выполняющих один вид работ (услуг). Объем и содержание инструктажа определяются в зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения (п. 28 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

Внеплановый инструктаж, как и первичный, повторный и целевой, проводит непосредственный руководитель работ (начальник производства, цеха, участка, мастер, инструктор и другие уполномоченные должностные лица) (п. 30 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

Внеплановый инструктаж целесообразно проводить на основании приказа по основной деятельности, в котором указываются причина его проведения, перечень работников с указанием их должностей служащих, профессий рабочих, которые должны пройти внеплановый инструктаж, срок его проведения, лицо, ответственное за проведение инструктажа, и т.п.

|  |
| --- |
| **Образец** приказа о проведении внепланового инструктажа по охране труда |

Результаты проведения внепланового инструктажа отдельно по каждому работнику регистрируются в журнале регистрации инструктажа по охране труда по форме согласно приложению 3 к постановлению N 175 или личной карточке по охране труда (в случае ее применения) по форме согласно приложению 4 к постановлению N 175. При регистрации внепланового инструктажа в журнале регистрации инструктажа по охране труда указывается причина его проведения (ч. 1 п. 32, п. 33 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

***Пример***



*В организации был проведен внеплановый инструктаж по охране труда в связи с поступлением информации о несчастном случае, происшедшем в однопрофильной организации. Внеплановый инструктаж был проведен по программе первичного инструктажа. До проведения повторного инструктажа с рядом работников организации, который проводится согласно графику, в том числе по программам первичного инструктажа не реже, чем 1 раз в 6 месяцев, остался 1 месяц. Рассмотрим, требуется ли в такой ситуации проводить повторный инструктаж.*

*В этой ситуации не следует полагать, что проведение внепланового инструктажа заменяет проведение повторного инструктажа. Нужно учитывать, что проведение с работниками внепланового инструктажа регистрируется отдельно от проведения повторного (ч. 1 п. 32 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда), а также что объем и содержание внепланового инструктажа определяются в зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения (п. 28 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).*

|  |
| --- |
| **Формы**  **Образец** записи в журнале регистрации инструктажа по охране труда о проведении внепланового инструктажа  **Образец** записи о проведении внепланового инструктажа в личной карточке по охране труда |

***Примечание***



*Подробнее о журналах регистрации инструктажей по охране труда см. пункт 2.4 главы 2 данного путеводителя.*

**2.4.5. Целевой инструктаж по охране труда**

**Целевой** инструктаж по охране труда (далее - целевой инструктаж) проводится с работающими до начала выполнения ими особых видов работ, а также при проведении экскурсий в организации - с посетителями (п. 29 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

***Примечание***



*Подробнее о работающих, в отношении которых должны соблюдаться требования по охране труда, см. пункт 1.1 главы 1 данного путеводителя.*

Целевой инструктаж проводится (п. 29 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда):

- при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по профессии рабочего либо должности служащего;

- ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф;

- производстве работ, на которые оформляется наряд-допуск на выполнение работ с повышенной опасностью. Наряд-допуск определяет место (места) проведения работ с повышенной опасностью (огневые работы на временных рабочих местах, работы на крыше зданий, в резервуарах, колодцах, подземных сооружениях и иные), их содержание, условия безопасного выполнения, подготовительные мероприятия (выполняемые до начала производства работ), время начала и окончания работ, руководителя работ, состав исполнителей и лиц, ответственных за выполнение этих работ. Наряд-допуск заполняется по форме согласно приложению к Правилам по охране труда (п. 93 - 95 Правил по охране труда).

|  |
| --- |
| **Дополнительные материалы**  Разъяснение Минтруда и соцзащиты и Минлесхоза, вопрос: Необходимо ли выдавать наряд-допуск при погрузке древесины возле автомобильных дорог и при выполнении производственных работ навальщиками-свальщиками при погрузке древесины в железнодорожные составы? |

Целевой инструктаж, как и первичный, повторный, внеплановый инструктажи, проводит непосредственный руководитель работ (начальник производства, цеха, участка, мастер, инструктор и другие уполномоченные должностные лица) (п. 30 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

Результаты проведения целевого инструктажа отдельно по каждому работнику регистрируются в журнале регистрации инструктажа по охране труда по форме согласно приложению 3 к постановлению N 175 или личной карточке по охране труда (в случае ее применения) по форме согласно приложению 4 к постановлению N 175. При регистрации целевого инструктажа в журнале регистрации инструктажа по охране труда указывается причина его проведения (ч. 1 п. 32, п. 33 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

Допускается регистрация целевого инструктажа в отдельном журнале. В случае проведения целевого инструктажа с лицами, выполняющими работы по наряду-допуску, отметка о его проведении производится в наряде-допуске (ч. 2 п. 32 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

|  |
| --- |
| **Формы**  **Образец** записи в журнале регистрации инструктажа по охране труда о проведении целевого инструктажа  **Образец** записи о проведении целевого инструктажа в личной карточке по охране труда |

***Примечание***



*Подробнее о журналах регистрации целевого инструктажа см. пункт 2.4 главы 2 данного путеводителя.*

**2.5. Обучение по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и работающих по профессиям рабочих**

Работодатель обязан обеспечить **обучение** работающих по вопросам охраны труда (абз. 5 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о работодателях и работающих, на которых распространяются требования по охране труда, см. пункт 1.1 главы 1 данного путеводителя.*

Одной из целей обучения работающих по вопросам охраны труда является подготовка их к последующей проверке знаний по вопросам охраны труда. Поэтому организовывать обучение по вопросам охраны труда следует для работающих, должности служащих и профессии рабочих которых должны быть включены в соответствующие перечни (ч. 1 п. 42, п. 52 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда):

- перечень должностей руководителей и специалистов, отдельных категорий работающих, которые должны проходить проверку знаний по вопросам охраны труда;

- перечень профессий рабочих, которые должны проходить проверку знаний по вопросам охраны труда.

***Примечание***



*Подробнее о проверке знаний по вопросам охраны труда см. пункт 2.7 главы 2 данного путеводителя.*

Работники, не прошедшие проверку знаний по вопросам охраны труда, не допускаются к работе (отстраняются от работы) (п. 2 ч. 6 ст. 49 ТК).

***Примечание***



*Подробнее об отстранении от работы работника, не прошедшего проверку знаний по вопросам охраны труда, см. путеводитель по кадровым вопросам "Отстранение от работы", подпункт 3.3.2 пункта 3.3 главы 3.*

Работники, совмещающие несколько профессий рабочих (должностей служащих), должны быть обучены по вопросам охраны труда, пройти проверку знаний по вопросам охраны труда по совмещаемым должностям служащих (профессиям рабочих) в случаях, если это требуется по совмещаемым должностям служащих (профессиям рабочих). Работники, исполняющие обязанности временно отсутствующих работников, должны быть обучены по вопросам охраны труда, пройти проверку знаний по вопросам охраны труда в объеме требований, по которым исполняются обязанности, в случаях, если это требуется по указанным должностям служащих (профессиям рабочих) (п. 4, 5 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

|  |
| --- |
| **Дополнительные материалы**  Вопрос: Нужно ли работникам организации, использующим служебный автомобиль для передвижения, проходить инструктаж и проверку знаний по охране труда в качестве водителя автомобиля? |

***Примечание***



*Подробнее о способах оформления выполнения обязанностей временно отсутствующего работника см. путеводитель по кадровым вопросам "Замена отсутствующего работника".*

Обучение по вопросам охраны труда проводится при подготовке, переподготовке, повышении квалификации, на обучающих курсах, курсах целевого назначения в соответствии с Кодексом об образовании и другими нормативными правовыми актами (п. 10 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

***Примечание***



*Подробнее об особенностях обучения работника по инициативе нанимателя и работника и оформлении направления на обучение см. путеводитель по кадровым вопросам "Обучение во время работы", пункт 1.3 главы 1.*

Работодатель вправе организовать обучение по вопросам охраны труда непосредственно в организации и вне ее различными **способами**:

- путем направления работающих на обучающие курсы целевого назначения в учреждения дополнительного образования взрослых, иные учреждения образования, иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующие образовательные программы дополнительного образования взрослых (например, в научно-образовательный центр охраны труда и промышленной безопасности ГУО "Республиканский институт высшей школы" и др.);

- организовать обучение с помощью компьютерных программ;

- предоставить работающим материалы для самостоятельного обучения;

- направить работающего на семинар и т.п.

Наряду с этими способами наниматель вправе направить работника для прохождения профподготовки, повышения квалификации, переподготовки по вопросам охраны труда в учреждения дополнительного образования взрослых, иные учреждения образования, иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующие образовательные программы дополнительного образования взрослых (ст. 220-1 ТК).

Образовательная программа профподготовки или переподготовки рабочих (служащих) должна предусматривать (ч. 3 - 5 ст. 25 Закона об охране труда):

- теоретическое обучение (проводится в рамках учебной дисциплины (учебного предмета) "Охрана труда" и (или) соответствующих разделов специальных дисциплин в объеме не менее 10 часов, а для работников, чья работа связана с повышенной опасностью, - не менее 60 часов при реализации образовательных программ в учреждениях профессионально-технического образования и не менее 20 часов при реализации образовательной программы профессиональной подготовки рабочих (служащих), образовательной программы переподготовки рабочих (служащих);

- производственное обучение безопасным методам и приемам работы.

Конкретный способ обучения работающих по вопросам охраны труда определяется нанимателем.

На работников, направленных нанимателем на профессиональную подготовку (переподготовку), повышение квалификации в дневной и заочной формах обучения, распространяются **гарантии**, предусмотренные ТК и Положением о гарантиях:

1. За работниками, направленными нанимателем на переподготовку, повышение квалификации и стажировку в заочной форме получения образования, сохраняется средний заработок по месту работы за рабочие дни (часы), установленные графиком работ (сменности) работника либо ПВТР, приходящиеся на период их непосредственного участия в учебных занятиях, стажировке, при прохождении промежуточной и итоговой аттестации в учреждении образования согласно вызову учреждения образования и (или) договору с учреждением образования (абз. 3 ч. 1 п. 2 Положения о гарантиях).

2. За работниками, направленными на переподготовку, повышение квалификации в дневной форме получения образования, сохраняются должность служащего (профессия рабочего) и средний заработок по месту работы на весь период прохождения ими обучения (ст. 102 ТК, абз. 2 ч. 1 п. 2 Положения о гарантиях).

3. Работникам, принятым на работу и не имеющим квалификации (разряда) по необходимой организации профессии рабочего, при направлении их на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в дневной форме получения образования в течение периода обучения выплачивается заработная плата из расчета не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения (ч. 2 п. 2 Положения о гарантиях).

***Примечание***



*О присвоении рабочим разрядов см. путеводитель по кадровым вопросам "Присвоение разряда".*

4. Работникам, направленным нанимателем на повышение квалификации, переподготовку, стажировку в дневной форме получения образования в другой населенный пункт, возмещаются суточные по установленным нормам командировочных расходов в течение 30 календарных дней с даты начала обучения (с учетом времени на проезд к месту обучения), на протяжении остального периода обучения выплачивается стипендия в размере 0,5 тарифного оклада (тарифной ставки), оклада, должностного оклада в месяц (п. 3 Положения о гарантиях).

5. Руководителям и специалистам, направленным на переподготовку в заочной форме получения образования в другой населенный пункт, возмещаются суточные до 60 календарных дней. Работникам из числа руководящих работников и специалистов, направленным на повышение квалификации и стажировку в заочной форме получения образования, переподготовку в дистанционной форме получения образования в другой населенный пункт, в период их обучения, (прохождения итоговой аттестации) в соответствии с приказом нанимателя и за счет его средств возмещаются суточные в порядке и размерах, установленных законодательством для работников, направляемых в служебные командировки (п. 4 Положения о гарантиях).

***Примечание***



*Подробнее о гарантиях, предоставляемых работникам, совмещающим работу с обучением, см. путеводитель по кадровым вопросам "Обучение во время работы", глава 2.*

Направление работников на курсы повышения квалификации в другую местность по своей сути не является служебной командировкой, так как целью повышения квалификации является профессиональное совершенствование работников (п. 2 ст. 248 Кодекса об образовании), а не выполнение определенного служебного задания, обусловленного трудовыми обязанностями работника (ч. 1 ст. 91 ТК).

6. Работникам, направленным на обучение в другой населенный пункт, возмещаются расходы на наем жилого помещения по фактическим расходам на основании подтверждающих документов, но не более размеров возмещения расходов по найму жилого помещения, установленных законодательством для работников, направляемых в служебные командировки. Также работникам, направленным на обучение в другой населенный пункт, возмещаются расходы по проезду к месту обучения и обратно в порядке и размерах, установленных законодательством для работников, направляемых в служебные командировки (п. 6, 7 Положения о гарантиях).

В приказе по личному составу о направлении работника на курсы повышения квалификации указываются: должность служащего, фамилия, имя, отчество работника, вид курсов повышения квалификации, наименование организации, в которой проводятся курсы, период обучения и др.

|  |
| --- |
| **Образец** приказа о направлении работника на повышение квалификации по охране труда |

Организации, которые привлекают к работам (оказанию услуг) в период прохождения практики, производственного обучения обучающихся, проводят обучение безопасным методам и приемам работы (п. 9 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

***Примечание***



*Общие положения об обучении по вопросам охраны труда см. в пункте 2.3 главы 2 данного путеводителя.*

**2.6. Стажировка специалистов и рабочих перед допуском к самостоятельной работе**

Законодательно закреплены ряд определений термина "стажировка", а некоторые из них сложились на практике. **Стажировка** проводится, в частности:

- с целью подтверждения профпригодности некоторых категорий работающих (п. 1 ст. 9 Закона об адвокатуре и адвокатской деятельности в Республике Беларусь и др.);

- в качестве образовательной программы - с целью освоения руководящими работниками и специалистами новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности (п. 5 ст. 248 Кодекса об образовании);

- некоторых категорий рабочих и специалистов - в целях обеспечения требований по охране труда перед допуском к самостоятельной работе (п. 36, 38 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда). Для руководителей стажировка на рабочем месте законодательством не предусмотрена.

Согласно Закону об охране труда стажировка по вопросам охраны труда - это практическое освоение безопасных методов и приемов работы, выполнение которой входит в функциональные (должностные) обязанности работающего, под руководством лица, уполномоченного работодателем (абз. 20 ч. 1 ст. 1 Закона об охране труда).

Перед допуском к самостоятельной работе проходят стажировку (п. 36, 38 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда):

*-* **работающие по профессиям рабочих**:

принятые или переведенные на работы с повышенной опасностью, опасные производственные объекты и (или) потенциально опасные объекты;

имеющие перерыв в выполнении указанных работ более одного года.

***Пример***



*Работница выходит на работу, связанную с выполнением работ с повышенной опасностью, после перерыва, вызванного отпуском по беременности и родам и социальным отпуском по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Так как перерыв в работе по профессии рабочего составил более трех лет, с ней необходимо провести стажировку на рабочем месте;*

*-* **при необходимости специалисты**, принятые или переведенные:

на работы, связанные с ведением технологических процессов;

работы, связанные с эксплуатацией, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, инженерных коммуникаций капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений;

подземные работы.

Перечень должностей служащих (профессий рабочих), которые должны проходить стажировку, утверждает руководитель организации. Также он определяет продолжительность стажировки в зависимости от квалификации рабочих и видов выполняемых ими работ не менее двух рабочих дней (смен) (ч. 1 п. 39 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда). Продолжительность стажировки полагаем возможным указать в перечне в днях в виде диапазона, а продолжительность стажировки конкретного работника указывать в приказе о приеме или переводе в зависимости от его квалификации.

|  |
| --- |
| **Образец** перечня должностей служащих (профессий рабочих), которые должны проходить стажировку |

Во время стажировки рабочие выполняют работу под руководством лица, уполномоченного нанимателем, из числа руководителей соответствующих подразделений (специалистов) либо других высококвалифицированных работников, имеющих стаж практической работы по данной профессии или виду работ не менее трех лет. За руководителем стажировки может быть закреплено не более двух рабочих. Руководитель стажировки и рабочие, проходящие стажировку, должны быть ознакомлены с приказом (распоряжением) о прохождении стажировки под подпись (п. 37 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда). В законодательстве не содержится требований об установлении доплат или надбавок за руководство стажировкой рабочих, однако возможность их установления может быть предусмотрена локальными правовыми актами организации, к примеру положением об оплате труда или при его отсутствии - приказом о назначении руководителя стажировки. Полагаем возможным включить условие о стажировке в приказ о приеме работника на работу (переводе на другую работу). В приказе в части прохождения стажировки необходимо указать конкретную продолжительность стажировки, должность руководителя стажировки и т.п.

|  |
| --- |
| **Формы**  **Образец** приказа о приеме на работу с условием о прохождении стажировки  **Образец** приказа о приеме на работу и проведении стажировки рабочего |

При невозможности обеспечить в организациях прохождение рабочими, специалистами стажировки допускается ее прохождение в другой организации, где имеются аналогичные должности служащих (профессии рабочих), выполняются аналогичные виды работ (ч. 2 п. 39 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда). Полагаем возможным включить условие о стажировке в приказ о приеме работника на работу (переводе на другую работу).

Результаты проведения стажировки регистрируются в журнале регистрации инструктажа по охране труда или личной карточке по охране труда (в случае ее применения) (п. 40 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

***Примечание***



*Подробнее о журнале регистрации инструктажа по охране труда см. пункт 2.4 главы 2 данного путеводителя.*

Работающие по профессиям рабочих, которые обязаны пройти стажировку, к самостоятельной работе допускаются после последующей первичной проверки знаний по вопросам охраны труда. Допуск после первичной проверки знаний осуществляется руководителем организации (структурного подразделения) и оформляется приказом (распоряжением) (п. 36, 50 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда). Полагаем, что такой приказ должен относиться к приказам по личному составу.

|  |
| --- |
| **Формы**  **Образец** приказа о допуске рабочего к самостоятельной работе после прохождения стажировки  **Образец** докладной записки руководителя стажировки  **Образец** записи о стажировке на рабочем месте в журнале регистрации инструктажа по охране труда |

**2.7. Проверка знаний (в том числе внеочередная) по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и рабочих**

**Проверка знаний** работающих по вопросам охраны труда (проверка знаний) - обязательное звено в организации работы по охране труда (ст. 25 Закона об охране труда). Проверка знаний работающих производится комиссиями для проверки знаний работающих по вопросам охраны труда (комиссии для проверки знаний) (ч. 9 ст. 25 Закона об охране труда). Также прохождение работающими проверки знаний по вопросам охраны труда допускается в соответствующих комиссиях учреждений образования после окончания их обучения по вопросам охраны труда (ч. 11 ст. 25 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о комиссиях для проверки знаний по вопросам охраны труда см. подпункт 2.7.5 пункта 2.7 главы 2 данного путеводителя.*

Проверка знаний следует за обучением по вопросам охраны труда и стажировкой, но проводится не для всех работающих, а только для тех, которые обязаны проходить проверку знаний в соответствии с требованиями НПА, в том числе ТНПА, а также с учетом характера производственной деятельности. Перечень таких профессий рабочих и должностей служащих утверждает работодатель (ч. 9 ст. 25 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о руководителях и специалистах, а также рабочих, которые проходят проверку знаний, см. подпункты 2.7.1 и 2.7.2 пункта 2.7 главы 2 данного путеводителя.*

В некоторых случаях проводятся внеочередные проверки знаний.

***Примечание***



*Подробнее о проведении внеочередных проверок знаний см. подпункт 2.7.3 пункта 2.7 главы 2 данного путеводителя.*

Установлен порядок проведения проверки знаний и допуска к работе после ее прохождения.

***Примечание***



*Подробнее о проведении проверки знаний и допуске к работе см. подпункт 2.7.4 пункта 2.7 главы 2 данного путеводителя.*

|  |
| --- |
| **Дополнительные материалы**  Комментарий. Обновлен порядок обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний по охране труда |

**2.7.1. Руководители и специалисты, которые проходят проверку знаний**

Проверку знаний проходят **руководители и специалисты**, отдельные категории работающих, должности которых включаются в утвержденный нанимателем перечень должностей руководителей и специалистов, которые должны проходить проверку знаний по вопросам охраны труда (ч. 1 п. 42 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

Перечень составляется в организации на основании Типового перечня должностей руководителей и специалистов, отдельных категорий работающих, которые должны проходить проверку знаний по вопросам охраны труда. В частности, в перечень, составляемый в организации, могут быть включены должности:

- руководителей и заместителей руководителей организаций, структурных подразделений организаций, в должностные обязанности которых входят вопросы охраны труда по соответствующим направлениям деятельности;

- специалистов, которые непосредственно связаны с проведением работ на производственных участках, осуществляющих контроль за техническим состоянием оборудования, машин, механизмов, инженерных коммуникаций капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений, проведением технологических процессов;

- специалистов отделов эксплуатации и капитального строительства, производственно-технических отделов, энергетической, пылевентиляционной, геологической, маркшейдерской и технологической служб, других должностных лиц, которые отвечают за безаварийную эксплуатацию объектов;

- руководителя службы охраны труда, специалиста по охране труда, уполномоченных должностных лиц нанимателя, на которых возложены соответствующие обязанности специалиста по охране труда, и др.

Руководители и специалисты проходят (ч. 2 п. 42 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда):

- первичную проверку знаний по вопросам охраны труда **не позднее месяца** со дня назначения на должность;

- периодическую проверку знаний по вопросам охраны труда в соответствии с требованиями ТНПА, но **не реже одного раза в три года**.

Работники, совмещающие несколько должностей служащих, должны пройти стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда по совмещаемым должностям служащих в случаях, если это требуется по совмещаемым должностям служащих. Работники, исполняющие обязанности временно отсутствующих работников, должны пройти стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда в объеме требований, по которым исполняются обязанности, в случаях, если это требуется по указанным должностям служащих (п. 4, 5 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

|  |
| --- |
| **Дополнительные материалы**  Разъяснение Минтруда и соцзащиты и Минлесхоза, вопрос: Требуется ли индивидуальному предпринимателю, выполняющему работы по рубке (валке леса) по гражданско-правовым договорам на разработку лесосеки, проходить проверку знаний по вопросам охраны труда? |

**2.7.2. Рабочие, которые проходят проверку знаний**

Руководитель организации устанавливает перечень **профессий рабочих**, которые должны проходить проверку знаний по вопросам охраны труда. При этом следует учитывать требования соответствующих ТНПА и Типового перечня работ с повышенной опасностью (п. 52 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

Нормативные правовые акты, используемые при составлении перечня профессий рабочих, которые должны проходить проверку знаний по вопросам охраны труда, - это правила охраны труда, утвержденные для выполнения отдельных видов работ с повышенной опасностью (Межотраслевые правила по охране труда при термической обработке металлов; Правила охраны труда при работе на высоте и т.п.).

***Пример***



*Если в организации имеется водитель автомобиля, эту профессию рабочего необходимо включить в перечень профессий рабочих, которые должны проходить проверку знаний по вопросам охраны труда (п. 36 Типового перечня работ с повышенной опасностью). Специальным нормативным правовым актом установлено, что водитель автомобиля допускается к самостоятельной работе после прохождения в том числе проверки знаний по вопросам охраны труда (п. 2 Типовой инструкции по охране труда для водителя автомобиля).*

***Примечание***



*Подробнее об особенностях работы водителей служебных легковых автомобилей см. путеводитель по кадровым вопросам "Водители легковых автомобилей".*

**Первичная** проверка знаний производится после прохождения стажировки рабочих (п. 36 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда):

принятых или переведенных на работы с повышенной опасностью, опасные производственные объекты и (или) потенциально опасные объекты;

имеющих перерыв в выполнении указанных работ более одного года.

**Периодическую** проверку знаний по вопросам охраны труда (**не реже одного раза в 12 месяцев**) должны проходить рабочие, выполняющие работы (п. 51 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда):

с повышенной опасностью;

на опасных производственных объектах и (или)

потенциально опасных объектах.

***Обратите внимание!***



*Отсутствие в организации утвержденных нанимателем перечней должностей служащих (профессий рабочих), которые должны проходить проверку знаний по вопросам охраны труда, не освобождает нанимателя от обязанности обеспечить проведение проверки знаний работников, занимающих должности служащих (профессии рабочих), для которых необходимость проверки знаний по вопросам охраны труда установлена нормативными правовыми актами.*

Работники, совмещающие несколько профессий рабочих, должны пройти стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда по совмещаемым профессиям рабочих в случаях, если это требуется по совмещаемым профессиям рабочих. Работники, исполняющие обязанности временно отсутствующих работников, должны пройти стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда в объеме требований, по которым исполняются обязанности, в случаях, если это требуется по указанным профессиям рабочих (п. 4, 5 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

***Примечание***



*Подробнее о способах оформления выполнения обязанностей временно отсутствующего работника см. путеводитель по кадровым вопросам "Замена отсутствующего работника".*

**2.7.3. Внеочередные проверки знаний**

**Внеочередные** проверки знаний по вопросам охраны труда проводятся независимо от срока проведения первичной или периодической проверки знаний.

В отношении **руководителей и специалистов** внеочередные проверки знаний проводятся (п. 57 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда):

при переводе руководителя или специалиста на другое место работы, где требуются дополнительные знания по охране труда, - в течение месяца с даты перевода;

при принятии НПА, в том числе ТНПА, ЛПА, содержащих требования по охране труда, соблюдение которых входит в должностные обязанности руководителей и специалистов и влечет изменение подходов к реализации этих обязанностей, - в течение месяца со дня их вступления в силу (абз. 3 п. 57 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда). При этом осуществляется проверка знаний по вопросам охраны труда только данных актов законодательства;

по требованию контролирующих (надзорных) органов при выявлении нарушений требований НПА, в том числе ТНПА, недостатков в организации работы по охране труда, обнаружении недостаточных знаний руководителей и специалистов - в сроки, установленные указанными органами;

по письменному требованию республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству, исполкомов, вышестоящих организаций в отношении подчиненных (входящих в состав (систему)) организаций при выявлении нарушений требований НПА, в том числе ТНПА, недостатков в организации работы по охране труда - в сроки, установленные указанными органами и организациями;

по решению (распоряжению) руководителя организации либо уполномоченных им должностных лиц или должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда в организации (структурных подразделениях), при выявлении нарушений требований по охране труда или незнании норм НПА, в том числе ТНПА, ЛПА, которые могут привести или привели к аварии, несчастному случаю на производстве и другим тяжелым последствиям, - в сроки, установленные указанными лицами;

при перерыве в работе в данной должности более одного года - в течение месяца после выхода на работу.

**В** **отношении рабочих** внеочередные проверки знаний проводятся (п. 56 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда):

по требованию контролирующих (надзорных) органов - в сроки, установленные указанными органами;

по решению (распоряжению) руководителя организации (структурного подразделения) или уполномоченного должностного лица организации, ответственного за организацию охраны труда, - в сроки, установленные указанными лицами;

по требованию работников службы охраны труда (специалиста по охране труда) либо уполномоченного должностного лица нанимателя, на которое возложены обязанности специалиста по охране труда, - в сроки, установленные указанными лицами;

по письменному требованию республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству, исполкомов, вышестоящих организаций в отношении подчиненных (входящих в состав (систему)) организаций - в сроки, установленные указанными органами и организациями.

***Пример***



*На предприятии произошел несчастный случай по причине нарушения работником структурного подразделения требований охраны труда. По требованию руководителя организации комиссией для проверки знаний по вопросам охраны труда была проведена внеочередная проверка знаний работников данного структурного подразделения по вопросам охраны труда;*

**2.7.4. Проведение проверки знаний и допуск к работе**

Уведомить работников о дате, времени и месте проведения периодической проверки знаний по вопросам охраны труда наниматель обязан любым удобным способом не позднее чем **за 15 календарных дней**. Для остальных работающих дата, время и место проведения проверки знаний устанавливаются по договоренности сторон до начала выполнения работ (оказания услуг) (ч. 2 п. 47 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда). Уведомлять о дате и времени проведения первичной проверки знаний наниматель может, например, исходя из сроков стажировки, а не за 15 дней.

Способ и форма уведомления законодательством не предусмотрены. К примеру, это может быть ознакомление под подпись со списком работников, направляемых в комиссию для проверки знаний по вопросам охраны труда (если в организации создана комиссия для проверки знаний); с приказом о направлении работника на проверку знаний (когда в организации не создана такая комиссия и работник направляется, к примеру, в комиссию местного исполнительного и распорядительного органа) и т.п.

***Примечание***



*Подробнее о направлении работника на проверку знаний см. подпункт 2.7.5 пункта 2.7 главы 2 данного путеводителя.*

Проверка знаний по вопросам охраны труда в организации проводится в индивидуальном порядке путем устного опроса или с применением компьютерной техники с учетом требований НПА, в том числе ТНПА, являющихся обязательными для исполнения работающими (п. 9 Положения о комиссии для проверки знаний).

Для руководителей и специалистов билеты для проверки знаний по вопросам охраны труда утверждаются председателем комиссии организации. Для работающих такие билеты разрабатываются на основе требований по охране труда для профессий рабочих и отдельных видов работ (услуг), содержащихся в НПА, в том числе ТНПА, являющихся обязательными для исполнения, ЛПА, соблюдение которых входит в трудовые обязанности работающих, и утверждаются председателем комиссии организации (п. 10, 11 Положения о комиссии для проверки знаний).

***Примечание***



*Общие положения о проверке знаний работающих по вопросам охраны труда см. в пункте 2.3 главы 2 данного путеводителя.*

Проверка знаний производится комиссией для проверки знаний (ч. 9 ст. 25 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о комиссиях для проверки знаний по вопросам охраны труда см. подпункт 2.7.5 пункта 2.7 главы 2 данного путеводителя.*

Работающим, прошедшим первичную проверку знаний по вопросам охраны труда, выдается удостоверение по охране труда согласно приложению 6 к постановлению N 175 (п. 15 Положения о комиссии для проверки знаний, п. 49 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

Работающие, не прошедшие первичную, периодическую проверку знаний по вопросам охраны труда в установленный срок вследствие болезни, отпуска или по другой уважительной причине, проходят проверку знаний в течение месяца со дня их выхода на работу (п. 55 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

Работающие, не прошедшие первичную или периодическую проверку знаний в соответствующих комиссиях (показавшие неудовлетворительные знания, не явившиеся на проверку знаний без уважительной причины), проходят названные виды проверки знаний по вопросам охраны труда повторно. Повторная проверка знаний проводится не позднее одного месяца со дня принятия решения о ее проведении. Работающие, не прошедшие повторную проверку знаний, не допускаются к работе (отстраняются от работы) (оказанию услуг) (ч. 1, 2 п. 54 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда; п. 2 ч. 6 ст. 49 ТК).

***Примечание***



*Подробнее об отстранении от работы работника, не прошедшего проверку знаний по вопросам охраны труда, см. путеводитель по кадровым вопросам "Отстранение от работы", подпункт 3.3.2 пункта 3.3 главы 3.*

Допуск работающих к самостоятельной работе после успешного прохождения первичной проверки знаний по вопросам охраны труда осуществляется руководителем организации (структурного подразделения) и оформляется приказом, распоряжением (п. 50 Инструкции об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний по вопросам охраны труда).

|  |
| --- |
| **Образец** приказа о допуске к самостоятельной работе рабочего после проверки знаний по вопросам охраны труда |

**2.7.5. Комиссии для проверки знаний по вопросам охраны труда**

Работающие в установленном законодательством порядке проходят проверку знаний по вопросам охраны труда в комиссиях для проверки знаний работающих по вопросам охраны труда. Прохождение работающими проверки допускается также в соответствующих комиссиях учреждений образования после окончания их обучения по вопросам охраны труда (ч. 9, 11 ст. 25 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о проверке знаний работающих по вопросам охраны труда см. пункт 2.7 главы 2 данного путеводителя.*

Порядок создания и деятельности комиссии для проверки знаний установлен Положением о комиссии для проверки знаний.

Комиссия организации является постоянно действующей. Она создается приказом руководителя организации, которым устанавливается ее состав, включая председателя, заместителя председателя и секретаря. Председателем комиссии является руководитель организации или его заместитель, ответственный за организацию охраны труда. В состав комиссии организации включаются (п. 3, ч. 1 п. 6 Положения о комиссии для проверки знаний):

работники служб охраны труда (специалисты по охране труда), уполномоченные должностные лица, на которых возложены обязанности специалиста по охране труда;

специалисты юридической службы;

главный инженер;

главный энергетик;

главный механик;

главный технолог;

другие специалисты.

При необходимости в состав комиссии организации могут включаться (ч. 2 п. 6 Положения о комиссии для проверки знаний):

работники контролирующих (надзорных) органов и профсоюзов (по согласованию с ними);

руководители (специалисты) службы охраны труда либо уполномоченные должностные лица, на которых возложены обязанности по охране труда, имеющие необходимую подготовку, вышестоящего госоргана;

работники юрлиц (ИП), аккредитованные на оказание услуг в области охраны труда и прошедшие проверку знаний по вопросам охраны труда в комиссии исполкома как члены комиссии организации.

***Примечание***



*Подробнее о профсоюзах см. путеводитель по кадровым вопросам "Профсоюзы".*

|  |
| --- |
| **Образец** приказа о создании в организации комиссии для проверки знаний работающих по вопросам охраны труда |

С учетом структуры, численности работающих и специфики деятельности в организации могут создаваться **комиссии структурных подразделений**. Их возглавляют руководители структурных подразделений организации или их заместители, ответственные за организацию охраны труда.

В комиссии структурного подразделения проходят проверку знаний по вопросам охраны труда работники данного структурного подразделения, за исключением руководителя структурного подразделения и его заместителя, ответственного за организацию охраны труда, и членов комиссии структурного подразделения, которые проходят проверку знаний в комиссии организации (п. 7, 8 Положения о комиссии для проверки знаний).

Комиссия организации в отношении комиссии структурного подразделения (п. 16 Положения о комиссии для проверки знаний):

- анализирует ее работу;

- при необходимости принимает меры по устранению нарушений в ее работе;

- рассматривает обращения работников на решения комиссии структурного подразделения;

- при необходимости проводит проверку знаний по вопросам охраны труда у вышеназванных работников;

- принимает решения, обязательные для исполнения комиссией структурного подразделения.

Руководители организаций, их заместители, ответственные за организацию охраны труда, главные специалисты организаций, работники служб охраны труда (специалисты по охране труда), члены комиссий организаций проходят проверку знаний по вопросам охраны труда в соответствующих комиссиях вышестоящих организаций, республиканских органов государственного управления и иных госорганизаций, подчиненных Правительству.

Руководители организаций, их заместители, ответственные за организацию охраны труда, главные специалисты организаций, работники служб охраны труда (специалисты по охране труда), члены комиссий организаций, не имеющих вышестоящих (не входящих в состав (систему)) республиканских органов государственного управления и иных госорганизаций, подчиненных Правительству, проходят проверку знаний по вопросам охраны труда в соответствующих комиссиях местных исполнительных и распорядительных органов по месту нахождения юрлица.

Работники юрлиц, оказывающих услуги в области охраны труда, проходят проверку знаний по вопросам охраны труда в комиссиях местных исполнительных и распорядительных органов по месту нахождения юрлица, индивидуальные предприниматели, оказывающие услуги в области охраны труда, наниматели, являющиеся физлицами, проходят проверку знаний по вопросам охраны труда в комиссиях местных исполнительных и распорядительных органов по месту жительства (ч. 12 - 14 ст. 25 Закона об охране труда).

При невозможности создания комиссии в организации (к примеру, малый штат организации) проверка знаний работающих по вопросам охраны труда проводится в комиссиях иных организаций по выбору нанимателя на основании договоренности (ч. 15 ст. 25 Закона об охране труда):

- в комиссиях местных исполнительных и распорядительных органов;

- комиссиях организаций соответствующего профиля деятельности.

***Примечание***



*Подробнее об обучении по вопросам охраны труда см. пункт 2.5 главы 2 данного путеводителя.*

Для направления работника для проверки знаний по вопросам охраны труда в комиссию иной организации, например в комиссию местного исполнительного и распорядительного органа, следует направить туда письменное обращение с просьбой провести проверку знаний работника, указав в обращении должность служащего (профессию рабочего) и т.п.

|  |
| --- |
| **Образец** обращения в комиссию для проверки знаний по вопросам охраны труда местного исполнительного и распорядительного органа |

Комиссия организации (комиссия структурного подразделения) правомочна принимать решение при участии в ее работе не менее половины состава комиссии (не менее 3 человек). Участие в работе комиссии организации (комиссии структурного подразделения) ее председателя либо его заместителя является обязательным (п. 12 Положения о комиссии для проверки знаний).

Комиссия по проверке знаний проверяет знания руководителей, специалистов, рабочих по вопросам охраны труда на основании заранее подготовленных билетов, утверждаемых руководителем организации.

***Примечание***



*Подробнее о билетах для проверки знаний по вопросам охраны труда см. пункт 2.7 главы 2 данного путеводителя.*

Решение комиссии организации (комиссии структурного подразделения) о результатах проверки знаний по вопросам охраны труда принимается большинством голосов присутствующих членов комиссии. В случае равенства голосов решение принимается председателем (п. 13 Положения о комиссии для проверки знаний).

Решение комиссии организации (комиссии структурного подразделения) оформляется протоколом проверки знаний по вопросам охраны труда по утвержденной форме. В протоколе делается в том числе отметка о проверке знаний ("Прошел" или "Не прошел") (п. 14 Положения о комиссии для проверки знаний). На основании протокола проверки знаний по вопросам охраны труда наниматель обязан отстранить от работы работников, не прошедших проверку знаний по вопросам охраны труда (п. 2 ч. 6 ст. 49 ТК).

***Примечание***



*Подробнее об отстранении от работы работника, не прошедшего проверку знаний по вопросам охраны труда, см. путеводитель по кадровым вопросам "Отстранение от работы", подпункт 3.3.2 пункта 3.3 главы 3.*

|  |
| --- |
| **Образец** протокола проверки знаний по вопросам охраны труда |

Протокол проверки знаний по вопросам охраны труда хранится в течение трех лет (п. 14 Положения о комиссии для проверки знаний, п. 518 перечня документов со сроками хранения).

***Примечание***



*Подробнее о проверке знаний по вопросам охраны труда см. пункт 2.7 главы 2 данного путеводителя.*

**Глава 3**

**Обязанности работника и нанимателя в сфере охраны труда**

**3.1. Общие положения**

**3.1.1. Обязанности нанимателя**

На нанимателя возлагаются **обязанности** по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, что предусмотрено в ТК и в Законе об охране труда.

Так, для охраны труда, в частности, следует:

1. Обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ (абз. 2 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда).

При осуществлении производственных процессов выполнение требований по охране труда обеспечивается при помощи (ч. 2 ст. 36 Закона об охране труда):

- безопасных технологических процессов и производственного оборудования;

- капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений и производственных площадок, соответствующих требованиям по охране труда;

- рационального размещения производственного оборудования и организации рабочих мест;

- материалов, не оказывающих вредного и (или) опасного воздействия на работающих;

- устройств противоаварийной защиты, блокировки и сигнализации;

- безопасных способов хранения и транспортирования материалов, готовой продукции;

- способов обращения с отходами производства, обеспечивающих предотвращение их вредного воздействия на здоровье работающих;

- СИЗ и средств коллективной защиты, обеспечивающих безопасные условия труда работающих;

- методов и средств контроля уровней вредных и (или) опасных производственных факторов.

***Примечание***



*Подробнее о СИЗ и об обеспечении безопасности при эксплуатации здания, территории, оборудования см. пункты 3.2 и 3.5 главы 3 данного путеводителя.*

2. Обеспечивать соответствие условий труда на рабочем месте требованиям по охране труда (абз. 2 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда), которые изложены в разнообразных технических нормативных правовых актах (ТНПА), таких как:

- Санитарные нормы и правила "Требования к электромагнитным излучениям радиочастотного диапазона при их воздействии на человека" и Гигиенический норматив "Предельно допустимые уровни электромагнитных излучений радиочастотного диапазона при их воздействии на человека", утвержденные постановлением Минздрава от 05.03.2015 N 23;

- Санитарные нормы и правила "Требования к условиям труда работающих и содержанию производственных объектов", утвержденные постановлением Минздрава от 19.07.2023 N 114 (далее - СанПиН от 19.07.2023 N 114);

- Санитарные нормы и правила "Гигиеническая классификация условий труда", утвержденные постановлением Минздрава от 28.12.2012 N 211;

- Санитарные нормы и правила "Требования к микроклимату рабочих мест в производственных и офисных помещениях"; Гигиенический норматив "Показатели микроклимата производственных и офисных помещений", утвержденный постановлением Минздрава от 30.04.2013 N 33;

- Санитарные нормы и правила "Требования при работе с видеодисплейными терминалами и электронно-вычислительными машинами" и Гигиенический норматив "Предельно допустимые уровни нормируемых параметров при работе с видеодисплейными терминалами и электронно-вычислительными машинами", утвержденные постановлением Минздрава от 28.06.2013 N 59, и др.

Рабочие места должны быть безопасными и удобными для работников, их организация, состояние, конструкция должны соответствовать требованиям по охране труда, что должно обеспечиваться еще на стадии проектирования помещений.

3. Организовывать санитарно-бытовое обеспечение, медицинское обслуживание работников (абз. 12 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее об организации санитарно-бытового обеспечения, медицинского обслуживания работников см. пункт 3.4, подпункт 3.5.4 пункта 3.5 главы 3 данного путеводителя.*

4. Обеспечивать режим труда и отдыха работников, установленный законодательством (коллективным договором, соглашением, трудовым договором) (абз. 3 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о режиме труда и отдыха см. путеводители по кадровым вопросам "Рабочее время", "Работа в выходные дни и праздники", "Трудовой отпуск", "Социальные отпуска".*

5. Выдавать определенным категориям работников СИЗ, смывающие и обезвреживающие средства (абз. 4 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о СИЗ см. пункт 3.2 главы 3 данного путеводителя.*

6. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками (абз. 5 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда).

|  |
| --- |
| **Дополнительные материалы**  Разъяснение Минтруда и соцзащиты и Минлесхоза, вопрос: Можно ли в отсутствие мастера, ответственного за организацию охраны труда и осуществление контроля за соблюдением работниками требований по охране труда, возложить руководство работами на лесосеке на одного из рабочих, прошедшего обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда? Кто несет ответственность за охрану труда при проведении лесосечных работ? |

7. Осуществлять контроль за уровнями и концентрациями вредных производственных факторов (абз. 9 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда).

Контроль за уровнями и концентрациями вредных производственных факторов осуществляется с помощью соответствующих технических средств:

- специалистами, работающими у данного нанимателя;

- специалистами из других организаций (санитарно-эпидемиологических служб, научно-исследовательских институтов и т.п.) на основании соответствующих договоров.

8. Разрабатывать, внедрять и поддерживать функционирование СУОТ, обеспечивающей идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разрабатывать и реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда (абз. 10 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда).

***Обратите внимание!***



*С 01.01.2022 установлена новая форма годовой ведомственной отчетности о выполнении задачи по улучшению условий и охраны труда. Многие организации по сведениям за 2021 и последующие годы должны подавать ведомственную отчетность "Отчет о реализации мероприятий по выполнению задачи 4 "Улучшение условий и охраны труда" комплекса мероприятий Государственной программы "Рынок труда и содействие занятости" на 2021 - 2025 годы" (*подп. 1.1 п. 1*,* п. 2 *Указаний по заполнению отчета).*

|  |
| --- |
| **Дополнительные материалы**  Комментарий "Установлена новая форма отчетности по улучшению условий и охраны труда" |

9. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения (абз. 4 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о несчастных случаях на производстве см. путеводитель по кадровым вопросам "Несчастные случаи и профзаболевания".*

10. Принимать локальные правовые акты, содержащие требования по охране труда (абз. 7 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о ЛПА см. путеводитель по кадровым вопросам "Локальные правовые акты".*

11. Обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда (абз. 8 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда).

Аттестация рабочих мест по условиям труда - система учета, анализа и комплексной оценки на конкретном рабочем месте всех факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса, которые воздействуют на работоспособность и здоровье работающего в процессе трудовой деятельности (абз. 3 ч. 1 ст. 1 Закона об охране труда).

Срок действия результатов аттестации составляет пять лет (ч. 1 п. 19 Положения об аттестации).

В ходе проведения аттестации подлежат оценке все присутствующие на рабочем месте вредные и опасные факторы производственной среды, тяжесть и напряженность трудового процесса, обусловленные технологическим процессом, применяемым на конкретном рабочем месте оборудованием, выполнением работы, предусмотренной в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих для профессии и Едином квалификационном справочнике должностей служащих для должности, должностной (рабочей) инструкцией, трудовым договором (п. 7 Положения об аттестации).

***Примечание***



*Подробнее об аттестации рабочих мест по условиям труда см. путеводитель по кадровым вопросам "Аттестация рабочих мест".*

12. Осуществлять обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда (абз. 5 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний работников по вопросам охраны труда см. пункты 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7 главы 2 данного путеводителя.*

13. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья (абз. 13 ч. 2 ст. 17, ст. 27 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о медицинских осмотрах см. пункт 3.3 главы 3 данного путеводителя.*

14. Информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся СИЗ, компенсациях по условиям труда (абз. 6 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда).

Информирование возможно как в устной, так и в письменной форме.

***Пример***



*Информирование может проводиться путем ознакомления с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, с материалами проверок, оформления папок с подборками материалов о профилактике и признаках заболеваний и размещением их в местах общего доступа и т.д.*

***Примечание***



*Подробнее о СИЗ и компенсациях по условиям труда см. пункт 3.2 и подпункт 3.7.3 пункта 3.7 главы 3 данного путеводителя.*

15. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, техническое расследование причин аварий, инцидентов на опасных производственных объектах, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению (абз. 7 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях см. путеводитель по кадровым вопросам "Несчастные случаи и профзаболевания".*

16. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работников, в соответствии с законодательством (абз. 12 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о возмещении вреда см. подпункт 3.6 главы 3 данного путеводителя.*

17. Пропагандировать и внедрять передовой опыт безопасных методов и приемов труда и сотрудничать с работниками, их полномочными представителями в области охраны труда (абз. 11 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда).

Пропаганда и внедрение опыта происходит с помощью:

- службы охраны труда нанимателей;

- органов государственного управления в сфере охраны труда.

Сотрудничество с работниками осуществляется путем проведения собраний, обсуждений, принятия совместных решений с последующим их оформлением в локальных правовых актах.

***Примечание***



*Подробнее о ЛПА см. путеводитель по кадровым вопросам "Локальные правовые акты".*

18. Выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда (абз. 14 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда).

***Пример***



*Подобными мероприятиями могут являться перепланировка помещений с целью улучшения условий труда работников, обеспечение противопожарной безопасности, модернизация производства, очистка вентиляционных установок, организация питьевого водоснабжения, проведение работ по пропаганде в области охраны труда и т.д.*

В план мероприятий по охране труда включаются (п. 3, 4 Инструкции N 111):

- организационные, технические, санитарно-противоэпидемические, лечебно-профилактические и иные мероприятия;

- сроки выполнения мероприятий;

- стоимость выполнения мероприятий;

- ответственные за выполнение мероприятий лица;

- ожидаемая социальная эффективность мероприятий (количество работников, условия труда которых планируется улучшить, количество работников, условия труда которых планируется привести в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических нормативов).

Мероприятия, включаемые в план, разрабатываются нанимателем или уполномоченным им должностным лицом с участием комиссии по охране труда (если такая комиссия создана в организации) или работниками структурных подразделений, определяемых приказом нанимателя, с участием профсоюза (п. 6 Инструкции N 111).

***Примечание***



*Подробнее о взаимоотношениях профсоюза с нанимателем см. путеводитель по кадровым вопросам "Профсоюзы", глава 4.*

|  |
| --- |
| **Образец** приказа об утверждении плана мероприятий по охране труда |

19. Обеспечивать допуск должностных лиц контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства об охране труда, к проверке и представление необходимых для проверки документов, а также допуск проверяющих для обследования территорий и помещений, транспортных средств и иных объектов, используемых для осуществления деятельности (абз. 9 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда).

20. Представлять по запросу контролирующих (надзорных) органов информацию и (или) документы, ведение которых предусмотрено законодательством об охране труда, или сообщать об их отсутствии (абз. 10 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда).

За воспрепятствование законной деятельности представителей государства установлена **ответственность**: за неисполнение письменного требования (предписания) (ст. 24.1 КоАП), воспрепятствование проведению проверки, экспертизы (ст. 24.2 КоАП) и т.д.

***Примечание***



*Подробнее об органах, имеющих право на проведение проверок в области охраны труда, см. главу 4 данного путеводителя.*

21. Назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда и осуществление контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях, а также при выполнении отдельных видов работ (абз. 15 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о лицах, ответственных за организацию охраны труда, см. пункт 2.1 главы 2 данного путеводителя.*

22. Осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 8 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее об обязательном страховании см. пункт 3.6 главы 3 данного путеводителя.*

23. Не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену), не допускать к выполнению работ (оказанию услуг), отстранять от выполнения работ (оказания услуг) работающего, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг) (абз. 11 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда), а также работающего, не прошедшего инструктаж, проверку знаний по охране труда, не использующего требуемые СИЗ, обеспечивающие безопасность труда, не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством (абз. 6 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее об отстранении работника по инициативе нанимателя см. путеводитель по кадровым вопросам "Отстранение от работы", глава 3.*

24. Не препятствовать работающим в реализации их права на охрану труда (абз. 13 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда).

25. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медосмотров либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья (абз. 13 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда).

26. Исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда (абз. 14 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда).

***Обратите внимание!***



*При заключении гражданско-правового договора работодатель обязан включать в него предусмотренные законодательством обязательства по обеспечению безопасных условий труда (ч. 3 ст. 17 Закона об охране труда).*

Работодателю предоставлено право (ст. 18 Закона об охране труда):

- требовать от работающих соблюдения законодательства об охране труда;

- проводить освидетельствование работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения с использованием приборов, предназначенных для определения концентрации паров абсолютного этилового спирта в выдыхаемом воздухе, и (или) экспресс-тестов (тест-полосок, экспресс-пластин), предназначенных для определения наличия наркотических средств или других веществ в биологических образцах;

- обращаться в организации здравоохранения и иные организации, осуществляющие медицинскую деятельность, за сведениями о тяжести полученных работающими производственных травм, наличии у работающего заболевания, которое могло привести к получению травмы, а также о его нахождении в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- вносить в республиканские органы государственного управления и иные органы и организации предложения о разработке или изменении нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, по охране труда;

- обращаться в государственные органы, в том числе в суд, для защиты своих прав в порядке, установленном законодательством;

- применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

**3.1.2. Обязанности работника**

Обязанности работника в области охраны труда взаимосвязаны с обязанностями нанимателя. В частности, **работник обязан**:

1. Соблюдать требования по охране труда, а также правила поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях (абз. 2 ч. 1 ст. 19 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о требованиях по охране труда см. пункт 1.1 главы 1 данного путеводителя.*

Правила поведения на территории и в помещениях обычно устанавливаются в локальных правовых актах нанимателя (правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР) и др.).

***Примечание***



*Подробнее о ЛПА см. путеводитель по кадровым вопросам "Локальные правовые акты".*

2. Выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением, трудовым договором, должностными обязанностями и ПВТР (абз. 2 ч. 2 ст. 19 Закона об охране труда).

3. Использовать и правильно применять предоставленные ему СИЗ, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя, иное уполномоченное должностное лицо нанимателя (абз. 3 ч. 2 ст. 19 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о СИЗ см. пункт 3.2 главы 3 данного путеводителя.*

Следует отметить, что при непредоставлении работнику СИЗ, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, он имеет право отказаться от работы (абз. 4 ч. 2 ст. 11 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее об отказе работника от выполнения порученной работы при непредоставлении СИЗ см. подпункт 3.7.1 пункта 3 главы 3 данного путеводителя.*

Если работник приступает к работе без использования СИЗ, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, наниматель обязан отстранить (не допустить) работника к работе в соответствующий день (смену) (п. 3 ч. 6 ст. 49 ТК).

***Примечание***



*Подробнее об отстранении работника, не использующего СИЗ, непосредственно обеспечивающие безопасность труда, см. путеводитель по кадровым вопросам "Отстранение от работы", пункт 3.7 главы 3.*

4. Проходить в установленном порядке медосмотры, обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда (абз. 4 ч. 1 ст. 19 Закона об охране труда).

***Примечание***



*Подробнее об обучении, стажировке, инструктаже и проверке знаний работников по вопросам охраны труда, а также о медицинских осмотрах см. пункты 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7 главы 2, пункт 3.3 главы 3 данного путеводителя.*

5. Оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

Работнику следует немедленно извещать своего непосредственного руководителя (уполномоченное должностное лицо нанимателя) о неисправности оборудования, инструмента и т.д., об ухудшении состояния своего здоровья (абз. 4 ч. 2 ст. 19 Закона об охране труда), а также немедленно сообщать нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работников и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве. Работник должен также оказывать содействие нанимателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в организацию здравоохранения (абз. 6 ч. 1 ст. 19 Закона об охране труда).

***Обратите внимание!***



*Работникам поручено немедленно принимать меры по безопасной остановке оборудования, приспособлений, транспортных средств в случае неисправности такого оборудования, средств защиты, ухудшения состояния своего здоровья. Об этом незамедлительно должен ставиться в известность непосредственный руководитель (иное уполномоченное должностное лицо нанимателя) (п. 4 Директивы N 1).*

6. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя (иное уполномоченное должностное лицо нанимателя) о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья (абз. 4 ч. 2 ст. 19 Закона об охране труда).

7. Заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории организации (абз. 5 ч. 1 ст. 19 Закона об охране труда).

8. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда (абз. 7 ч. 1 ст. 19 Закона об охране труда).

**3.2. Средства индивидуальной защиты**

**3.2.1. Виды средств индивидуальной защиты работников**

Охрана труда предусматривает право каждого работника на обеспечение необходимыми **средствами индивидуальной защиты** (СИЗ), средствами коллективной защиты при выполнении своей работы (абз. 3 ч. 2 ст. 11 Закона об охране труда).

Обеспечение работников в соответствии с установленными нормами бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, бесплатными смывающими и обезвреживающими средствами, а также организация надлежащего содержания СИЗ (хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция, обезвреживание) - это непосредственная обязанность нанимателя при организации труда работников (п. 8 ч. 1 ст. 55 ТК, ч. 1 ст. 28 Закона об охране труда).

Наниматели имеют право на основе типовых норм бесплатной выдачи работникам СИЗ формировать нормы бесплатного обеспечения работников организации СИЗ. В них (ч. 2 ст. 28 Закона об охране труда):

- конкретизируются требования к показателям защитных свойств и гигиеническим характеристикам СИЗ;

- могут устанавливаться по отдельным наименованиям СИЗ более высокие показатели защитных свойств, дополнительные к предусмотренным типовыми нормами защитные свойства;

- могут содержаться требования к конструктивным особенностям и стилю специальной одежды, применению логотипа, фирменного знака, нормы выдачи работникам дополнительных СИЗ, не предусмотренные типовыми нормами.

СИЗ могут выдаваться и сверх установленных норм, если это предусмотрено коллективным, трудовым договором (ч. 3 ст. 28 Закона об охране труда).

Работающие по гражданско-правовым договорам обеспечиваются СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с этими договорами (ч. 4 ст. 28 Закона об охране труда).

СИЗ применяются в тех случаях, когда исключение воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов либо снижение уровня их воздействия на работника до установленных нормативов не может быть обеспечено (п. 3 Инструкции о СИЗ):

- конструкцией оборудования;

- организацией производственных процессов;

- архитектурно-планировочными решениями;

- средствами коллективной защиты;

- при выполнении работ, связанных с загрязнением.

СИЗ, непосредственно обеспечивающими безопасность труда, являются (перечень СИЗ, обеспечивающих безопасность труда):

1) костюмы изолирующие;

2) средства защиты органов дыхания;

3) одежда специальная защитная;

4) средства защиты ног;

5) средства защиты рук;

6) средства защиты головы;

7) средства защиты глаз;

8) средства защиты лица;

9) средства защиты органов слуха;

10) средства защиты от падения с высоты;

11) средства дерматологические защитные;

12) средства защиты комплексные.

СИЗ должны выдаваться при выполнении работ:

- связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях;

- с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 1 ст. 28 Закона об охране труда).

Выдаваемые СИЗ должны иметь документы об оценке соответствия требованиям технического регламента Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" (ТР ТС 019/2011), ТНПА в области технического нормирования и стандартизации, предусмотренные статьей 15 Закона N 437-З "Об оценке соответствия техническим требованиям и аккредитации органов по оценке соответствия" (ч. 1 п. 21 Инструкции о СИЗ).

Документами, подтверждающими защитные свойства и гигиенические характеристики выдаваемых работникам СИЗ, являются сертификаты соответствия (декларации о соответствии) (копии сертификатов соответствия (деклараций о соответствии)) на изделия, сертификаты соответствия (копии сертификатов соответствия) на материалы, из которых изготовлены СИЗ, санитарно-гигиенические заключения по результатам государственной санитарно-гигиенической экспертизы, протоколы исследований (испытаний) и измерений, технические условия изготовителя, паспорта на изделия, эксплуатационные документы (инструкции по эксплуатации и тому подобное) (ч. 2 п. 21 Инструкции о СИЗ).

|  |
| --- |
| **Дополнительные материалы**  Комментарий "Новое в карточке учета СИЗ и другие изменения в порядке выдачи спецодежды" |

**3.2.2. Выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты**

С целью обеспечения работников СИЗ нанимателем разрабатывается ряд локальных правовых актов, одним из которых является перечень профессий рабочих и должностей служащих, имеющих право на СИЗ. Он разрабатывается соответствующими структурными подразделениями (например, отделом по охране труда, кадровым отделом и др.) в соответствии с ТК, коллективным договором и нормативными актами. Перечень утверждается руководителем организации.

|  |
| --- |
| **Образец** приказа об утверждении перечня профессий рабочих и должностей служащих, имеющих право на бесплатное обеспечение средствами индивидуальной защиты |

На основании перечня профессий рабочих и должностей служащих разрабатывается перечень СИЗ (с указанием норм выдачи и носки), выдающихся работникам, имеющим право на бесплатное обеспечение СИЗ.

Установлены Типовые нормы обеспечения работников СИЗ. Наниматель предоставляет работникам СИЗ в объеме не менее установленных Типовыми нормами, кроме случаев, предусмотренных в п. 14 Инструкции о СИЗ (п. 4, 5 Инструкции о СИЗ). СИЗ могут выдаваться и сверх установленных норм, если это предусмотрено коллективным, трудовым договором (ч. 3 ст. 28 Закона об охране труда).

С учетом Типовых норм и Инструкции о СИЗ наниматели имеют право формировать нормы организации, в которых конкретизируются требования к показателям защитных свойств и гигиеническим характеристикам СИЗ (п. 16 Инструкции о СИЗ). В нормах организации также могут устанавливаться по отдельным наименованиям СИЗ более высокие показатели защитных свойств, дополнительные к предусмотренным типовыми нормами защитные свойства, а также могут содержаться требования к конструктивным особенностям и стилю специальной одежды, применению логотипа, фирменного знака, нормы выдачи работникам дополнительных СИЗ, не предусмотренные типовыми нормами (ч. 2 ст. 28 Закона об охране труда).

Наниматель имеет право выдавать работникам по согласованию с профсоюзом при его наличии в пределах одного вида СИЗ, предусмотренного типовыми нормами, СИЗ с равноценными или более высокими (дополнительными) защитными свойствами и гигиеническими характеристиками (п. 7 Инструкции о СИЗ).

В отдельных случаях наниматель имеет право, исходя из особенностей производства (выполняемых работ), характера и условий труда, по согласованию с профсоюзами заменять один вид СИЗ, предусмотренный типовыми нормами, другим с равноценными или более высокими (дополнительными) защитными свойствами и гигиеническими характеристиками (п. 8 Инструкции о СИЗ).

При установлении сроков носки СИЗ следует руководствоваться нормами Инструкции о СИЗ, в частности:

1. Период использования исчисляется со дня фактической выдачи работникам СИЗ, а для специальной одежды и специальной обуви от пониженных температур в период использования включается время ее хранения в теплый период года (п. 24 Инструкции о СИЗ).

2. Периоды использования специальной одежды и специальной обуви могут быть продлены по решению нанимателя по согласованию с профсоюзом при условии занятости работника на условиях неполного рабочего времени (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя). В этом случае период использования может быть увеличен пропорционально разнице между рабочим временем нормальной продолжительности и фактически отработанным (п. 25 Инструкции о СИЗ).

3. Наниматель по согласованию с профсоюзом может выдавать работникам одновременно два комплекта специальной одежды и специальной обуви на удвоенный период использования для улучшения эксплуатации и организации ухода за ними. (п. 26 Инструкции о СИЗ).

***Примечание***



*Подробнее о взаимоотношениях профсоюза с нанимателем см. путеводитель по кадровым вопросам "Профсоюзы", глава 4.*

С учетом вышеизложенного утверждаются нормы выдачи СИЗ и сроки их носки.

|  |
| --- |
| **Образец** приказа об утверждении норм выдачи и носки средств индивидуальной защиты |

Для контроля качества приобретаемых СИЗ, организации их хранения и ухода за ними наниматель может создать комиссию по контролю качества СИЗ.

Выдача и сдача работниками СИЗ отмечаются в личной карточке учета СИЗ (ч. 1 п. 43 Инструкции о СИЗ). Допускается ведение личных карточек в электронной форме, обеспечивающей идентификацию работника (ч. 5 п. 43 Инструкции о СИЗ).

|  |
| --- |
| **Образец** заполнения личной карточки учета средств индивидуальной защиты |

Бригадирам, мастерам и специалистам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочим, профессии которых предусмотрены в типовых нормах, выдаются те же СИЗ, что и рабочим соответствующих профессий (п. 30 Инструкции о СИЗ).

Предусмотренные в Типовых нормах СИЗ выдаются работникам и в том случае, если они по занимаемой должности служащего являются старшими (старший инженер, старший механик, старший мастер и другие) или ведущими (ведущий инженер, ведущий механик и другие) и выполняют работы, которые дают право на получение СИЗ (п. 31 Инструкции о СИЗ).

Работникам, выполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, дополнительно выдаются другие СИЗ, предусмотренные типовыми нормами, нормами организации для временно отсутствующего работника, на время выполнения его обязанностей (п. 33 Инструкции о СИЗ).

***Примечание***



*Подробнее о способах оформления выполнения обязанностей временно отсутствующего работника см. путеводитель по кадровым вопросам "Замена отсутствующего работника".*

Если фактическое использование СИЗ не было постоянным, сроки их носки могут быть продлены в соответствии с нормами носки.

***Пример***



*Работнику выдали спецодежду со сроком носки 12 месяцев. Через два дня работник заболел и пробыл на больничном два месяца, в течение которых одежда не использовалась. Срок носки на эту одежду продлевается на время нахождения работника на больничном.*

**3.2.3. Использование средств индивидуальной защиты**

Работники используют и правильно применяют предоставленные им СИЗ, а в случаях их отсутствия или неисправности - немедленно уведомляют об этом непосредственного руководителя (п. 48 Инструкции о СИЗ). В свою очередь наниматель (п. 49 Инструкции о СИЗ):

не допускает выполнения работ без применения работниками СИЗ.

***Примечание***



*Подробнее об отстранении работника, не использующего требуемые СИЗ, обеспечивающие безопасность труда, см. путеводитель по кадровым вопросам "Отстранение от работы", пункт 3.7 главы 3;*

организовывает надлежащий уход за СИЗ (своевременно осуществляет химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, дезинсекцию и обеспыливание);

заменяет или ремонтирует СИЗ, пришедшие в негодность до истечения периода использования по причинам, не зависящим от работника (замена осуществляется на основании акта, составленного с участием представителя профсоюза);

|  |
| --- |
| **Образец** акта о замене средств индивидуальной защиты |

обеспечивает в соответствии с требованиями НПА, ТНПА, эксплуатационных документов проведение испытаний и проверок исправности СИЗ. После испытания на СИЗ наносится отметка (клеймо, штамп) о сроках следующего испытания;

обеспечивает своевременную замену СИЗ органов дыхания (респираторы, противогазы и другие) или отдельных сменных частей (компонентов) этих средств (фильтрующие коробки, фильтрующие патроны, фильтры, соединительные шланги и другие) при несоответствии значений показателей качества, определяющих защитные свойства названых СИЗ (их отдельных частей), значениям, установленным в ТНПА на средства конкретного класса, типа, или при истечении времени защитного действия, сроков службы (сроков годности или сроков хранения), указанных в эксплуатационных документах;

при выдаче СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, страховочные привязи, каски защитные и другие), обеспечивает проведение инструктажа работников по правилам пользования и простейшим способам проверки работоспособности и исправности этих СИЗ, при необходимости организовывает тренировку работников по их применению.

Для хранения выданных работникам СИЗ наниматель предоставляет в соответствии с требованиями НПА, ТНПА специально оборудованные помещения (гардеробные) со шкафами для раздельного хранения личной одежды (обуви) и специальной одежды (специальной обуви) (п. 41 Инструкции о СИЗ).

Работникам запрещается выносить СИЗ за пределы территории нанимателя по окончании работы. В отдельных случаях там, где по условиям работы установленный порядок хранения СИЗ не может быть обеспечен (на лесозаготовках, геологоразведочных работах, строительно-монтажных работах в полевых условиях и других), они могут оставаться в нерабочее время у работников, что определяется ПВТР, коллективным договором, трудовым договором (контрактом) (п. 46 Инструкции о СИЗ).

***Пример***



*При строительно-монтажных работах в полевых условиях рабочие перемещаются из одного места в другое и перевозят СИЗ с собой.*

СИЗ подлежат возврату по окончании периода использования, а также при увольнении работника до окончания периода использования, переводе у того же нанимателя на другую работу, для которой выданные СИЗ не предусмотрены типовыми нормами, нормами организации (п. 23 Инструкции о СИЗ).

СИЗ, возвращенные работниками и пригодные для использования, ремонтируются и применяются по назначению, а непригодные для использования списываются и направляются для ремонта СИЗ, находящихся в эксплуатации, а также для производственных нужд или сдаются на переработку как вторичное сырье. В тех случаях, когда отдельные виды СИЗ не могут быть приняты для использования в качестве вторичного сырья, они утилизируются (п. 42 Инструкции о СИЗ).

**3.2.4. Выдача смывающих и обезвреживающих средств**

**Смывающие и обезвреживающие средства** должны выдаваться при выполнении работ:

- с вредными и (или) опасными условиями труда;

- связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях (абз. 4 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда).

К смывающим средствам относятся мыло или аналогичные по действию смывающие средства.

К обезвреживающим средствам относятся дерматологические средства (пасты, мази, кремы, гели и тому подобные), очищающие, защищающие и восстанавливающие кожу человека при воздействии вредных веществ, биологических объектов, неблагоприятных температурных условий (подп. 1.2 п. 1 Постановления о средствах).

Очищающие средства применяются при сильных трудносмываемых загрязнениях (для очистки от масла, смазки, нефтепродуктов и т.д.). Они наносятся на чистую поверхность кожных покровов работника до начала работы, после перерыва для отдыха и питания, в других случаях, обусловленных организацией труда.

Восстанавливающие средства используются после окончания работы (подп. 1.3 п. 1 Постановления о средствах).

Установлены следующие нормы бесплатного обеспечения на одного работника:

- мыло или аналогичные по действию смывающие средства - не менее 400 граммов в месяц;

- дерматологические средства - не менее 5 граммов для разового нанесения на кожные покровы (подп. 1.1 п. 1 Постановления о средствах).

***Обратите внимание!***



*Средства выбираются путем консультирования с территориальными органами государственного санитарного надзора с учетом условий труда работников. Средства должны пройти государственную гигиеническую регистрацию (подп. 1.5 п. 1 Постановления о средствах).*

Перечни профессий рабочих и должностей служащих, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами, составляются нанимателем исходя из характера и видов работ по согласованию с профсоюзом. Эти перечни утверждаются нанимателем (подп. 1.4 п. 1 Постановления о средствах).

***Примечание***



*Подробнее о взаимоотношениях профсоюза с нанимателем см. путеводитель по кадровым вопросам "Профсоюзы", глава 4.*

|  |
| --- |
| **Образец** приказа об утверждении перечня должностей служащих и профессий рабочих, имеющих право на смывающие и обезвреживающие средства |

Работникам должен быть обеспечен постоянный доступ к смывающим и обезвреживающим средствам (подп. 1.7 п. 1 Постановления о средствах). Если в организации существуют санитарно-бытовые помещения, обеспеченные смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится (подп. 1.6 п. 1 Постановления о средствах). При отсутствии подобных помещений средства выдаются работникам.

|  |
| --- |
| **Образец** приказа о выдаче смывающих и обезвреживающих средств |

Если работник был вынужден приобрести средства по установленным нормам за свой счет, наниматель обязан компенсировать ему их стоимость (подп. 1.8 п. 1 Постановления о средствах).

***Пример***



*Маляр 4-го разряда производственного отдела обратился в бухгалтерию организации с требованием о компенсации стоимости приобретенных им за свой счет дерматологических средств. Выяснилось, что средства приобретались им в повышенном объеме, избыточном для использования одним человеком.*

*Было принято правильное решение о компенсации маляру части стоимости средств согласно установленным нормам, которые составили лишь часть фактических затрат.*

**3.3. Проведение медицинских осмотров**

**3.3.1. Общие положения**

Медицинские осмотры (медосмотры) проводятся в целях обеспечения безопасности труда, охраны здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний.

**Медосмотры подразделяются**:

1) на предварительные (при поступлении на работу);

2) периодические (во время трудовой деятельности);

3) внеочередные (при ухудшении здоровья работника) (ч. 1 ст. 27 Закона об охране труда).

Порядок проведения обязательных медосмотров устанавливается Минздравом по согласованию с Минтруда и соцзащиты (ч. 2 ст. 27 Закона об охране труда).

Помимо вышеперечисленного для работающих, занятых на работах с повышенной опасностью, установлена необходимость прохождения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра либо освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (ч. 3 ст. 27 Закона об охране труда).

Порядок проведения медосмотров спортсменов определяется республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере физической культуры и спорта, по согласованию с республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения (ч. 2 ст. 314-3 ТК).

***Примечание***



*Подробнее о предсменном медосмотре и об освидетельствовании см. подпункт 3.3.5 пункта 3.3 главы 3 данного путеводителя.*

**Расходы** по проведению медосмотров работников **несет наниматель** (ч. 4 ст. 314-1 ТК, ч. 6 ст. 27 Закона об охране труда).

Все лица **моложе восемнадцати** лет принимаются на работу лишь после **предварительного медосмотра**. Впоследствии до достижения восемнадцати лет ежегодно подлежат обязательному медосмотру, если иное не установлено ТК (ст. 275 ТК).

На время прохождения предусмотренных законодательством медосмотров за работником (спортсменом) сохраняются его место работы, должность служащего (профессия рабочего) и средний заработок (ст. 228, ч. 5 ст. 314-1 ТК).

Порядок проведения обязательных (предварительных, периодических) и внеочередных медосмотров предусмотрен Инструкцией о медосмотрах.

Предварительные, периодические, внеочередные медосмотры проводятся при выполнении работ (ч. 1 п. 4 Инструкции о медосмотрах, ч. 1 ст. 27 Закона об охране труда):

- во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от вредных и (или) опасных производственных факторов (приложение 1 к Инструкции о медосмотрах) с учетом заболеваний (состояний) по перечню заболеваний (состояний) (приложение 2 к Инструкции о медосмотрах).

***Пример***



*К вредным и (или) опасным производственным факторам в соответствии с приложением 1 к Инструкции о медосмотрах относятся:*

*химические факторы (например, неорганические соединения азота, галогены);*

*биологические факторы (например, ферментные препараты);*

*аэрозоли преимущественно фиброгенного и смешанного типа действия;*

*физические факторы (например, ионизирующие излучения);*

*тяжесть и напряженность трудового процесса (например, подъем и перемещение груза вручную).*

*К заболеваниям (состояниям), при наличии которых проводятся медосмотры, в соответствии с приложением 2 к Инструкции о медосмотрах относятся, в частности:*

*туберкулез;*

*беременность;*

*сахарный диабет;*

- где в соответствии с законодательством есть необходимость в оценке состояния здоровья работающего на предмет его годности (негодности) к выполнению отдельных видов работ (приложение 3 к Инструкции о медосмотрах).

Обязательные медосмотры проводятся также при выполнении работ по оказанию социальных услуг физлицами, ИП, гражданами, работающими по трудовым и (или) гражданско-правовым договорам в организациях и (или) у ИП, оказывающих эти услуги (ч. 2 п. 4 Инструкции о медосмотрах).

Порядок проведения медосмотров спортсменов установлен Инструкцией о медосмотрах спортсменов. Согласно данной Инструкции спортсмены проходят следующие медосмотры (ч. 1 ст. 314-3 ТК):

- предварительные (при поступлении на работу);

- периодические (не реже одного раза в год, а спортсмены моложе восемнадцати лет - не реже одного раза в шесть месяцев);

- внеочередные при ухудшении состояния здоровья.

***Обратите внимание!***



*Спортсмены национальных и сборных команд Республики Беларусь по видам спорта (далее - национальные и сборные команды) проходят следующие медосмотры (п. 8 Инструкции о медосмотрах спортсменов):*

*1) обязательные:*

*предварительные - при включении в состав национальных и сборных команд по видам спорта;*

*периодические - не реже одного раза в шесть месяцев;*

*2) внеочередные - при ухудшении состояния здоровья, переносимости физической нагрузки, в том числе необходимости проведения:*

*динамического наблюдения на различных этапах спортивной подготовки по направлениям врача спортивной медицины;*

*дополнительных исследований, консультаций врачей-специалистов в случае заболевания (травмы) и (или) его (ее) последствий.*

Медосмотры проводятся специальными комиссиями (п. 5, 6 Инструкции о медосмотрах):

- в госорганизациях здравоохранения;

- медчастях, больницах исправительных учреждений, медчастях ЛТП;

- организациях, которые наряду с основной деятельностью также осуществляют медицинскую деятельность в порядке, установленном законодательством. Такие организации вправе проводить обязательные и внеочередные медосмотры как в отношении граждан, работающих в этих организациях либо поступающих туда на работу, так и работающих в иных организациях.

***Обратите внимание!***



*С 02.02.2024 сняты ограничения по проведению медосмотров организациями, которые наряду с основной деятельностью также осуществляют медицинскую деятельность. Ранее обязательные и внеочередные медосмотры могли проводить только те из них, которые включены в перечень, установленный Минздравом. Кроме того, такие организации вправе были проводить обязательные и внеочередные медосмотры только в отношении* *граждан, работающих в этих организациях либо поступающих на работу в эти организации*.

Спортсмены проходят медосмотры в учреждениях спортивной медицины по месту прохождения спортивной подготовки. В случаях отсутствия учреждений спортивной медицины или необходимых специалистов - в иных госорганизациях здравоохранения по месту жительства (месту пребывания) (подп. 4.1 п. 4 Инструкции о медосмотрах спортсменов).

Если работник не прошел медосмотр, наниматель обязан не допускать его к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) (п. 4 ч. 6 ст. 49 ТК).

***Примечание***



*Подробнее об отстранении от работы работника, не прошедшего медосмотр, см. путеводитель по кадровым вопросам "Отстранение от работы", пункт 3.4 главы 3.*

Прохождение обязательных медосмотров - обязанность работника. Если последний отказывается от прохождения обязательного медосмотра, к нему могут быть применены меры дисциплинарного взыскания. Отказ является дисциплинарным проступком - противоправным, виновным неисполнением или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей (ст. 197 ТК).

***Примечание***



*Подробнее о применении дисциплинарного взыскания см. путеводитель по кадровым вопросам "Дисциплинарная ответственность".*

**3.3.2. Предварительные медицинские осмотры**

В соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 26 ТК при заключении трудового договора в случаях, предусмотренных законодательными актами, наниматель обязан потребовать, а гражданин - предъявить медицинскую справку о состоянии здоровья.

Наниматель обязан проводить **предварительные медосмотры** следующих категорий работников:

- лиц моложе восемнадцати лет, если иное не установлено ТК (ст. 275 ТК);

- спортсменов (ч. 1 ст. 314-3 ТК);

- работников, которые будут выполнять работы (ст. 27 Закона об охране труда, п. 20 Инструкции о медицинских осмотрах):

во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в графе 2 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах;

с воздействием факторов производственной среды, указанных в графе 2 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах, которые вызывают аллергические заболевания, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте;

с воздействием биологических факторов, указанных в подпунктах 2.4, 2.5 и 2.8 пункта 2 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте;

с воздействием физических факторов, указанных в подпунктах 4.1 и 4.6 пункта 4 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах, независимо от их уровня на рабочем месте;

с воздействием химических факторов (химических веществ 1-го и (или) 2-го класса опасности), указанных в графе 2 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах, независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте;

где есть необходимость в профессиональном отборе и указанные в графе 2 приложения 3 к Инструкции о медосмотрах.

***Обратите внимание!***



*Если прохождение медосмотра необходимо для выполнения определенных работ (оказания услуг), то работодатель обязан требовать документы, подтверждающие его прохождение работающими по гражданско-правовому договору (ч. 5 ст. 27 Закона об охране труда).*

Предварительный медосмотр осуществляется на основании направления нанимателя (работодателя) (п. 19 Инструкции о медосмотрах). Оно оформляется по установленной форме. Отметим, что такое направление готовится индивидуально для каждого работника.

В направлении нужно указать, в частности (приложение 5 к Инструкции о медосмотрах):

- вид медосмотра (предварительный);

- Ф.И.О. работника, дату рождения, место жительства (место пребывания);

- профессию рабочего (должность служащего);

- вредные и (или) опасные производственные факторы (факторы производственной среды и факторы трудового процесса) и (или) вид выполняемых работ;

- класс условий труда по каждому производственному фактору и класс опасности химического вещества (при воздействии на работника химических факторов).

|  |
| --- |
| **Образец** направления на прохождение предварительного медицинского осмотра в поликлинику |

***Примечание***



*При проведении медосмотров могут быть приняты во внимание результаты ранее проведенных осмотров (диспансерных, осмотров врачей-специалистов и (или) врачей общей практики) и исследований (лабораторных, инструментальных и др.), проведенных в течение шести месяцев, предшествующих месяцу, в котором проводится медосмотр. Нанимателю следует проинформировать об этом работника, чтобы он взял данные результаты с собой (ч. 1 п. 12 Инструкции о медосмотрах).*

Если по результатам проведенного медицинского осмотра имеются **противопоказания** к работе по данной профессии рабочего (в должности служащего), прием на работу не допускается (ч. 2 ст. 26 ТК). В данном случае **отказ в приеме** на работу не будет являться дискриминацией (ч. 3 ст. 14 ТК).

Если работник принимается на работу (при его желании), противопоказанную ему по медицинскому заключению, это влечет наложение **штрафа** в размере от 5 до 40 базовых величин (ч. 1 ст. 10.13 КоАП).

Прием на работу лица, которому противопоказано ее выполнение в соответствии с медицинским заключением, повлекший профессиональное заболевание работника либо тяжкое (менее тяжкое) телесное повреждение, влечет привлечение должностного лица (ИП) к уголовной ответственности (ч. 1 ст. 306 УК).

**3.3.3. Периодические медицинские осмотры**

Частота проведения **периодических медосмотров** зависит от вредных и (или) опасных производственных факторов, которые воздействуют на работника, и от вида выполняемых работ. Она определяется по результатам оценки условий труда.

Таблица 2

**Периодичность прохождения медосмотров**

|  |  |
| --- | --- |
| **Периодичность** | **П. 28**, **30 Инструкции N 74** |
| 1 раз в год | 1) согласно периодичности, установленной в графе 3 приложения 3 к Инструкции о медосмотрах. Например, при выполнении верхолазных работ (п. 2 приложения 3 к Инструкции о медосмотрах);  2) при воздействии:  - вредных и (или) опасных производственных факторов, которые по результатам оценки условий труда отнесены к классам 3.3, 3.4, 4;  - химических факторов независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте (химических веществ 1-го и (или) 2-го класса опасности), указанных в п. 1 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах;  - химических факторов независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте, указанных в подпункте 1.2.2 пункта 1 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах;  - биологических факторов независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте, указанных в подп. 2.4, 2.5, 2.8 п. 2 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах;  - физических факторов, указанных в подп. 4.1.1 (независимо от их уровня (концентрации) на рабочем месте) и 4.6 п. 4 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах |
| 1 раз в 2 года | 1) согласно периодичности, установленной в графе 3 приложения 3 к Инструкции о медосмотрах. Например, при работе на транспорте на территории организации (п. 13 приложения 3 к Инструкции о медосмотрах);  2) при воздействии:  - вредных и (или) опасных производственных факторов, которые по результатам оценки условий труда отнесены к классам 3.1, 3.2;  - химических факторов, указанных в подп. 1.2.5, 1.2.7 и 1.2.8 п. 1 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах;  - биологических факторов, указанных в подп. 2.1 - 2.3, 2.6 и 2.7 п. 2 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах;  - аэрозолей преимущественно фиброгенного и смешанного типа действия, указанных в подп. 3.1 - 3.9 п. 3 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах |
| 1 раз в 3 года | При воздействии:  - химических факторов (химических веществ 3-го и (или) 4-го класса опасности), указанных в п. 1 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах, которые по результатам оценки условий труда отнесены к допустимым (класс 2);  - химических факторов, указанных в подп. 1.2.1, 1.2.3, 1.2.4 и 1.2.6 п. 1 приложения 1 к Инструкции о медосмотрах, которые по результатам оценки условий труда отнесены к допустимым (класс 2)  - вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в графе 2 приложения 1, которые вызывают аллергические заболевания, независимо от уровня (концентрации) на рабочем месте этих факторов |

Если на работника воздействуют факторы тяжести и напряженности трудового процесса, которые при оценке условий труда определены как вредные класса менее 3.1, то периодический медосмотр ему проходить не нужно (п. 29 Инструкции о медосмотрах).

Спортсмены проходят обязательные периодические медосмотры не реже одного раза в год, а спортсмены моложе восемнадцати лет - не реже одного раза в шесть месяцев (ч. 1 ст. 314-3 ТК). Спортсмены национальных и сборных команд проходят периодические медосмотры не реже одного раза в шесть месяцев (абз. 3 подп. 8.1 п. 8 Инструкции о медосмотрах спортсменов).

Периодические медицинские осмотры несовершеннолетних (до достижения восемнадцати лет) проводятся ежегодно (ч. 1 ст. 275 ТК).

Срок проведения периодического медосмотра исчисляется от даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медсправки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра (п. 32 Инструкции о медосмотрах).

Для проведения периодических медосмотров наниматель ежегодно составляет список профессий рабочих (должностей служащих), подлежащих периодическим медосмотрам, по форме согласно приложению 6 к Инструкции о медосмотрах (ч. 1 п. 22 Инструкции о медосмотрах). Список профессий рабочих (должностей служащих) составляется в двух экземплярах с указанием результатов оценки условий труда по каждому вредному и (или) опасному производственному фактору. Один экземпляр остается у нанимателя, второй - направляется в организацию здравоохранения до 1 января календарного года, в течение которого необходимо провести работникам запланированный периодический медосмотр (п. 23 Инструкции о медосмотрах).

|  |
| --- |
| **Формы**  **Образец** приказа о подготовке к периодическому медосмотру  **Образец** списка профессий рабочих (должностей служащих), подлежащих периодическим медосмотрам |

Организация здравоохранения в свою очередь не позднее 1 февраля составляет и направляет нанимателю график проведения периодического медосмотра (п. 24 Инструкции о медосмотрах). Отметим, что периодические медосмотры проводятся с 1 января по 31 декабря соответствующего года (п. 27 Инструкции о медосмотрах).

С учетом полученного графика проведения периодического медосмотра и на основании списка профессий рабочих (должностей служащих) наниматель должен составить список работников по форме согласно приложению 7 к Инструкции о медосмотрах. Направить список работников в организацию здравоохранения нужно за 20 рабочих дней до начала периодического медосмотра (п. 25 Инструкции о медосмотрах).

|  |
| --- |
| **Образец** списка работающих, подлежащих периодическому медосмотру |

***Примечание***



*В случае несоблюдения графика проведения периодического медосмотра и (или) неявки работников на периодический медосмотр организация здравоохранения в течение пяти рабочих дней со дня завершения периодического медосмотра проинформирует нанимателя об этом (п. 26 Инструкции о медосмотрах).*

Результаты периодического медосмотра организация, которая его провела, оформляет актом и (или) медицинской справкой о состоянии здоровья, подтверждающей годность (негодность) работающего к работе. Акт оформляется в течение 30 рабочих дней со дня окончания периодического медосмотра в двух экземплярах. Один из них в течение 5 рабочих дней направляется нанимателю (п. 31 Инструкции о медосмотрах).

***Обратите внимание!***



*Периодические медосмотры работников, не включенных в список профессий рабочих (должностей служащих), работающих по гражданско-правовым договорам, проводятся на основании направления нанимателя (ч. 2 п. 22 Инструкции о медосмотрах). Оно оформляется по установленной форме. Отметим, что такое направление готовится индивидуально для каждого работника.*

*В направлении нужно указать, в частности (приложение 5 к Инструкции о медосмотрах):*

*- вид медосмотра (периодический);*

*- Ф.И.О. работника, дату рождения, место жительства (место пребывания);*

*- дату проведения предыдущего медосмотра;*

*- профессию рабочего (должность служащего), вредные и (или) опасные производственные факторы (факторы производственной среды и факторы трудового процесса) и (или) вид выполняемых работ;*

*- класс условий труда по каждому производственному фактору и класс опасности химического вещества (при воздействии на работника химических факторов).*

*По результатам периодического медосмотра, проведенного по направлению нанимателя, организация здравоохранения выдает медсправку о состоянии здоровья (п. 15, ч. 1 п. 31 Инструкции о медосмотрах).*

Работника, нуждающегося в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии в предоставлении другой работы, наниматель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, соответствующую такому заключению (ч. 4 ст. 30 ТК).

***Примечание***



*Подробнее о переводе работника на другую работу в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии см. путеводитель по кадровой работе "Перевод", глава 8.*

При отказе работника от перевода либо отсутствии подходящей работы трудовой договор расторгается в связи с несоответствием работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 3 ст. 42 ТК).

***Примечание***



*Подробнее о расторжении трудового договора в соответствии с п. 3 ст. 42 ТК см. путеводитель по кадровым вопросам "Увольнение", пункт 3.3 главы 3.*

|  |
| --- |
| **Дополнительные материалы**  Комментарий "Внесены изменения в порядок проведения обязательных медосмотров" |

**3.3.4. Внеочередные медицинские осмотры**

**Внеочередные медосмотры** проводятся в случае ухудшения состояния здоровья работника по инициативе (п. 33 Инструкции о медосмотрах):

- нанимателя;

- организации здравоохранения (о необходимости проведения внеочередного медосмотра организация здравоохранения письменно информирует нанимателя);

- работника.

Внеочередные медосмотры спортсменов проводятся при ухудшении состояния здоровья, в том числе необходимости проведения (подп. 8.2 п. 8 Инструкции о медосмотрах спортсменов):

динамического наблюдения на различных этапах спортивной подготовки по направлениям врача спортивной медицины с целью определения функционального состояния спортсмена, адаптации к физическим нагрузкам, выявления отклонений в состоянии здоровья и внесения предложений главным (старшим) тренерам команды по корректировке тренировочного процесса с учетом моделей подготовки спортсменов национальных и сборных команд;

дополнительных исследований, консультаций врачей-специалистов в случае заболевания (травмы) и (или) его (ее) последствий.

В данном случае перечень врачебных осмотров и исследований определяется врачом спортивной медицины с учетом задач спортивной подготовки, функционального состояния спортсменов национальных и сборных команд и наличия отклонений в состоянии их здоровья (п. 10 Инструкции о медосмотрах спортсменов).

Внеочередной медосмотр осуществляется на основании направления нанимателя (работодателя) (п. 34 Инструкции о медосмотрах). Оно оформляется по установленной форме. Направление готовится индивидуально для каждого работника.

В направлении нужно указать, в частности (приложение 5 к Инструкции о медосмотрах):

- вид медосмотра (внеочередной);

- Ф.И.О. работника, дату рождения, место жительства (место пребывания);

- дату проведения предыдущего медосмотра;

- профессию рабочего (должность служащего), вредные и (или) опасные производственные факторы (факторы производственной среды и факторы трудового процесса) и (или) вид выполняемых работ;

- класс условий труда по каждому производственному фактору и класс опасности химического вещества (при воздействии на работника химических факторов).

|  |
| --- |
| **Образец** направления работника для прохождения внеочередного медосмотра |

По результатам внеочередного медосмотра выдается медсправка о состоянии здоровья, подтверждающая годность (негодность) работника к работе (п. 36 Инструкции о медосмотрах).

Работника, нуждающегося в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии в предоставлении другой работы, наниматель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, соответствующую такому заключению (ч. 4 ст. 30 ТК).

***Примечание***



*Подробнее о переводе работника на другую работу в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии см. путеводитель по кадровой работе "Перевод", глава 8.*

При отказе работника от перевода либо отсутствии подходящей работы трудовой договор расторгается в связи с несоответствием работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 3 ст. 42 ТК).

***Примечание***



*Подробнее о расторжении трудового договора в соответствии с п. 3 ст. 42 ТК см. путеводитель по кадровым вопросам "Увольнение", пункт 3.3 главы 3.*

**3.3.5. Предсменные медицинские осмотры и освидетельствование**

Существует перечень работ (профессий), при выполнении которых требуются **предсменный** (перед началом работы, смены) медосмотр либо **освидетельствование** работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного опьянения, состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ (далее - Перечень N 116/119).

***Пример***



*В Перечень N 116/119 входят такие работы, как кровельные и другие работы на крыше здания, газоопасные работы на действующих газопроводах, работы, непосредственно связанные с транспортировкой и применением агрохимикатов и средств защиты растений, работы по управлению автодорожными строительными и общестроительными машинами и др.; такие профессии рабочих, как аэродромный рабочий, вальщик леса, газоспасатель и т.д.*

Постановлением N 116/119 утверждены следующие документы:

- Инструкция о предсменном медосмотре;

- Инструкция об освидетельствовании.

Наниматели должны разработать и утвердить свои перечни работ (профессий рабочих), при выполнении которых требуется предсменный медосмотр или освидетельствование. При этом следует (п. 4 Инструкции о предсменном медосмотре, ч. 1, 2 п. 3 Инструкции об освидетельствовании):

- руководствоваться Перечнем N 116/119;

- учитывать виды работ, выполняемых в организации, требующих обеспечения систематического контроля физического состояния работников, занятых на работах с повышенной опасностью, в целях исключения ЧП и производственного травматизма.

***Обратите внимание!***



*Наниматель может проводить освидетельствование работников, не указанных в перечне работ (профессий рабочих), если у него есть достаточные основания полагать, что данные лица находятся в состоянии опьянения (ч. 3 п. 3 Инструкции об освидетельствовании).*

Предсменный медицинский осмотр проводится медицинским работником организации здравоохранения на основании заключенного гражданско-правового договора между нанимателем и организацией здравоохранения (п. 3 Инструкции о предсменном медосмотре).

Освидетельствование проводится уполномоченным на проведение освидетельствования работником нанимателя (вне зависимости от его квалификации) (ч. 1 п. 5 Инструкции об освидетельствовании).

В случае когда наниматель не может самостоятельно обеспечить надлежащее проведение освидетельствования, он может обеспечить прохождение (п. 12 Инструкции об освидетельствовании):

- медицинского освидетельствования в организации здравоохранения (на основании заключенного гражданско-правового договора между нанимателем и организацией здравоохранения);

- освидетельствования в иной организации, у ИП, осуществляющих медицинскую деятельность, на основании заключенного гражданско-правового договора между нанимателем и ИП.

Предсменный медосмотр и освидетельствование проводятся с использованием специальных приборов и (или) экспресс-тестов (тест-полосок, экспресс-пластин) (п. 7 Инструкции о предсменном медосмотре, п. 5 Инструкции об освидетельствовании).

Если работник не прошел предсменный медосмотр или освидетельствование (в том числе отказался от его прохождения либо по результатам выявлено состояние опьянения), наниматель обязан не допускать его к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) (п. 4 ч. 6 ст. 49 ТК).

|  |
| --- |
| **Формы**  **Образец** заявления об отказе от прохождения предсменного медосмотра  **Образец** акта об отказе от прохождения предсменного медосмотра  **Образец** заявления об отказе от прохождения освидетельствования  **Образец** акта об отказе работающего от прохождения освидетельствования |

Об этом наниматель издает соответствующий приказ.

|  |
| --- |
| **Формы**  **Образец** приказа о недопуске к работе в связи с отказом от прохождения предсменного медосмотра  **Образец** приказа об отстранении в связи с отказом от освидетельствования  **Образец** приказа о недопуске к работе по результатам предсменного медосмотра  **Образец** приказа об отстранении от работы по результатам освидетельствования |

При выявлении у работника состояния опьянения работник составляет акт проведения предсменного медосмотра и незамедлительно направляет его нанимателю (п. 8 Инструкции о предсменном медосмотре).

Если по результатам освидетельствования у работника выявляется наличие состояния опьянения, работник, уполномоченный на проведение освидетельствования, составляет акт проведения освидетельствования и незамедлительно направляет его нанимателю (п. 9 Инструкции об освидетельствовании). В данном акте указываются следующие сведения (п. 10 Инструкции об освидетельствовании):

- место и дата составления акта проведения освидетельствования;

- фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется) работника, составившего акт;

- фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется) работника, место работы (структурное подразделение), профессия рабочего (должность служащего), в отношении которого проводилось освидетельствование, вид работы;

- начало и окончание проведения освидетельствования (дата, время);

- время взятия пробы, забора биологического образца с использованием прибора, экспресс-теста;

- показания специального прибора, экспресс-теста (тест-полосок, экспресс-пластин);

- результат освидетельствования (состояние работника на момент его проведения);

- отметка работника, уполномоченного на проведение освидетельствования, об отказе работника от проведения освидетельствования, от взятия пробы и (или) от сдачи биологического образца (образцов), от ознакомления с результатами освидетельствования;

- личная подпись работника об ознакомлении с результатом освидетельствования (инициалы, фамилия);

- личная подпись работника, уполномоченного на проведение освидетельствования (инициалы, фамилия), составившего акт.

Факты проведения предсменного медосмотра и освидетельствования фиксируются в соответствующих журналах (п. 10 Инструкции о предсменном медосмотре в новой редакции, ч. 1 п. 11 Инструкции об освидетельствовании в новой редакции):

- журнале предсменного медицинского осмотра;

- журнале освидетельствования работников.

Установлены сведения, которые обязательно нужно отражать в журналах. Они перечислены в п. 10 Инструкции о предсменном медосмотре и в ч. 1 п. 11 Инструкции об освидетельствовании.

Журналы нужно прошнуровать, пронумеровать и заверить подписью уполномоченного должностного лица организации (п. 11 Инструкции о предсменном медосмотре, ч. 2 п. 11 Инструкции об освидетельствовании).

При разработке форм журналов в качестве примера можно воспользоваться установленными формами журналов, которые применялись ранее:

- журналом предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра работающих;

- журналом освидетельствования работающих.

***Обратите внимание!***



*Расходы по проведению предсменного медосмотра и освидетельствования несет наниматель (п. 12 Инструкции о предсменном медосмотре, п. 13 Инструкции об освидетельствовании).*

**3.4. Прохождение диспансеризации**

Законодательство о здравоохранении предусматривает проведение медицинской профилактики, которая в том числе включает диспансеризацию населения. Диспансеризация - комплекс медицинских услуг, которые оказывают населению организации здравоохранения в пределах своей компетенции, в целях проведения медицинской профилактики, определения групп диспансерного наблюдения, пропаганды здорового образа жизни и воспитания ответственности граждан за свое здоровье (ч. 1 ст. 18-1, ч. 1 ст. 18-2 Закона о здравоохранении).

В зависимости от возраста установлена периодичность прохождения диспансеризации. Так, ее должны проходить (ч. 2, 3 ст. 103-1 ТК; подп. 5.1, 5.2 п. 5 Инструкции о проведении диспансеризации взрослого населения):

Таблица 3

**Периодичность прохождения диспансеризации**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Один раз | | | | |
| В год | | | | В три года |
| Один день | | Два дня | | Один день |
| Женщины в возрасте от 40 до 52 лет | Мужчины в возрасте от 40 до 57 лет | Женщины от 53 лет и старше | Мужчины от 58 лет и старше | Работники в возрасте от 18 до 39 лет |

Диспансеризация предназначена для населения, при этом для работающих граждан предусмотрен ряд гарантий. Это предполагает, что пройти диспансеризацию можно как в рабочий, так и в свой выходной день. Если работники проходят диспансеризацию в свое рабочее время, то за ними сохраняются (ч. 1 ст. 103-1 ТК):

- место работы;

- должность служащего (профессия рабочего);

- средний заработок по месту работы.

По общему правилу процедура может быть представлена так. Работник подает заявление о прохождении диспансеризации. Наниматель может согласовать день, который указал работник. В этом случае на заявлении работника проставляется резолюция "Согласовано. В приказ". Также может быть согласована иная дата (ч. 4 ст. 103-1 ТК).

|  |
| --- |
| **Формы**  **Образец** заявления работника об освобождении от работы для прохождения диспансеризации  **Образец** приказа нанимателя об освобождении от работы работника для прохождения диспансеризации  **Образец** предложения нанимателя об освобождении от работы работника для прохождения диспансеризации в другой день  **Образец** заявления работника о согласии на освобождение от работы для прохождения диспансеризации в другой день  **Образец** приказа нанимателя об освобождении от работы работника для прохождения диспансеризации |

***Обратите внимание!***



*Наниматель не вправе отказать работнику в прохождении диспансеризации.*

Для того чтобы систематизировать прохождение работниками диспансеризации целесообразно разработать и утвердить ЛПА, который регламентирует порядок ее прохождения. Это необходимо для того, чтобы:

- утвердить в организации порядок подачи работниками заявления о прохождении диспансеризации и его согласование;

- издать приказ для освобождения работника от работы в день прохождения диспансеризации;

- определить порядок ведения учета рабочего времени в эти дни;

- фиксировать и вести учет, сколько раз и в какой период каждый работник организации представляет заявление о прохождении диспансеризации;

- иметь возможность организовать централизованное прохождение диспансеризации работниками организации.

|  |
| --- |
| **Образец** Положения о прохождении диспансеризации работниками организации |

Независимо от того, как в организации представлен формат прохождения работниками диспансеризации, нужно учитывать следующее.

Если в ЛПА организации предусмотрено, что работник должен предоставить документ, подтверждающий прохождение диспансеризации, то в соответствующем ЛПА (ПВТР, колдоговоре, приказе) должно быть подтверждение того, что работники знают об этом (ч. 5 ст. 103-1 ТК). Это обязывает нанимателя учитывать, что при предоставлении работниками документа о прохождении диспансеризации нужно будет вести учет таких дней и контролировать соответствие дат.

**3.5. Выдача молока и лечебно-профилактического питания**

Наниматель обязан организовывать в соответствии с установленными нормами санитарно-бытовое обеспечение, медицинское обслуживание работников (абз. 12 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда). В соответствии с этим работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на **бесплатное обеспечение**:

- лечебно-профилактическим питанием;

- молоком или равноценными пищевыми продуктами (ч. 1 ст. 225 ТК).

**3.5.1. Выдача молока**

В некоторых случаях наниматель обязан обеспечивать своих работников молоком или иными равноценными пищевыми продуктами (далее - молоко).

С 07.05.2022 п. 1 Правил обеспечения молоком изложен в новой редакции. Теперь Правила обеспечения молоком определяют порядок выдачи молока работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе определения перечня профессий рабочих и должностей служащих, имеющих право на данную компенсацию.

На наш взгляд, для целей выдачи молока вышеуказанное изменение не обязывает нанимателя подтверждать работу с вредными и (или) опасными условиями труда аттестацией рабочих мест по условиям труда. Молоко выдается всем работникам, которые работают с вредными веществами, указанными в перечне N 34/12 (п. 3 Правил обеспечения молоком). Если на рабочих местах при проведенных замерах в соответствии с гл. 7 специфических санитарно-эпидемиологических требований обнаружены вредные вещества, указанные в перечне N 34/12, то в таком случае нанимателю следует рассматривать вопрос об обеспечении молоком работающих на таких местах.

***Пример***



*К вредным веществам, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, относятся спирты, фенолы, органические кислоты, ядохимикаты, алифатические и алициклические углеводороды (насыщенные и ненасыщенные), галогенопроизводные углеводороды жирного ряда и т.д.*

Молоком обеспечиваются работники, контактирующие с вредными веществами, в том числе при их производстве, применении, хранении, транспортировке, эксплуатации, ремонте и очистке технологического оборудования, тары, инвентаря, средств защиты и других производственных процессах, а также работающие с открытыми радионуклидными источниками с активностью на рабочем месте, соответствующей работам I и II класса (п. 4 Правил обеспечения молоком).

В организации определяется перечень профессий рабочих и должностей служащих, занятых в производствах, цехах, участках, иных структурных подразделениях, на работах, дающих право на обеспечение молоком. По общему правилу его предусматривают в коллективном договоре организации. Если коллективного договора нет, то вышеназванный перечень утверждает наниматель (или иное уполномоченное должностное лицо) по согласованию с профсоюзом (при его наличии) (п. 5 Правил обеспечения молоком).

***Примечание***



*Подробнее о взаимоотношениях профсоюза с нанимателем см. путеводитель по кадровым вопросам "Профсоюзы", глава 4.*

|  |
| --- |
| **Образец** приказа об утверждении перечня профессий рабочих и категорий работников, занятых на работах, дающих право на обеспечение молоком |

Работникам структурных подразделений организаций, профессии рабочих и должности служащих которых не включены в вышеуказанный перечень организации, а также работникам иных организаций, временно осуществляющим работы в производствах, цехах, участках, иных структурных подразделениях, дающие право на обеспечение молоком, его выдача производится за счет средств организаций, в штате которых они состоят (п. 6 Правил обеспечения молоком).

***Обратите внимание!***



*Если к работам, дающим право на обеспечение молоком, привлекаются люди в период прохождения производственной практики (стажировки), прохождения обучения, трудовой реабилитации и (или) практики, то выдача молока производится за счет средств нанимателя (п. 7 Правил обеспечения молоком).*

Молоко выдается работнику по 0,5 литра за рабочий день (смену) продолжительностью не менее половины продолжительности рабочего дня (смены), установленной законодательством, при фактической занятости рабочего (п. 9 Правил обеспечения молоком).

Нельзя выдавать молоко за одну или несколько смен вперед, за прошедшие смены, а также отпускать молоко на дом (абз. 3 п. 13 Правил обеспечения молоком).

Молоко (в количестве 500 мл) могут заменить следующими равноценными пищевыми продуктами (приложение к Правилам обеспечения молоком):

- кисломолочными жидкими продуктами жирностью до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогуртами жирностью до 2,5% без добавления немолочных компонентов (весом 500 мл);

- творогом не более 9% жирности (весом 100 г);

- сыром не более 24% жирности (весом 60 г);

- специализированным пищевым продуктом диетического профилактического питания. Критерии отнесения продуктов к таковым определяет Минздрав (абз. 9 подп. 8-51 п. 8 Положения о Минздраве).

Иными товарами и продуктами молоко заменять нельзя (абз. 2 п. 13 Правил обеспечения молоком).

***Обратите внимание!***



*При разъездном характере работы, в служебных командировках работникам выплачивается денежная компенсация на приобретение молока на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, трудовым договором (п. 8 Правил обеспечения молоком).*

Выдача молока и его употребление должны осуществляться в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях (буфетах, столовых и т.п.) (п. 10 Правил обеспечения молоком).

В локальных документах организации устанавливаются конкретный порядок обеспечения молоком, а также ответственные лица.

***Примечание***



*Подробнее о ЛПА см. путеводитель по кадровым вопросам "Локальные правовые акты".*

|  |
| --- |
| **Образец** приказа об организации выдачи молока |

Молоко может выдаваться по ведомости. По каждому факту получения молока в ведомости работником ставится подпись.

Если обеспечение молоком осуществляется по талонам, их выдача конкретным работникам производится по ведомости на выдачу талонов.

|  |
| --- |
| **Образец** ведомости на выдачу талонов на получение молока |

***Обратите внимание!***



*Не допускается одновременная выдача молока и лечебно-профилактического питания (п. 14 Правил обеспечения молоком).*

При работе в отдельных областях производства существуют особые правила обеспечения молоком.

***Пример***



*При производстве и переработке антибиотиков вместо молока работникам выдаются кисломолочные продукты или приготовленный на основе молока колибактерин (п. 12 Правил обеспечения молоком).*

**3.5.2. Предоставление лечебно-профилактического питания**

Бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием (ЛПП) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется нанимателями в соответствии с:

- перечнем производств, работ, профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, утвержденным постановлением N 51/41.

***Пример***



*Производство серной кислоты (аппаратчик плавления, машинист паровых турбин, слесарь-ремонтник, электрогазосварщик и др.), производство гербицидов (электрогазосварщик, мастер, начальник отделения, начальник смены и др.) и т.д.;*

- рационами лечебно-профилактического питания, выдаваемого бесплатно работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденными постановлением N 51/41 (п. 3 Положения о порядке предоставления ЛПП).

***Пример***



*Рацион ЛПП N 1 предусматривает список продуктов с общим содержанием белков - 59 г, жиров - 51 г, углеводов - 159 г и общей энергетической ценностью 1330 ккал. Дополнительно к этому рациону выдается витамин С (150 мг).*

|  |
| --- |
| **Образец** приказа об утверждении перечня профессий рабочих и должностей служащих, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания |

Лечебно-профилактическим питанием обеспечиваются работники, фактически занятые не менее половины рабочего дня (смены) (п. 4 Положения о порядке предоставления ЛПП):

- на производствах, работах, в должностях служащих или по профессиям рабочих, предусмотренных в перечне;

- чисткой, обслуживанием, ремонтом, демонтажем или консервацией оборудования (подготовкой к этим операциям) на производствах, работники которых получают лечебно-профилактическое питание. Данные работники обеспечиваются лечебно-профилактическим питанием независимо от того, предусмотрена ли его выдача в структурном подразделении организации, в которое они приняты на работу;

- выполняющие строительные, строительно-монтажные, ремонтно-строительные и пусконаладочные работы на производствах иных организаций, если работники этих производств, включая занятых на ремонтных работах, получают лечебно-профилактическое питание.

Выдача лечебно-профилактического питания за прошлое время и денежная компенсация за своевременно неполученное лечебно-профилактическое питание не производятся (п. 9 Положения о порядке предоставления ЛПП).

***Обратите внимание!***



*Согласно п. 8 Положения о порядке предоставления ЛПП в служебных командировках или при разъездном характере работы работнику, имеющему право на бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, выплачивается денежная компенсация на его приобретение на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, трудовым договором.*

Дополнительная бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, а также пектинов работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание, не производится (п. 10 Положения о порядке предоставления ЛПП).

В локальных документах организации устанавливаются конкретный порядок обеспечения лечебно-профилактическим питанием, а также ответственные лица.

***Примечание***



*Подробнее о ЛПА см. путеводитель по кадровым вопросам "Локальные правовые акты".*

|  |
| --- |
| **Образец** приказа об организации выдачи лечебно-профилактического питания |

Лечебно-профилактическое питание может выдаваться по ведомости. По каждому факту получения лечебно-профилактического питания в ведомости работником ставится подпись.

Если обеспечение лечебно-профилактическим питанием осуществляется по талонам, их выдача конкретным работникам производится по ведомости на выдачу талонов.

|  |
| --- |
| **Образец** ведомости на выдачу талонов на получение лечебно-профилактического питания |

**3.6. Эксплуатация здания, территории, оборудования**

**3.6.1. Обеспечение безопасности при эксплуатации здания**

Капитальные строения (здания, сооружения), изолированные помещения (далее - здания) должны соответствовать требованиям по охране труда (ч. 1 ст. 34 Закона об охране труда).

В обязанности работодателя, являющегося собственником зданий, осуществляющего их эксплуатацию, входит (ч. 2 ст. 34 Закона об охране труда):

- организация систематического наблюдения за зданиями в процессе их эксплуатации;

- назначение лиц, ответственных за правильную эксплуатацию, сохранность и своевременный ремонт зданий;

- создание комиссии по общему техническому осмотру зданий.

|  |
| --- |
| **Формы**  **Образец** приказа о назначении лица, ответственного за эксплуатацию здания  **Образец** приказа о создании комиссии по общему техническому осмотру здания |

Здания должны подвергаться техническим осмотрам. Осмотры подразделяются (ч. 4 ст. 34 Закона об охране труда):

- на общие плановые технические осмотры (проводятся два раза в год - весной и осенью);

- частичные плановые технические осмотры (периодичность устанавливается работодателем, являющимся собственником зданий, организацией, осуществляющей их эксплуатацию, или службой технической эксплуатации в зависимости от конструктивных особенностей зданий и технического состояния их элементов);

- внеплановые (внеочередные) технические осмотры (проводятся после стихийных бедствий, аварий, при выявлении дефектов, деформаций конструкций и повреждений инженерного оборудования, нарушающих условия нормальной эксплуатации зданий).

Результаты осмотров оформляются актами, подписываемыми комиссией по общему техническому осмотру здания, в которых отмечаются обнаруженные дефекты и необходимые меры для их устранения (с указанием сроков выполнения работ) (ч. 5 п. 52 Правил об охране труда).

При эксплуатации зданий, сооружений и помещений должно обеспечиваться соблюдение предусмотренных ТНПА, являющимися в соответствии с законодательными актами и постановлениями Правительства обязательными для соблюдения, проектной документацией (п. 53 Правил по охране труда):

- нагрузок на строительные конструкции;

- параметров микроклимата (температура, влажность, скорость движения воздуха);

- чистоты воздуха в помещениях.

При обнаружении в конструкциях зданий, сооружений и помещений малозначительных дефектов необходимо (п. 54 Правил по охране труда):

- обеспечить постоянное наблюдение за их развитием;

- выяснить причины возникновения, степень опасности для их дальнейшей эксплуатации;

- определить сроки устранения таких дефектов.

При размещении в одном здании или помещении производств и производственных участков с различными вредными производственными факторами нужно предусмотреть меры по предотвращению распространения их с одного производственного участка (производства) на другой, из одного помещения в другое (п. 55 Правил по охране труда).

Помещения, в которых в результате технологического процесса образуются горючие пыли, их отложения на строительных конструкциях, инженерном, технологическом оборудовании и коммуникациях, должны систематически очищаться. Периодичность очистки должна определяться инструкциями по пожарной безопасности либо иными документами, принятыми субъектом хозяйствования, с учетом особенностей технологических процессов, графика проведения технического обслуживания и ремонта (п. 58 Правил по охране труда).

Отдельное внимание при обеспечении безопасности при эксплуатации зданий уделяется полам помещений:

- полы помещений должны соответствовать проектной документации, процессам, протекающим в помещениях, быть ровными, нескользкими, несгораемыми, стойкими против износа и образования выбоин, водонепроницаемыми, удобными для чистки (ч. 1 п. 59 Правил по охране труда).

***Пример***



*На полах некоторых помещений (лестничные пролеты, бытовые помещения), имеющих скользкую поверхность, можно разместить резиновые коврики, полосы и прочее, что уменьшит скольжение;*

- все люки, каналы и углубления в полах плотно и прочно закрываются или ограждаются (ч. 2 п. 59 Правил по охране труда);

- при эксплуатации полов необходимо обеспечивать чистоту и их исправное состояние, а также исправное состояние приемников сточных вод и соблюдать проектный уклон в местах устройства приемников сточных вод (ч. 2 п. 59 Правил по охране труда).

Проезды, лестничные площадки, проходы, оконные проемы, отопительные приборы и рабочие места не должны быть загромождены. Сырье, полуфабрикаты, тара, готовые изделия в производственных помещениях необходимо складировать в установленных местах. Временная установка в проходах и проездах оборудования, транспортных средств, складирование сырья, материалов, изделий, деталей, отходов производства не допускается (п. 60 Правил по охране труда).

Складские помещения (для хранения сырья, готовой продукции и т.д.) должны оборудоваться вентиляцией, освещением в соответствии с требованиями ТНПА, являющихся в соответствии с законодательными актами и постановлениями Правительства обязательными для соблюдения (п. 61 Правил по охране труда).

В производственных помещениях необходимо устанавливать металлические ящики (контейнеры) с плотно закрывающимися крышками для сбора металлической стружки, обтирочных материалов, опилок и иных производственных отходов (п. 62 Правил по охране труда).

Крыши зданий и сооружений должны содержаться в исправном состоянии, в холодное время года регулярно очищаться от снега, а козырьки, карнизы - от образовавшегося обледенения. Наледи и сосульки, свисающие с карнизов, козырьков крыш, своевременно должны удаляться. При этом используются специальные приспособления (крючки). Выполнять данную работу работающий должен с мобильной подъемной рабочей платформы или находясь на земле с соблюдением мер безопасности. Места прохода людей в пределах опасных зон должны ограждаться (п. 63, 64 Правил по охране труда).

В зданиях используются системы отопления, вентиляции и кондиционирования. Они должны обеспечивать требуемую (согласно НПА и ТНПА) температуру, влажность и скорость движения воздуха (ч. 5 ст. 34 Закона об охране труда). Отметим, что кондиционеры, электроприборы для отопления комнатных помещений, увлажнители подлежат подтверждению соответствия в форме сертификации в соответствии с ТР ТС 004/2011 (абз. 5 п. 1 Перечня низковольтного оборудования).

Объекты необходимо обеспечить холодным и горячим водоснабжением. Водоснабжение объекта должно осуществляться из централизованной сети хозяйственно-питьевого водоснабжения. При отсутствии централизованной системы водоснабжения объекты следует обеспечить нецентрализованным водоснабжением. Системы холодного и горячего водоснабжения объектов должны обеспечивать подачу воды, соответствующей установленным гигиеническим нормативам (п. 65 Правил по охране труда).

Помещения для обогревания работающих должны устраиваться максимально приближенными к рабочим местам (п. 66 Правил по охране труда).

Естественное и искусственное освещение помещений и рабочих мест объектов должно соответствовать характеру труда и разряду зрительных работ. Остекление оконных проемов должно быть целостным, осветительные приборы и защитную арматуру требуется содержать в исправном состоянии и чистоте (п. 67 Правил по охране труда).

Порядок уборки помещений должен быть установлен в зависимости от характера загрязнения и осуществляемого технологического процесса. Применение легковоспламеняющихся жидкостей (бензина, керосина и иных) для уборки и очистки помещений не допускается (п. 57 Правил по охране труда).

Производственные и иные структурные подразделения организации оснащаются аптечками первой помощи универсальными с набором необходимых лекарственных средств и изделий медицинского назначения. Минимальное содержимое лекарственных средств в аптечках должно соответствовать утвержденному перечню (ч. 1 п. 77 Правил по охране труда).

***Обратите внимание!***



*В организации должен быть обеспечен контроль за сроками годности лекарственных средств. Содержание лекарственных средств с истекшим сроком годности в аптечке первой помощи универсальной не допускается (п. 77 Правил по охране труда). Если срок годности лекарства истек, необходимо заменить его аналогичным.*

На объекте должен осуществляться производственный контроль, в том числе лабораторный, за соблюдением специфических санитарно-эпидемиологических требований, гигиенических нормативов, в том числе контроль факторов производственной среды на рабочих местах, а также производственный контроль за обеспечением радиационной безопасности (при выполнении работ на радиационных объектах). Перечень производственных факторов с указанием периодичности их контроля на рабочих местах ежегодно разрабатывается и утверждается работодателем в соответствии с требованиями специфических санитарно-эпидемиологических требований к условиям труда работающих, утвержденных постановлением N 66, а также с учетом специфики деятельности объекта (п. 56 Правил по охране труда).

**3.6.2. Обеспечение безопасности при эксплуатации территории**

Требованиям по охране труда должны соответствовать не только здания, но и территория организации (ее планировка, застройка и благоустройство) (ч. 1 ст. 33 Закона об охране труда). Ее необходимо содержать в состоянии, обеспечивающем беспрепятственное и безопасное движение транспортных средств и работающих людей (ч. 3 ст. 33 Закона об охране труда, п. 29 Правил по охране труда).

Территорию организации необходимо содержать в состоянии, обеспечивающем беспрепятственное и безопасное движение транспортных средств и работающих, в том числе она должна иметь твердое покрытие, своевременно ремонтироваться, а в зимнее время очищаться от снега и льда с применением противогололедных материалов (п. 32 Правил по охране труда).

***Обратите внимание!***



*Проходы и проезды не должны загромождаться или использоваться для хранения готовой продукции, отходов производства, строительных материалов (ч. 3 ст. 33 Закона об охране труда, п. 37 Правил по охране труда).*

На территории должны быть предусмотрены специально оборудованные и обозначенные участки (площадки) для хранения материалов, изделий, деталей, оборудования и иных материальных ценностей (п. 36 Правил по охране труда).

***Пример***



*Для хранения материалов на территории организации существует специальная площадка с навесом, защищающим материальные ценности от дождя.*

Сбор и временное хранение крупногабаритных отходов лома и отходов черных и цветных металлов (металлолома), тары, стройматериалов, твердых коммунальных отходов на территории организации должны осуществляться на обозначенных площадках, имеющих ограждение и твердое покрытие, или других специально оборудованных конструкциях (ч. 1 п. 39 Правил по охране труда).

***Обратите внимание!***



*Сбор и временное хранение ртутьсодержащих отходов на территории производственного объекта должны осуществляться в контейнерах, расположенных в изолированных помещениях (ч. 2 п. 39 Правил по охране труда).*

Территория должна быть оборудована в соответствии с проектной документацией системой водоотведения, обеспечивающей полное удаление ливневых и поверхностных вод. Работодатель обязан обеспечивать поддержание системы водоотведения в исправном состоянии. Люки подземных сооружений системы водоотведения надежно закрываются крышками, дождеприемными решетками (п. 38 Правил по охране труда).

В местах перехода через траншеи, ямы, канавы следует устанавливать переходные мостики шириной не менее 1 м, огражденные с обеих сторон перилами высотой не менее 1,1 м, со сплошной обшивкой внизу перил на высоту 0,15 м от настила и с дополнительной ограждающей планкой на высоте 0,5 м (п. 40 Правил по охране труда).

Если по территории организации будет ездить транспорт, то следует обратить внимание на следующее:

1. На видных местах, в том числе перед въездом на территорию организации, необходимо установить схемы движения транспортных средств по территории организации (ч. 2 ст. 33 Закона об охране труда, п. 30 Правил по охране труда).

2. При механизированном открывании въездных ворот, шлагбаумов или других ограничивающих въезд устройств они должны иметь возможность ручного открывания. Ворота для въезда на территорию и выезда с нее должны открываться внутрь. Ворота следует оборудовать устройствами для их фиксации в открытом и закрытом положениях (ч. 1 п. 31 Правил по охране труда).

***Обратите внимание!***



*Не допускается проход людей на территорию через ворота. Для прохода людей на территорию организации устраивается проходная или калитка в непосредственной близости от ворот (ч. 2 п. 31 Правил по охране труда).*

3. Движение транспортных средств по территории должно осуществляться в соответствии с Правилами дорожного движения (п. 34 Правил по охране труда).

4. В темное время суток или при плохой видимости установленные места движения транспортных средств и работающих, а также места выполнения работ на территории организации должны быть освещены согласно требованиям ТНПА, являющихся в соответствии с законодательными актами и постановлениями Правительства обязательными для соблюдения (п. 41 Правил по охране труда).

5. Скорость движения транспортных средств, в том числе напольного безрельсового транспорта по территории организации, в производственных и иных помещениях устанавливается ЛПА в зависимости от конкретных условий (в том числе интенсивности движения транспортных средств, протяженности территории, состояния дорожного покрытия, ширины и профиля дорог и проездов, вида и типа транспортных средств и перевозимого груза) и должна обеспечивать безопасность движения (п. 35 Правил по охране труда). Полагаем, скорость движения транспорта по территории организации может быть установлена также в приказе руководителя организации, соответствующем признакам ЛПА.

|  |
| --- |
| **Образец** приказа об установлении скорости движения на территории организации |

6. На территории должны быть обозначены проезды для движения транспортных средств и пешеходные дорожки, установлены дорожные знаки. Напоминаем, что в настоящее время действует СТБ 1140-99 "Знаки дорожные. Общие технические условия". Места пересечений автомобильных дорог с железнодорожными путями должны быть оборудованы переездами, шлагбаумами, предупредительной звуковой и световой сигнализацией (п. 33 Правил по охране труда) и т.д.

За обеспечение соблюдения требований по охране труда на территории организации несет ответственность работодатель, в собственности (владении, пользовании) которого находятся земельный участок, здания, сооружения и помещения, другое недвижимое имущество, расположенные на этой территории, если иное не установлено гражданско-правовым договором (п. 42 Правил по охране труда).

**3.6.3. Обеспечение безопасности при эксплуатации оборудования**

Оборудование должно быть укомплектовано эксплуатационными документами организаций-изготовителей (ч. 1 п. 113 Правил по охране труда).

***Обратите внимание!***



*Эксплуатационные документы на поставляемое из-за рубежа оборудование должны быть составлены на русском или белорусском языке (ч. 2 п. 113 Правил по охране труда).*

В обязанности нанимателя входит проведение:

- технического обслуживания и ремонта;

- испытаний и осмотров;

- технических освидетельствований оборудования в порядке и сроки, установленные соответствующими ТНПА, являющимися в соответствии с законодательными актами и постановлениями Правительства обязательными для соблюдения, эксплуатационными документами организаций-изготовителей (ч. 3 ст. 35 Закона об охране труда).

Производственное оборудование должно:

- соответствовать требованиям по охране труда;

- использоваться по назначению (ч. 1 ст. 35 Закона об охране труда).

При работе в офисных помещениях необходимо соблюдать правила и нормы работы с находящейся там техникой. Требования по охране труда при использовании в работе офисного оборудования предусмотрены Типовой инструкцией о работе с офисным оборудованием, которая вступила в силу с 20.05.2021.

***Обратите внимание!***



*В понятие "офисное оборудование" входят, кроме ПЭВМ, копировально-множительная техника и сканирующие устройства. Под сканирующими устройствами понимается такое оборудование, которое позволяет путем анализа какого-либо объекта (изображения, текста) создать цифровую копию изображения данного объекта (ч. 2 п. 1 Типовой инструкции о работе с офисным оборудованием). Соответственно, в категорию офисного оборудования входят, в частности, персональные компьютеры, ноутбуки, нетбуки, принтеры, сканеры, многофункциональные устройства типа принтер-сканер-копир.*

*Однако Типовая инструкция о работе с офисным оборудованием не распространяет свое действие на работу с другим офисным оборудованием (техникой), таким как чайник, кулер, кофемашина, микроволновая печь и т.п.*

Согласно п. 2 Типовой инструкции о работе с офисным оборудованием к выполнению работ с использованием офисного оборудования допускаются работающие, прошедшие в установленном законодательством порядке инструктаж по охране труда (вводный, первичный на рабочем месте и повторный).

Типовая инструкция о работе с офисным оборудованием не содержит ограничений по времени работы беременных женщин (кормящих матерей) с ПЭВМ и другим офисным оборудованием. Вместе с тем требования об уменьшении рабочего времени за компьютером до трех часов в рабочий день (смену) для беременных (кормящих) женщин содержатся в п. 98 СанПиН N 59. Полагаем, нанимателям следует придерживаться этих требований, несмотря на то что с началом действия Декрета N 7 СанПиН N 59 носят рекомендательный характер и субъекты хозяйствования вправе их не применять. Это связано с тем, что в случае привлечения беременной женщины (кормящей матери) к работе с ПЭВМ более трех часов в рабочий день (смену) вряд ли будут соблюдены здоровые и безопасные условия труда по ст. 89 ТК для данной категории работников (ч. 3 подп. 3.5 п. 3 Декрета N 7).

***Примечание***



*Подробнее об особенностях трудовых отношений с женщинами и работниками, имеющими семейные обязанности, см. путеводитель по кадровым вопросам "Женский труд".*

Ранее законодательство предусматривало, что работу с ПЭВМ необходимо периодически прерывать на регламентированные перерывы или заменять другой работой с целью сокращения рабочей нагрузки у экрана. Однако Типовая инструкция о работе с офисным оборудованием таких положений не содержит, таким образом, регламентированные перерывы перестали быть обязательными. Теперь право работников на регламентированные перерывы при работе с ПЭВМ зависит от того, были ли они установлены нанимателем (п. 12 Типовой инструкции о работе с офисным оборудованием, ст. 29 Закона об охране труда). Вместе с тем требования об обязательных перерывах при работе с ПЭВМ остаются в п. 105 - 110 СанПиН N 59. Следует напомнить, что с началом действия Декрета N 7 СанПиН N 59 носят рекомендательный характер и субъекты хозяйствования вправе их не применять. Однако нанимателям стоит учесть следующее. Если окажется, что работнику данные перерывы были необходимы и из-за их отсутствия при работе с ПЭВМ здоровью работника нанесен вред, то есть вероятность, что нанимателю придется нести ответственность.

При угрозе жизни и здоровью работника и окружающих работник имеет право отказаться от выполнения порученной работы с использованием офисного оборудования до устранения данной угрозы (п. 6 Типовой инструкции о работе с офисным оборудованием). Работник в такой ситуации должен (п. 6 Типовой инструкции о работе с офисным оборудованием):

- незамедлительно письменно сообщить нанимателю (уполномоченному должностному лицу нанимателя) о мотивах отказа от работы;

- подчиняться ПВТР, за исключением выполнения указанной работы.

|  |
| --- |
| **Дополнительные материалы**  Комментарий "Охрана труда при работе с офисным оборудованием" |

**3.6.4. Обеспечение санитарно-бытовыми помещениями**

Наниматель обязан организовать надлежащее санитарно-бытовое обеспечение работников (абз. 12 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда), в которое входят оборудованные (с учетом характера производства) санитарно-бытовые помещения (гардеробные, умывальные, туалеты, помещения для приема пищи и др.) (ч. 1 ст. 30 Закона об охране труда, п. 68 Правил по охране труда).

Наличие и состояние подобных помещений должны соответствовать техническим нормам и санитарным требованиям:

- ТКП 45-3.02-189-2010 (02250) "Общественные здания и помещения административного назначения. Правила проектирования", утвержденного приказом Минстройархитектуры от 15.07.2010 N 267;

- СанПиН от 19.07.2023 N 114 и др.

Санитарно-бытовые помещения и санитарно-техническое оборудование должны содержаться в исправном состоянии и чистоте (п. 73 Правил по охране труда). Санитарно-бытовые помещения нельзя использовать не по назначению (п. 74 Правил по охране труда).

***Пример***



*При проведении проверки органами санитарно-эпидемиологического надзора было обнаружено, что гардеробные помещения производственного объекта используются не по назначению (для складирования готовой продукции), а верхнюю одежду работники вынуждены хранить на своих рабочих местах. Виновное должностное лицо нанимателя было привлечено к ответственности с наложением штрафа в соответствии с ч. 1 ст. 10.13 КоАП (нарушение должностным или иным уполномоченным лицом работодателя или индивидуальным предпринимателем требований по охране труда).*

Гардеробные помещения предназначены для хранения домашней, рабочей и (или) специальной одежды (п. 49 СанПиН от 19.07.2023 N 114, приложение Б к ТКП 45-3.02-189-2010 (02250)).

Туалеты для сотрудников должны размещаться из расчета один унитаз на 45 мужчин и 30 женщин, один умывальник на 40 мужчин и 27 женщин (приложение Б к ТКП 45-3.02-189-2010 (02250)).

Полы гардеробных, душевых, умывальных и иных санитарно-бытовых помещений должны быть влагостойкими с нескользкой поверхностью. В душевых применяются резиновые либо пластиковые коврики с нескользкой поверхностью (п. 69 Правил по охране труда).

Производственные и санитарно-бытовые помещения оборудуются умывальными раковинами для мытья рук с подводкой горячей и холодной проточной воды, со стационарным смесителем, а также дозатором с жидким мылом и при необходимости средством дезинфекции для обработки рук, полотенцами разового пользования или устройством для сушки рук (п. 70 Правил по охране труда).

***Обратите внимание!***



*Для предварительной обработки рук при работах со свинцом или сплавами, содержащими свинец, в умывальниках предусматриваются емкости с однопроцентным раствором уксусной кислоты (п. 71 Правил по охране труда). При технологических процессах, связанных с работой стоя или вибрацией, передающейся на ноги, предусматриваются ножные ванны, которые размещают в умывальных или гардеробных (п. 72 Правил по охране труда).*

Прием пищи разрешается только в специально отведенных для этого помещениях, оборудованных в соответствии с требованиями ТНПА, являющихся в соответствии с законодательными актами и постановлениями Правительства обязательными для соблюдения (п. 75 Правил по охране труда, приложение Б к ТКП 45-3.02-189-2010 (02250)).

***Пример***



*При численности сотрудников до 50 человек на одного работника должно приходиться 0,8 - 1,0 кв. м помещения для приема пищи (менее 10 человек - дополнительная площадь 6 кв. м в рабочем помещении) (приложение Б к ТКП 45-3.02-189-2010 (02250)).*

**3.7. Обязательное страхование работников и возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников**

Одной из основных обязанностей нанимателя в сфере охраны труда является страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 8 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда, ст. 224 ТК). Оно гарантирует возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников при исполнении последними трудовых обязанностей.

Обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат жизнь и здоровье граждан (п. 272 Положения о страховой деятельности):

- работающих на основании трудовых договоров (контрактов);

- работающих на основании гражданско-правовых договоров, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг или создание объектов интеллектуальной собственности, в местах, предоставленных страхователем;

- выполняющих оплачиваемые работы на основе членства (участия) в производственных кооперативах;

- являющихся главами крестьянских (фермерских) хозяйств, руководителями организаций - единственными собственниками их имущества, получающими вознаграждение за труд от такой работы;

- являющихся обучающимися (за исключением курсантов и слушателей) и привлекаемых к оплачиваемым работам в организациях в период прохождения практики, производственного обучения, стажировки, а также являющихся врачами-специалистами, лицами, получившими высшее медицинское образование за пределами Беларуси, и привлекаемых к оплачиваемым работам в период подготовки в клинической ординатуре;

- иные лица.

***Примечание***



*О практикантах в организации см. путеводитель по кадровым вопросам "Практиканты";*

- содержащихся в организациях уголовно-исполнительной системы, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях и привлекаемых к выполнению оплачиваемых работ.

Несчастный случай на производстве - событие, в результате которого работник получил повреждение здоровья при следующих обстоятельствах:

при исполнении им трудовых обязанностей, выполнении работы, оказании услуги, создании объекта интеллектуальной собственности по заданию нанимателя в случаях, определенных в п. 272 Положения о страховой деятельности;

в периоды времени до начала и после окончания работы при следовании по территории нанимателя к рабочему месту и обратно или приведении в порядок оборудования, инструментов, приспособлений и СИЗ либо при выполнении других предусмотренных ПВТР действий перед началом и после окончания работы;

при следовании на транспорте, предоставленном нанимателем, к месту работы или с места работы либо при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха;

при работе вахтовым (экспедиционным) методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

при передвижении на личном транспорте, используемом для нужд нанимателя в соответствии с заключенным договором (соглашением) или условиями трудового договора, либо на ином транспорте или пешком для выполнения задания нанимателя;

при следовании к месту служебной командировки и обратно (абз. 20 п. 271 Положения о страховой деятельности).

***Пример***



*К телесным повреждениям относятся тепловой удар, ожог, обморожение, утопление, поражение электрическим током, молнией, излучением, укусы и иные телесные повреждения, нанесенные животными и др. (абз. 29 п. 271 Положения о страховой деятельности).*

Острое профессиональное заболевание - заболевание застрахованного, вызванное исключительно или преимущественно воздействием на него вредного производственного фактора в процессе трудовой деятельности в течение не более одного рабочего дня (смены), повлекшее временную (не менее одного дня) или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть. Хроническое профессиональное заболевание - заболевание застрахованного, вызванное исключительно или преимущественно длительным воздействием на него вредного производственного фактора в процессе трудовой деятельности, повлекшее временную (не менее одного дня) или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть (абз. 13, 20 п. 2 Правил расследования и учета НС).

***Примечание***



*Подробнее о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях см. путеводитель по кадровым вопросам "Несчастные случаи и профзаболевания".*

Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний - один из видов обязательного страхования (абз. 11 подп. 4.1 п. 4 Положения о страховой деятельности).

***Обратите внимание!***



*Страховщиком при страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является Белгосстрах (абз. 2 п. 271 Положения о страховой деятельности).*

*С 01.09.2019 пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием назначается и выплачивается страховщиком (Белгосстрахом). Им же производятся доплаты в связи с временным переводом застрахованного лица на более легкую нижеоплачиваемую работу (п. 295 Положения о страховой деятельности).*

Страхователь - юридические лица Республики Беларусь, их обособленные подразделения, осуществляющие деятельность на территории Беларуси, представительства иностранных организаций и индивидуальные предприниматели, зарегистрированные в республике, а также физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, постоянно проживающие на территории Республики Беларусь и предоставляющие работу застрахованным лицам (абз. 3 п. 271 Положения о страховой деятельности).

Объект страхования - имущественные интересы застрахованных и иных физических лиц, связанные с утратой ими здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 6 п. 271 Положения о страховой деятельности).

Страховые выплаты производятся за счет средств обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, формируемых страховщиком (п. 292 Положения о страховой деятельности).

**3.8. Гарантии охраны труда**

**3.8.1. Право работника на отказ от выполнения работы**

Работник имеет право на отказ от выполнения порученной работы (абз. 4 ч. 2 ст. ст. 11 Закона об охране труда):

- в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности.

***Пример***



*Кровельщик по металлическим кровлям 3-го разряда отказывается выполнять работу в связи со штормовым ветром, представляющим опасность для его жизни и здоровья при работе на крыше;*

- при непредоставлении ему СИЗ, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

Отказ от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работника и окружающих, а также при непредоставлении ему СИЗ, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, не является нарушением трудовой дисциплины.

***Примечание***



*Подробнее о СИЗ см. пункт 3.2 главы 3 данного путеводителя.*

При отказе от выполнения порученной работы работник обязан:

- незамедлительно письменно сообщить работодателю, предоставляющему работу гражданам по трудовым договорам, либо уполномоченному должностному лицу нанимателя о мотивах отказа;

- подчиняться ПВТР, за исключением выполнения вышеуказанной работы (абз. 4 ч. 2 ст. 11 Закона об охране труда).

***Обратите внимание!***



*Работающий по гражданско-правовому договору в местах, предоставленных работодателем, вправе отказаться от исполнения данного договора полностью или частично в следующих случаях:*

*- работодатель не создал или создал ненадлежащим образом безопасные условия для выполнения работы (оказания услуги), предусмотренной гражданско-правовым договором;*

*- возникла непосредственная опасность для жизни и здоровья работающего и окружающих до устранения этой опасности.*

*При этом работающий обязан незамедлительно письменно сообщить работодателю о мотивах отказа от выполнения работы (оказания услуги) (ч. 3 ст. 11 Закона об охране труда).*

|  |
| --- |
| **Образец** заявления работника об отказе от выполнения работы в связи с возникновением непосредственной опасности для его жизни и здоровья |

До устранения нарушений или до создания нового рабочего места работнику предоставляется другая работа, соответствующая его квалификации, либо, с его согласия, работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца (ч. 2 ст. 223 ТК).

При отказе от выполнения работы работник может быть:

- перемещен в пределах специальности, квалификации или должности служащего (профессии рабочего) с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором (ст. 31 ТК).

|  |
| --- |
| **Образец** приказа о перемещении работника в связи с возникновением непосредственной опасности для его жизни и здоровья |

***Примечание***



*Подробнее о перемещении работника см. путеводитель по кадровым вопросам "Перемещение";*

- переведен с его согласия на другую работу (с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе).

|  |
| --- |
| **Образец** приказа о переводе работника в связи с возникновением непосредственной опасности для его жизни и здоровья |

***Примечание***



*Подробнее о переводе работника см. путеводитель по кадровым вопросам "Перевод".*

При отсутствии у нанимателя возможности предоставить работнику работу выплачивается заработная плата за время простоя не по его вине в размере не ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада) (ст. 71 ТК).

При необходимости (например, работник больше не может продолжать работу на прежних условиях) наниматель обязан обеспечить направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка (ч. 2 ст. 223 ТК).

**3.8.2. Ограничения по привлечению к работе (в ночное время, к сверхурочным работам, к работам с вредными и (или) опасными условиями труда)**

Существуют категории работников, которых нельзя привлекать к выполнению определенных работ. В первую очередь это связано с особым положением этих работников - социальной уязвимостью, необходимостью осуществления ими ухода за детьми и т.д.

***Пример***



*При наличии заключения врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии беременной женщине необходимо снизить нормы выработки, нормы обслуживания либо перевести ее на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 264 ТК), а до решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, более легкой и исключающей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя (ч. 2 ст. 264 ТК).*

В связи с вышеизложенным нанимателю следует обратить внимание на то, что ограничения по привлечению к работе действуют на такие категории работников, как:

- женщины;

- беременные женщины;

- женщины с детьми до полутора лет;

- женщины с детьми до трех лет;

- женщины с детьми до 14 лет (с детьми-инвалидами - до 18 лет);

- инвалиды;

- работники моложе 18 лет (с 16 лет);

- работники моложе 18 лет (с 14 лет).

Таблица 4

**Категории работников, которым установлены ограничения по привлечению к работе**

|  |  |
| --- | --- |
| **Категория работников** | **Ограничения по привлечению к работе** |
| Женщины | запрещается привлечение к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также подземных работ, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию) (ч. 1 ст. 262 ТК). Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, содержится в приложении к постановлению Минтруда и соцзащиты от 12.06.2014 N 35 |
| запрещается привлечение к выполнению работ, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы, если иное не установлено ТК (ч. 2 ст. 262 ТК). Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную утверждены постановлением Минздрава от 13.10.2010 N 133 |
| Беременные женщины | запрещается привлечение к сверхурочным работам (ч. 1 ст. 263 ТК) |
| запрещается привлекать к работе в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни (ч. 1 ст. 263 ТК) |
| запрещается направлять в служебную командировку (ч. 1 ст. 263 ТК) |
| запрещается привлечение к работе в ночное время (ч. 1 ст. 263, ч. 4 ст. 117 ТК) |
| в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо осуществляется перевод на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 264 ТК) |
| со дня установления беременности и в период кормления ребенка грудью следует ограничить время работы с ПЭВМ до 3 часов за рабочую смену с учетом обеспечения оптимальных условий труда и регламентированных перерывов в соответствии с законодательством Республики Беларусь (п. 98 СанПиН N 59) |
| Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет | в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 3 ст. 264 ТК) |
| Женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет (с детьми-инвалидами - до 18 лет) | только с письменного согласия привлекаются к ночным работам (ч. 2 ст. 263 ТК) |
| только с письменного согласия привлекаются к сверхурочным работам (ч. 2 ст. 263 ТК) |
| только с письменного согласия привлекаются к работе в государственные праздники, праздничные дни, выходные дни, в ночное время (ч. 2 ст. 263 ТК) |
| только с письменного согласия направляются в служебную командировку (ч. 2 ст. 263 ТК) |
| Инвалиды | только с письменного согласия привлекаются к работе в ночное время при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов (ч. 5 ст. 117 ТК) |
| только с письменного согласия привлекаются к сверхурочной работе при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов (ч. 5 ст. 287 ТК) |
| только с письменного согласия привлекаются к работе в государственные праздники и праздничные дни, в выходные дни при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов (ч. 5 ст. 287 ТК) |
| направляются в служебную командировку только с их согласия (ч. 6 ст. 287 ТК) |
| Работники моложе 18 лет (с 16 лет) | запрещается привлекать к работе в ночное время (п. 3 ч. 4 ст. 117 ТК) |
| запрещается привлечение к труду на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах (ч. 1 ст. 274 ТК). Список работ, на которых запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет, установлен постановлением N 67 |
| запрещаются подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы, если иное не установлено ТК (ч. 3 ст. 274 ТК). Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную утверждены постановлением 134 |
| запрещается привлечение к ночным работам, если иное не установлено ТК (ст. 276 ТК) |
| запрещается привлечение к сверхурочным работам, если иное не установлено ТК (ст. 276 ТК) |
| запрещается привлечение к работам в государственные праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147 ТК), работам в выходные дни, если иное не установлено ТК (ст. 276 ТК) |
| Работники моложе 16 лет (с 14 лет) | возможно заключение трудового договора только с письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые (ч. 2 ст. 272 ТК):  1) не являются вредными для его здоровья и развития;  2) не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.  Установленный перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, содержится в приложении к постановлению N 144 |

***Примечание***



*Подробнее об особенностях трудовых отношений с женщинами см. путеводитель по кадровым вопросам "Женский труд", об особенностях трудовых отношений с инвалидами см. путеводитель по кадровым вопросам "Инвалиды", а об особенностях трудовых отношений с несовершеннолетними работниками см. путеводитель по кадровым вопросам "Несовершеннолетние работники".*

Право на гарантии, предоставляемые законодательством, коллективным договором, соглашением работающим женщинам-матерям имеют (ч. 5 ст. 271 ТК):

- работающие отцы, воспитывающие детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам);

- одинокие родители;

- опекуны (попечители) детей.

***Примечание***



*Подробнее о запретах и ограничениях при привлечении к работе женщин и некоторых категорий работников, имеющих семейные обязанности, см. путеводитель по кадровым вопросам "Женский труд", пункт 2.4 главы 2.*

**3.8.3. Право на компенсацию по условиям труда**

Работникам, трудящимся на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут быть предоставлены следующие гарантии и компенсации (ч. 1 ст. 225 ТК):

- оплата труда в повышенном размере (ст. 62 ТК).

В соответствии с Постановлением N 575 право на компенсацию в виде оплаты труда в повышенном размере путем установления доплат имеют работники, занятые полный рабочий день на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (подп. 2.1 Постановления N 575).

***Примечание***



*Подробнее об аттестации рабочих мест по условиям труда см. путеводитель по кадровым вопросам "Аттестация рабочих мест".*

Указанные доплаты устанавливаются в зависимости от класса и степени вредности этих условий труда, установленных при аттестации (подп. 2.2 п. 2 Постановления N 575):

работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций;

иным работникам - в процентах от тарифной ставки первого разряда, установленной в организации, или фиксированной денежной величины, определяемой нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иного локального правового акта, принятых в соответствии с законодательством;

- бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами.

***Примечание***



*Подробнее о бесплатном обеспечении лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными продуктами см. путеводитель по кадровым вопросам "Охрана труда в организации", пункт 3.4 главы 3;*

- оплачиваемые перерывы по условиям труда.

Дополнительные специальные перерывы предоставляются наряду с перерывом для отдыха и питания в течение рабочего дня и включаются в рабочее время (ст. 135 ТК, ч. 1 ст. 29 Закона об охране труда). Так, работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года, а также отдельные виды работ, должны предоставляться такие перерывы (например, перерывы для обогревания, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов следует определять ПВТР и (или) коллективным договором. Для таких работников наниматель обязан устанавливать режим работы, исключающий причинение вреда их жизни и здоровью при сильной жаре и сильном морозе (ч. 2 ст. 29 Закона об охране труда).

***Пример***



*К подобным перерывам могут относиться перерывы для обогревания при работе в неотапливаемых помещениях, для охлаждения организма при работе в горячих цехах; для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах, для работающих на ПЭВМ и т.д.;*

- сокращенный рабочий день.

***Примечание***



*Подробнее о сокращенном рабочем дне см. путеводитель по кадровым вопросам "Рабочее время", пункт 2.5 главы 2;*

- дополнительный отпуск.

***Примечание***



*Подробнее о дополнительном отпуске за работу с вредными и (или) опасными условиями труда см. путеводитель по кадровым вопросам "Трудовой отпуск", подпункт 1.3.1 пункта 1.3 главы 1;*

- другие компенсации.

***Обратите внимание!***



*По коллективному договору, соглашению или трудовому договору наниматель может дополнительно установить работнику иные меры, компенсирующие вредное влияние на работающих производственных факторов, возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью работника, не предусмотренные законодательством (ч. 3 ст. 225 ТК).*

**3.8.4. Иные гарантии охраны труда**

Среди иных гарантий, обеспечивающих охрану труда, следует упомянуть защиту работника при ухудшении состояния его здоровья либо при утрате им профессиональной трудоспособности.

Если ухудшение состояния здоровья работника было обусловлено условиями труда либо утрата профессиональной трудоспособности произошла в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, наниматель обязан:

- предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии или

- обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка, а при необходимости - его реабилитацию (ч. 3 ст. 223 ТК).

Работа, которую наниматель обязан предоставить работнику, не обязательно должна соответствовать его профессии рабочего, специальности, квалификации или должности служащего. Основным является то, что она должна отвечать требованиям, указанным в заключении врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии.

***Примечание***



*Подробнее о переводе работника на другую работу в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии см. путеводитель по кадровой работе "Перевод", глава 8.*

При временном переводе в связи с причинением вреда здоровью в результате страхового случая на более легкую нижеоплачиваемую работу наниматель выплачивает работнику разницу между прежним заработком и заработком по новой работе до восстановления его профессиональной трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности (ч. 1 п. 297 Положения о страховой деятельности).

При непредоставлении нанимателем в указанный период соответствующей работы работнику выплачивается средний заработок, который он получал до страхового случая (факта повреждения здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания), за счет собственных средств нанимателя (ч. 3 п. 297 Положения о страховой деятельности).

Работник не обязан соглашаться на любую предложенную ему работу, однако в этом случае он может быть уволен по п. 3 ст. 42 ТК в связи с несоответствием занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

***Примечание***



*Подробнее о расторжении трудового договора в соответствии с п. 3 ст. 42 ТК см. путеводитель по кадровым вопросам "Увольнение", пункт 3.3 главы 3.*

Направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка, а при необходимости - его реабилитация обеспечиваются за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ч. 3 ст. 223 ТК).

**Глава 4**

**Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда**

**4.1. Общие положения о надзоре и контроле**

Местные исполнительные и распорядительные органы осуществляют надзор за соблюдением законодательства о труде по вопросам предоставления компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в организациях, расположенных на подведомственной им территории (абз. 4 ст. 10 Закона об охране труда).

Прокурорский надзор осуществляется Генеральным прокурором Республики Беларусь и подчиненными ему прокурорами. Они осуществляют надзор за точным и единообразным исполнением законодательства об охране труда работодателями и работающими (ст. 39 Закона об охране труда).

Одним из основных контролирующих органов в области охраны труда является Департамент госинспекции труда Минтруда и соцзащиты (далее - Департамент). Он осуществляют надзор за соблюдением работодателями законодательства об охране труда (ч. 1 ст. 40 Закона об охране труда, подп. 7.1 п. 7 Положения о Департаменте, ч. 3 п. 18 перечня контролирующих (надзорных) органов).

***Примечание***



*Подробнее о государственном контроле и надзоре, осуществляемом Департаментом, см. пункт 4.2 главы 4 данного путеводителя.*

Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда в пределах своей компетенции в соответствующих сферах деятельности также осуществляют:

- Госпромнадзор. Основные задачи Госпромнадзора:

надзорная деятельность в области промышленной безопасности, перевозки опасных грузов;

предупреждение несчастных случаев, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах и (или) потенциально опасных объектах и при перевозке опасных грузов;

участие в реализации государственной политики в области промышленной безопасности, перевозки опасных грузов (п. 8 Положения о Департаменте по надзору за безопасным ведением работ в промышленности, утвержденного Указом N 405);

- Госатомнадзор. Основные задачи Госатомнадзора:

государственный надзор в области обеспечения ядерной и радиационной безопасности;

участие в реализации государственной политики в области обеспечения ядерной и радиационной безопасности

осуществление специальных функций в области обращения с радиоактивными отходами (п. 8 Положения о Департаменте по ядерной и радиационной безопасности, утвержденного Указом N 405);

- органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям, к примеру, органы государственного пожарного надзора;

- управление государственного энергетического и газового надзора и охраны труда Минэнерго, управление государственного энергетического надзора государственного производственного объединения электроэнергетики "Белэнерго", а также филиалы "Энергонадзор" республиканских унитарных предприятий электроэнергетики, входящих в состав этого объединения;

- государственное учреждение "Республиканский центр гигиены, эпидемиологии и общественного здоровья", областные центры гигиены, эпидемиологии и общественного здоровья, Минский городской, городские, районные, зональные и районные в городах центры гигиены и эпидемиологии;

- Госстандарт;

- Главная государственная инспекция по надзору за техническим состоянием машин и оборудования Минсельхозпрода.

Проверки, в том числе по вопросам охраны труда, проводятся в соответствии с требованиями Указа о проведении проверок (п. 1 Указа о проведении проверок, перечень контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных проводить проверки, и сфер их контрольной (надзорной) деятельности, утвержденный Указом о проведении проверок).

Наниматель обязан обеспечить допуск должностных лиц контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства об охране труда, к проверке и представление необходимых для проверки документов, а также допуск проверяющих для обследования территорий и помещений, транспортных средств и иных объектов, используемых для осуществления деятельности (абз. 9 ч. 1 ст. 17 Закона об охране труда).

**4.2. Контроль и надзор, осуществляемые Департаментом государственной инспекции труда Минтруда и соцзащиты**

Департамент и его территориальные подразделения осуществляют надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда (ч. 1 ст. 40 Закона об охране труда, подп. 7.1 п. 7 Положения о Департаменте, ч. 3 п. 18 перечня контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных проводить проверки, и сфер их контрольной (надзорной) деятельности, утвержденного Указом о проведении проверок).

Формами осуществления Департаментом надзора за соблюдением законодательства об охране труда являются (подп. 1.1 п. 1 постановления Минтруда и соцзащиты от 28.02.2018 N 19, ч. 2 п. 1 Указа от 16.10.2017 N 510):

выборочные и внеплановые проверки в соответствии с законодательством;

мероприятия технического (технологического, поверочного) характера в части расследования несчастных случаев на производстве;

мониторинг соответствия деятельности субъекта требованиям законодательства об охране труда, направление рекомендаций по устранению и недопущению недостатков, выявленных в результате мониторинга;

разъяснительная работа о порядке соблюдения требований законодательства о труде и об охране труда, применение его положений на практике;

информирование работодателей (включая использование средств глобальной компьютерной сети Интернет, средств массовой информации) о типичных нарушениях, выявляемых Департаментом;

семинары, круглые столы по вопросам соблюдения законодательства о труде и об охране труда.

При осуществлении надзора, в том числе при проведении проверки, должностные лица Департамента (государственные инспекторы труда), в частности, вправе (ч. 3 ст. 40 Закона об охране труда, п. 9 Положения о Департаменте):

- свободно входить в капитальные строения (здания, сооружения), изолированные помещения, на территорию проверяемого работодателя;

- знакомиться с документами, ведение которых предусмотрено законодательством о труде и об охране труда, для проверки их соответствия законодательству, запрашивать копии этих документов, если на это отсутствуют установленные законодательством ограничения;

- выносить в установленном законодательством порядке предложения о приостановлении (запрете) деятельности работодателя (его цехов, производственных участков), объекта строительства, оборудования в случае выявления нарушений требований по охране труда, создающих угрозу жизни и здоровью работающих;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ при условии уведомления об этом проверяемого работодателя или уполномоченного им должностного лица и отсутствия ограничений на их изъятие;

- расследовать в порядке, установленном законодательством, несчастные случаи на производстве, принимать участие в расследовании профзаболеваний;

- проводить в установленном законодательством порядке мониторинг, направлять рекомендации по устранению и недопущению недостатков, выявленных в результате мониторинга, а также использовать во взаимодействии с работодателями иные меры профилактического и предупредительного характера.

Департамент составляет протоколы об административных правонарушениях и рассматривает дела об административных правонарушениях в случаях и порядке, установленных законодательными актами (подп. 7.18 п. 7, п. 9, 9-2 Положения о Департаменте).

***Примечание***



*Подробнее об административной ответственности за нарушение законодательства об охране труда см. подпункт 4.4.2 пункта 4.4 главы 4 данного путеводителя.*

Разграничены права государственных инспекторов и руководящего состава (директора Департамента, его заместителей, начальников областных и Минского городского управлений Департамента, их заместителей, начальников межрайонных отделов, их заместителей). К компетенции последних, в частности, отнесено (ч. 4 ст. 40 Закона об охране труда):

- рассмотрение материалов проверки соблюдения законодательства об охране труда;

- вынесение проверяемым работодателям обязательных для исполнения требований (предписаний) об устранении выявленных нарушений;

- предложение проверяемым работодателям провести экспертизу капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений, производственных процессов, оборудования и других объектов, создающих непосредственную опасность для жизни и здоровья работающих и окружающих, или назначение проведения такой экспертизы;

- требование отстранения от выполнения работ (оказания услуг) в соответствующий день (смену) работающих, появившихся на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не использующих требуемые СИЗ либо не прошедших инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда, медицинский осмотр и др.

***Примечание***



*О проведении проверки законодательства о труде Департаментом см. путеводитель по кадровым вопросам "Проверка соблюдения законодательства о труде", пункт 3.1 главы 3.*

**4.3. Общественный контроль профсоюзов за соблюдением законодательства об охране труда**

Профсоюзы, их организационные структуры, объединения таких союзов и их организационные структуры (далее - профсоюзы) вправе осуществлять общественный контроль, в том числе за соблюдением законодательства об охране труда (подп. 1.1 п. 1, абз. 2 п. 2 Указа о профсоюзах, ч. 1 ст. 13 Закона о профсоюзах, ст. 42 Закона об охране труда).

***Обратите внимание!***



*Профсоюзы вправе осуществлять общественный контроль в отношении тех организаций и их обособленных подразделений, представительств иностранных организаций, где работают члены соответствующего профсоюза и создана первичная профсоюзная организация; медицинских пунктов, объектов торговли и общественного питания, расположенных на территории данных организаций; созданных организациями учреждений дошкольного образования и оздоровительных организаций (далее - организации) (подп. 1.2.3 п. 1 Указа о профсоюзах).*

Права профсоюзов в области охраны труда конкретизированы в ст. 13 Закона о профсоюзах. В частности, профсоюзы имеют право участвовать в экспертизе безопасности условий труда проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектов, а также проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов, в аттестации рабочих мест по условиям труда и др. (ч. 2 ст. 13 Закона о профсоюзах).

Общественный контроль осуществляется профсоюзами в формах (ч. 2 ст. 42 Закона об охране труда):

- проведения проверок в случаях, установленных законодательными актами;

- осуществления мероприятий по наблюдению, анализу, оценке соблюдения трудовых и социально-экономических прав работников (мониторинг), участия в работе коллегиальных органов, комиссий и в иных формах, предусмотренных законодательством, коллективными договорами (соглашениями), не связанных с проведением проверок.

Профсоюз не вправе применять санкции к нанимателям и привлекать должностных лиц, допустивших нарушения законодательства, к административной ответственности.

***Примечание***



*Подробнее о профсоюзах см. путеводитель по кадровым вопросам "Профсоюзы".*

**4.3.1. Общественный контроль профсоюзов в форме проведения проверок**

Право профсоюзов осуществлять общественный контроль в форме проведения проверок закреплено в ч. 1 п. 5 Указа о проведении проверок. В ходе проверки технические инспекторы труда профсоюзов имеют право (п. 3, подп. 4.2 п. 4 Положения об осуществлении общественного контроля профсоюзами, ч. 4 ст. 13 Закона о профсоюзах):

- требовать от нанимателя устранения нарушений требований по охране труда, угрожающих жизни и здоровью работающих;

- требовать приостановления этим нанимателем выполнения работ, в том числе деятельности цехов (производственных участков), оборудования, до устранения нарушений - в случае непосредственной угрозы для жизни и здоровья работающих. При этом после устранения нарушений наниматель обязан направить письменное уведомление, на основании которого (не позднее двух рабочих дней со дня его получения) профсоюз вправе принять решение о разрешении дальнейшего выполнения работ, в том числе возобновлении деятельности цехов (производственных участков), эксплуатации оборудования (п. 28 Положения об осуществлении общественного контроля профсоюзами);

- запрашивать и получать от контролируемых субъектов, государственных органов сведения о несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях;

- принимать в установленном законодательством порядке участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

***Примечание***



*Подробнее о расследовании несчастного случая на производстве см. путеводитель по кадровым вопросам "Несчастные случаи на производстве и профзаболевания", глава 2;*

- требовать отстранения от работы в соответствующий день (смену) работающих, появившихся на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не использующих СИЗ, обеспечивающие безопасность труда, не прошедших в порядке и случаях, предусмотренных законодательством, инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда, медицинский осмотр.

***Примечание***



*Подробнее об отстранении от работы работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, работника, не прошедшего медицинский осмотр, работника, не использующего требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда, см. путеводитель по кадровым вопросам "Отстранение от работы", пункты 3.1, 3.3, 3.4, 3.7 главы 3;*

- требовать проведения внепланового инструктажа по охране труда и внеочередной проверки знаний по вопросам охраны труда работников контролируемого субъекта при выявлении нарушений требований по охране труда, которые могут привести или привели к аварии, несчастному случаю на производстве и другим тяжким последствиям, и др.

***Примечание***



*Подробнее о проведении внепланового инструктажа по вопросам охраны труда, а также о внеочередной проверке знаний по вопросам охраны труда см. подпункт 2.4.4 пункта 2.4, пункт 2.7 главы 2 данного путеводителя.*

Профсоюзы вправе проводить плановые и внеплановые проверки. Основанием для проведения профсоюзом внеплановой проверки может служить в том числе обращение первичной профсоюзной организации или физического лица, свидетельствующее о совершаемом (совершенном) нарушении законодательства о труде, об охране труда или о фактах возникновения угрозы причинения либо причинения вреда жизни, здоровью граждан (абз. 4 ч. 1 п. 5, абз. 2 п. 7 Указа о профсоюзах).

***Примечание***



*Подробнее о проверке соблюдения организацией законодательства о труде см. путеводитель по кадровым вопросам "Проверка соблюдения законодательства о труде".*

После истечения 2 лет со дня государственной регистрации организаций могут проводиться их плановые проверки по вопросам соблюдения законодательства о труде и об охране труда. Плановые проверки проводятся не чаще одного раза в два года (п. 6 Указа о профсоюзах).

О назначении плановой проверки контролируемый субъект должен быть письменно уведомлен не позднее чем за 10 рабочих дней до начала ее проведения. Уведомление о проведении проверки профсоюз направляет по последнему известному профсоюзу месту нахождения контролируемого субъекта. Уведомление считается полученным им по истечении 3 дней со дня его направления (п. 14 Положения об осуществлении общественного контроля профсоюзами).

Права и обязанности организации, проверяемой профсоюзами, определены в п. 6, 7, 16, 20, 21, 26, 28, 29 Положения об осуществлении общественного контроля профсоюзами. В частности, организация обязана письменно проинформировать профсоюз, если:

- за проверяемый период вопросы охраны труда, указанные в уведомлении, уже были проверены контролирующим (надзорным) органом и по ним составлен акт (справка) проверки;

- в течение календарного года вопросы охраны труда, указанные в уведомлении, уже были проверены иным профсоюзом и по ним составлено представление (справка).

Организация вправе не допускать к проведению проверки проверяющего, который отказался внести необходимые сведения в книгу учета проверок; обжаловать решения профсоюза по результатам проверки, действия (бездействие) проверяющих и должностных лиц профсоюза, назначивших проведение проверки, и др.

Срок проведения проверки профсоюзом не может превышать 3 рабочих дней (ч. 1 п. 18 Положения об осуществлении общественного контроля профсоюзами).

По результатам проверки, в ходе которой выявлены факты нарушения актов законодательства, в том числе об охране труда, проверяющим составляется представление в 2 экземплярах. В нем указывается ряд сведений, определенных законодательством, в том числе:

- содержание выявленных нарушений;

- перечень нарушенных норм законодательства (коллективного договора (соглашения));

- требования по их устранению, в том числе в случае несоответствия трудового договора (контракта) законодательству, коллективному договору (соглашению);

- требования изменить условия трудового договора (контракта) в интересах работника;

- требования провести аттестацию рабочих мест по условиям труда при ее непроведении в установленный законодательством срок;

- сроки устранения недостатков (п. 23, 24 Положения об осуществлении общественного контроля профсоюзами).

О выполнении каждого пункта представления организация обязана письменно сообщить профсоюзу. При этом не позднее 2 дней со дня получения сообщения профсоюзом может быть назначена контрольная проверка, срок которой не должен превышать одного рабочего дня. Результаты проверки, в ходе которой не выявлено нарушений актов законодательства или коллективного договора (соглашения), оформляются справкой (п. 23, 26, 27, ч. 2 п. 18 Положения об осуществлении общественного контроля профсоюзами).

Заявление (жалоба) о признании проверки незаконной (например, на основании невнесения проверяющим записи о проведении проверки в книгу учета проверок) может быть подано организацией не позднее двух рабочих дней со дня окончания проверки руководителю профсоюза, назначившему проведение проверки. Пропуск этого срока является основанием для отказа в рассмотрении заявления (жалобы). Копия решения по заявлению (жалобе) в течение трех рабочих дней со дня его принятия направляется организации, а в случае принятия решения о признании проверки незаконной - также в органы прокуратуры.

Действия (бездействие) проверяющего либо должностного лица профсоюза, назначившего проведение проверки, могут быть обжалованы организацией в суд. Условия судебного порядка обжалования следующие:

- несогласие с решением вышестоящего профсоюза (руководителя профсоюза, если вышестоящий профсоюз отсутствует) об отказе в признании проверки незаконной;

- соблюдение 10-дневного срока на обжалование со дня получения такого решения (п. 14 Указа о профсоюзах).

Жалоба проверяемого на действия (бездействие) проверяющих и должностных лиц профсоюза, назначивших проведение проверки, может быть направлена руководителю профсоюза, назначившему проверку, и (или) в суд (п. 29 Положения об осуществлении общественного контроля профсоюзами). Руководитель профсоюза должен рассмотреть жалобу в течение месяца со дня ее получения, решение по жалобе направляется подавшей ее организации.

Жалоба организации на представление, составленное по результатам проверки, может быть подана в 10-дневный срок со дня его вынесения руководителю профсоюза и (или) в суд (п. 31 Положения об осуществлении общественного контроля профсоюзами).

Обжалование представления, составленного профсоюзом по результатам проверки в том числе вопросов охраны труда, **не освобождает** организацию от выполнения требований, изложенных в представлении (п. 32 Положения об осуществлении общественного контроля профсоюзами).

***Примечание***



*Подробнее о профсоюзах см. путеводитель по кадровым вопросам "Профсоюзы".*

**4.3.2. Общественный контроль профсоюзов в формах, не связанных с проведением проверок**

Профсоюзы осуществляют общественный контроль в том числе за соблюдением законодательства в сфере охраны труда, в частности, проводя и участвуя в мероприятиях по наблюдению, анализу, оценке соблюдения трудовых и социально-экономических прав граждан (мониторинг), и др. (подп. 1.2.2 п. 1 Указа о профсоюзах).

***Обратите внимание!***



*Первичные профсоюзные организации осуществляют общественный контроль только в формах, не связанных с проведением проверок, и только в отношении тех организаций, в которых они созданы (подп. 1.4 п. 1 Указа о профсоюзах).*

Так, представители профсоюза могут принимать участие в осуществлении контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях (абз. 3 п. 6 Инструкции о контроле за охраной труда).

Такой контроль проводится (абз. 3 п. 6 Инструкции о контроле за охраной труда):

- ежедневно на рабочих местах работников их непосредственными руководителями. Данные, которые устанавливаются при проведении ежедневного контроля, перечислены в п. 9 Инструкции о контроле за охраной труда;

- ежемесячно в каждом структурном подразделении организации руководителями этих структурных подразделений. Данные, которые устанавливаются при проведении ежемесячного контроля, перечислены в п. 9 и 10 Инструкции о контроле за охраной труда;

- ежеквартально в организации руководителем организации или его заместителем с участием работников службы охраны труда (специалиста по охране труда или уполномоченного должностного лица нанимателя, на которого возложены обязанности специалиста по охране труда), членов комиссии по охране труда, руководителей структурных подразделений и непосредственных руководителей, иных работников организации. Данные, которые устанавливаются при проведении ежемесячного контроля, перечислены в п. 9, 10 и 11 Инструкции о контроле за охраной труда;

- по мере необходимости в каждом структурном подразделении организации работниками службы охраны труда (специалистом по охране труда или уполномоченным должностным лицом нанимателя, на которого возложены обязанности специалиста по охране труда).

***Примечание***



*Подробнее о контроле за соблюдением законодательства об охране труда см. путеводитель по кадровым вопросам "Проверка соблюдения законодательства о труде", глава 4.*

**4.4. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда**

Работодатели и работающие, виновные в нарушении законодательства об охране труда, несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 44 Закона об охране труда). За нарушение нанимателем (работодателем) и работником установленных законодательством обязанностей, в том числе в сфере охраны труда, к ним применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной ответственности.

***Примечание***



*Подробнее об обязанностях нанимателя и работника в сфере охраны труда см. пункт 3.1 главы 3 данного путеводителя.*

**4.4.1. Дисциплинарная ответственность**

Одним из оснований увольнения по инициативе нанимателя и одновременно мерой дисциплинарного взыскания является расторжение трудового договора за однократное грубое нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников (абз. 9 п. 7 ст. 42 ТК).

***Обратите внимание!***



*Увольнение в соответствии с абз. 9 п. 7 ст. 42 ТК признается дискредитирующим обстоятельством увольнения (абз. 5 подп. 6.2 п. 6 Декрета N 5).*

Согласно абз. 3 подп. 1.4 п. 1 Директивы N 1 руководители государственных органов, иных организаций независимо от форм собственности должны обеспечить безусловное привлечение работников организаций к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников.

***Примечание***



*Подробнее об особенностях трудовых отношений с работающими по контракту см. путеводитель по кадровым вопросам "Контракт", а об увольнении за однократное или грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников, см. путеводитель по кадровым вопросам "Дисциплинарная ответственность", глава 7.*

Для установления факта совершения работником грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников, нанимателю следует проанализировать сведения, содержащиеся в заключении государственного инспектора труда и акте формы Н-1 о несчастном случае на производстве. Например, в акте формы Н-1 содержатся сведения о причинах несчастного случая на производстве и лицах, допустивших нарушения требований законодательства о труде и охране труда, нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, локальных правовых актов. Данные сведения позволяют сделать вывод о наличии либо отсутствии факта совершения каким-либо работником грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

***Примечание***



*Подробнее об оформлении результатов расследования несчастных случаев см. путеводитель по кадровым вопросам "Несчастные случаи на производстве и профзаболевания", пункт 2.5 главы 2.*

Отметим, что на практике под грубым нарушением понимается явное нарушение требований правил охраны труда, в том числе: соответствующих инструкций, правил и других нормативно-правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях, которое находится в прямой причинной связи с наступившими последствиями - увечьем или смертью других работников.

Так как увольнение согласно абз. 9 п. 7 ст. 42 ТК является дисциплинарным взысканием и дискредитирующим обстоятельством увольнения, при его применении наниматель должен соблюдать процедуру привлечения работника к дисциплинарной ответственности, определенную п. 7 Декрета N 5, ст. 199 ТК. Так, до применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника, провести проверку допущенных им нарушений.

***Примечание***



*Подробнее о применении к работнику мер дисциплинарной ответственности см. путеводитель по кадровым вопросам "Дисциплинарная ответственность".*

За иные нарушения работниками их обязанностей в области охраны труда наниматель вправе применить к ним меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные законодательством.

**4.4.2. Административная ответственность**

За нарушения законодательства в области охраны труда должностные лица и организации могут привлекаться к административной ответственности.

***Примечание***



*Подробнее о требованиях по охране труда см. пункт 1.1 главы 1 данного путеводителя.*

Таблица 5

**Условия привлечения к административной ответственности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Административное правонарушение** | **Размер штрафа** | **Органы, должностные лица которых составляют протоколы** | **Органы, которые рассматривают дела** |
| Нарушение должностным или иным уполномоченным лицом работодателя или индивидуальным предпринимателем требований по охране труда (ч. 1 ст. 10.13 КоАП) | от 5 до 40 БВ | - органы Департамента государственной инспекции труда Минтруда и соцзащиты (абз. 2 п. 15 ч. 1 ст. 3.30 ПИКоАП);  - прокурор (при осуществлении им надзорных функций) (п. 4 ч. 2 ст. 3.30 ПИКоАП) | органы Департамента государственной инспекции труда Минтруда и соцзащиты (ст. 3.22 ПИКоАП) |
| То же деяние, повлекшее травмирование работающих (ч. 2 ст. 10.13 КоАП) | От 20 до 50 БВ |
| То же деяние, совершенное иным работающим (ч. 3 ст. 10.13 КоАП) | До 5 БВ |
| Непроведение в установленных законодательством случаях и в установленные сроки аттестации рабочих мест по условиям труда, либо нарушение порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, либо представление нанимателем либо уполномоченным должностным лицом нанимателя документов по аттестации рабочих мест по условиям труда, содержащих недостоверные сведения (ч. 5 ст. 10.12 КоАП) <\*> | - от 5 до 50 БВ (на уполномоченное должностное лицо нанимателя);  - до 100 БВ (на юридическое лицо) | - органы государственной экспертизы условий труда (абз. 4 п. 15 ч. 1 ст. 3.30 ПИКоАП);  - прокурор (при осуществлении им надзорных функций) (п. 4 ч. 2 ст. 3.30 ПИКоАП) | суд (ч. 1 ст. 3.2 ПИКоАП) |
| Несообщение или несвоевременное сообщение страхователем о несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании в случаях, предусмотренных законодательством, а равно нарушение установленного порядка расследования такого несчастного случая (ст. 10.14 КоАП) | от 10 до 50 БВ | - органы Комитета государственного контроля (п. 3 ч. 1 ст. 3.30 ПИКоАП);  - органы Департамента государственной инспекции труда Минтруда и соцзащиты (абз. 2 п. 15 ч. 1 ст. 3.30 ПИКоАП);  - прокурор (при осуществлении им надзорных функций) (п. 4 ч. 2 ст. 3.30 ПИКоАП) | - органы Департамента государственной инспекции труда Минтруда и соцзащиты (ч. 1 ст. 3.22 ПИКоАП);  - органы Комитета государственного контроля (ч. 1 ст. 3.7 ПИКоАП) |
| Отсутствие в гражданско-правовых договорах на выполнение работ, оказание услуг или создание объектов интеллектуальной собственности, заключаемых юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем с гражданами, условий, предусмотренных законодательством <\*\*> (ст. 10.18 КоАП) | до 25 БВ (на индивидуального предпринимателя или юридическое лицо) | - органы Департамента государственной инспекции труда Минтруда и соцзащиты (абз. 2 п. 15 ч. 1 ст. 3.30 ПИКоАП);  - органы Комитета государственного контроля (п. 3 ч. 1 ст. 3.30 ПИКоАП);  - прокурор (при осуществлении им надзорных функций) (п. 4 ч. 2 ст. 3.30 ПИКоАП) | - органы Департамента государственной инспекции труда Минтруда и соцзащиты (ч. 1 ст. 3.22 ПИКоАП);  - органы Комитета государственного контроля (ч. 1 ст. 3.7 ПИКоАП) |

--------------------------------

<\*> Обязанность нанимателя проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда предусмотрена абз. 8 ч. 2 ст. 17 Закона об охране труда.

<\*\*> Законодательством предусмотрено, что в гражданско-правовом договоре должна содержаться в том числе обязанность заказчика предоставлять при необходимости места для выполнения работ, оказания услуг и создания объектов интеллектуальной собственности, соответствующие правилам охраны труда и требованиям техники безопасности (абз. 4 подп. 1.1 п. 1, абз. 2 подп. 1.3 п. 1 Указа от 06.07.2005 N 314 "О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам"). Общие положения о соответствии производственных зданий и помещений, рабочих мест требованиям по охране труда приведены в ст. 34, 35 Закона об охране труда.

**4.4.3. Уголовная ответственность**

Уголовная ответственность за преступления в сфере охраны труда предусмотрена ст. 302 - 306 УК.

Если совершение нарушений правил техники безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда должностным лицом, ответственным за их соблюдение, или ИП повлекло профессиональное заболевание либо причинение тяжкого или менее тяжкого телесного повреждения, то это лицо (ИП) подлежит привлечению к уголовной ответственности по ч. 1 ст. 306 УК.

***Примечание***



*Подробнее о профессиональном заболевании см. путеводитель по кадровым вопросам "Несчастные случаи на производстве и профзаболевания", глава 4.*

Таблица 6

**Виды наказаний за нарушения, предусмотренные** ст. 306 **УК**

|  |  |
| --- | --- |
| **Последствия нарушения правил охраны труда должностным лицом** | **Возможное наказание за данное нарушение** |
| Профессиональное заболевание либо причинение тяжкого или менее тяжкого телесного повреждения (ч. 1 ст. 306 УК) | - штраф;  - исправительные работы на срок до двух лет;  - ограничение свободы на срок до трех лет;  - лишение свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без лишения |
| Смерть человека либо причинение тяжкого телесного повреждения двум или более лицам (ч. 2 ст. 306 УК) | - ограничение свободы на срок до пяти лет;  - лишение свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без лишения |
| Смерть двух или более лиц (ч. 3 ст. 306 УК) | лишение свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без лишения |

Ответственность по ст. 306 УК несут должностные лица, на которых в силу их должностных обязанностей или по приказу (распоряжению) нанимателя возложена обязанность обеспечивать соблюдение правил охраны труда на определенном участке работы, а также ИП. Руководители организаций, их заместители, главные инженеры, главные специалисты могут быть привлечены к уголовной ответственности по данной статье, если они не приняли мер к устранению заведомо известного нарушения правил охраны труда, либо дали указания, противоречащие этим правилам, или, взяв на себя непосредственное руководство отдельными видами работ, не обеспечили соблюдение тех же правил (п. 7 Постановления Пленума о нарушении правил охраны труда).

***Обратите внимание!***



*В настоящее время действуют общие требования пожарной безопасности к содержанию и эксплуатации капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений и иных объектов, принадлежащих субъектам хозяйствования, утвержденные Декретом N 7. Они являются обязательными для соблюдения всеми субъектами хозяйствования.*

Если нарушение должностным лицом правил производственно-технической дисциплины, правил безопасности на взрывоопасных предприятиях или во взрывоопасных цехах либо правил безопасности взрывоопасных работ создало угрозу взрыва либо повлекло взрыв, уголовная ответственность наступает по ст. 302 УК.

Таблица 7

**Ответственность за нарушение ст. 302 УК**

|  |  |
| --- | --- |
| **Последствия нарушения правил производственно-технической дисциплины, правил безопасности на взрывоопасных предприятиях или во взрывоопасных цехах либо правил безопасности взрывоопасных работ** | **Возможное наказание за данное нарушение** |
| Создание угрозы взрыва либо взрыв (ч. 1 ст. 302 УК) | - штраф;  - лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;  -арест |
| Наступление по неосторожности смерти человека, либо причинение тяжкого или менее тяжкого телесного повреждения, либо причинение ущерба в особо крупном размере (ч. 2 ст. 302 УК) | - ограничение свободы на срок до 5 лет;  - лишение свободы на срок от 2 до 7 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без лишения |

За нарушение правил безопасности горных или строительных работ либо правил эксплуатации машин и механизмов при производстве таких работ наступает ответственность по ст. 303 УК.

Таблица 8

**Ответственность за нарушение ст. 303 УК**

|  |  |
| --- | --- |
| **Последствия нарушения правил безопасности горных или строительных работ либо правил эксплуатации машин и механизмов при производстве таких работ** | **Возможное наказание за данное нарушение** |
| Тяжкое или менее тяжкое телесное повреждение либо ущерб в крупном размере (ч. 1 ст. 303 УК) | - штраф;  - арест;  - ограничение свободы до 3 лет;  - лишение свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без лишения |
| Смерть человека по неосторожности (ч. 2 ст. 303 УК) | - ограничение свободы на срок до 5 лет;  - лишение свободы на срок от 2 до 7 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без лишения |

К ответственности по ст. 302 и 303 УК привлекаются как должностные лица, так и иные лица, обязанные соблюдать действующие правила производственно-технической дисциплины и безопасности на взрывоопасных предприятиях или во взрывоопасных цехах, при взрывоопасных, а также горных или строительных работах (ч. 1 п. 6 Постановления Пленума о нарушении правил охраны труда).

За нарушение требований пожарной безопасности меры уголовной ответственности применяются согласно ст. 304 УК.

Таблица 9

**Ответственность за нарушение ст. 304 УК**

|  |  |
| --- | --- |
| **Последствия нарушения правил пожарной безопасности лицом, ответственным за их выполнение** | **Возможное наказание за данное нарушение** |
| Возникновение пожара и уничтожение или повреждение чужого имущества по неосторожности при условии совершения в течение года после наложения административного взыскания за нарушение требований пожарной безопасности (ч. 1 ст. 304 УК) | - штраф; - исправительные работы на срок до 1 года;  - арест с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без лишения |
| Возникновение пожара по неосторожности, причинившего тяжкое или менее тяжкое телесное повреждение либо ущерб чужому имуществу в крупном размере (ч. 2 ст. 304 УК) | - исправительные работы на срок до 2 лет;  - арест;  - ограничение свободы на срок до 3 лет;  - лишение свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без лишения |
| Возникновение пожара, повлекшее по неосторожности смерть человека либо причинение тяжкого телесного повреждения двум или более лицам (ч. 3 ст. 304 УК) | лишение свободы на срок до 7 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без лишения |

К ответственности по ст. 304 УК привлекаются должностные лица (руководители организаций или их структурных подразделений), другие работники, на которых действующими требованиями (инструкциями) или приказом (распоряжением) нанимателя возложена обязанность обеспечивать соблюдение требований пожарной безопасности на определенном участке работы (прорабы, мастера) или выполнять их (электросварщики, кладовщики) (ч. 2 п. 6 Постановления Пленума о нарушении правил охраны труда).

За нарушение проектов, обязательных для соблюдения требований технических нормативных правовых актов при производстве строительно-монтажных работ (в том числе требований по охране труда) лицом, ответственным за их соблюдение, наступает уголовная ответственность по ст. 305 УК.

Таблица 10

**Ответственность за нарушение ст. 305 УК**

|  |  |
| --- | --- |
| **Последствия нарушения проектов, обязательных для соблюдения требований технических нормативных правовых актов при производстве строительно-монтажных работ лицом, ответственным за их соблюдение** | **Возможное наказание за данное нарушение** |
| Причинение по неосторожности тяжкого или менее тяжкого телесного повреждения либо ущерба в крупном размере (ч. 1 ст. 305 УК) | - штраф;  - исправительные работы на срок до 2 лет;  - лишение свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без лишения |
| Смерть человека по неосторожности либо причинение тяжкого телесного повреждения двум или более лицам (ч. 2 ст. 305 УК) | - ограничение свободы на срок до 5 лет;  - лишение свободы на срок до 7 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без лишения |

К ответственности по ст. 305 УК привлекаются лица, ответственные за соблюдение проектов, обязательных требований ТНПА при производстве строительно-монтажных работ (главные инженеры, прорабы, мастера и т.д.) (ч. 3 п. 6 Постановления Пленума о нарушении правил охраны труда).

Copyright: (C) ООО "ЮрСпектр", 2025

Исключительные имущественные права на данный

авторский материал принадлежат ООО "ЮрСпектр"

------------------------------------------------------------------