

КАК СОЗДАТЬ СЛУЖБУ ОХРАНЫ ТРУДА ПО НОВЫМ ПРАВИЛАМ

До недавнего времени службу охраны труда создавали в основном только крупные компании. После 6 октября 2006 года - даты вступления в силу поправок в Трудовой кодекс ситуация изменилась. Организовать подобную службу (или ввести должность специалиста в области охраны труда) обязаны и работодатели - субъекты малого бизнеса, в том числе индивидуальные предприниматели. Подробности в статье.

Новая редакция статьи 217 Трудового кодекса обязывает работодателей, у которых штат сотрудников более 50 человек, создавать службу охраны труда (СОТ). Напомним, что до 6 октября аналогичная обязанность возникла у работодателя, если численность его работников превышала 100.

Обратите внимание: в новой редакции Трудового кодекса сохранилось требование о создании СОТ (введении должности специалиста по охране труда) для работодателей, которые ведут производственную деятельность. В этом случае, как и раньше, количество работающих роли не играет.

Руководитель организации или индивидуальный предприниматель имеет право самостоятельно (лично) осуществлять охрану труда или привлекать для этого сторонние специализированные организации. Теперь в ТК РФ появилось требование об обязательной аккредитации таких организаций. Но прежде чем говорить о том, как работодателю организовать СОТ, расскажем об основных нововведениях, связанных с охраной труда.

Изучаем новшества

Начнем с новых понятий, которые включены в статью 209 ТК РФ. Это требования охраны труда, государственная экспертиза условий труда и аттестация рабочих мест по условиям труда.

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда (ч. 10 ст. 209). Подробно требования охраны труда раскрыты в главе 34 Трудового кодекса, в которой появились новые положения. Так, в статье 212 ТК РФ установлено, что средства индивидуальной защиты должны быть сертифицированы, то есть соответствовать требованиям государственных стандартов, санитарных правил. Эта же статья обязывает работодателя организовать доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (ч. 11 ст. 209). Государственной экспертизе условий труда посвящена новая статья 216.1. На региональном уровне государственная экспертиза условий труда проводится органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а на федеральном уровне - федеральными органами исполнительной власти, уполномоченными на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (сегодня этими вопросами занимается Роструд). В статье 216.1 прописаны основные задачи органов, осуществляющих государственную экспертизу условий труда в Российской Федерации, права и обязанности лиц, которые проводят государственную экспертизу условий труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда - оценка условий труда на рабочих местах для выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществление мероприятий по приведению условий труда в соответствие с

государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ч. 12 ст. 209).

Новшества затронули и главу 36 Трудового кодекса, регулиющую обеспечение прав работников на охрану труда. Статья 219 ТК РФ дополнена положением о размерах компенсации при работе с вредными и (или) опасными условиями труда. Размер компенсации устанавливается Правительством России с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. И еще. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы по условиям труда, компенсация работникам не устанавливается.

Согласно новой редакции статьи 226 ТК РФ увеличился процент средств, направляемых на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (кроме государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений). Такое финансирование осуществляется в размере не менее 0,2% (ранее - не менее 0,1%) от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Создаем службу охраны труда

Практика показывает, что в полном объеме должное внимание охране труда обычно уделяют лишь те организации, в которых присутствует вредное производство, а у работников в связи с этим тяжелые или опасные условия труда. Однако обеспечить безопасные условия труда обязан каждый работодатель, в том числе индивидуальный предприниматель.

Для тех, на кого распространяются положения статьи 217 ТК РФ, приведем пошаговую процедуру создания службы охраны труда.

Шаг 1. Определение круга задач, которые будет решать СОТ.

Шаг 2. Установление численности штатных сотрудников и организационной структуры службы.

Шаг 3. Подготовка нормативной и методической базы для обеспечения работы службы.

Шаг 4. Обучение специалистов в области охраны труда и создание для них рабочих мест.

Даже непосвященному понятно, что речь идет о достаточно сложной и трудоемкой работе. К тому же она строго регламентирована большим количеством законодательных актов. Один из них - Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации. Этот документ утвержден постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14.

Итак, приступаем к созданию службы охраны труда.

Определяем круг задач, которые будет решать СОТ

Существует типовый набор задач, которыми обычно занимается служба охраны труда. Так, СОТ следит за тем, чтобы персонал компании выполнял требования охраны труда, контролирует соблюдение законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда и т. д. Служба охраны труда также занимается организацией профилактической работы по предупреждению

производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами. Кроме того, СОТ осуществляет мероприятия по улучшению условий труда.

Сотрудники СОТ выступают в роли консультантов, разъясняя работникам предприятия, в том числе его руководителю, вопросы охраны труда, и организуют изучение и распространение передового опыта в этой сфере.

Приведенные задачи - стандартные. Вполне возможно, что в вашей фирме их список будет гораздо больше.

Устанавливаем численность штатных сотрудников и организационную структуру СОТ

Для определения необходимой численности сотрудников СОТ и формирования ее организационной структуры обратимся к Межотраслевым нормативам численности работников службы труда в организациях, утвержденным постановлением Минтруда России от 22.01.2001 № 10 (далее - Межотраслевые нормативы).

Численность работников, занимающихся вопросами охраны труда, зависит от нескольких факторов. Во-первых, от среднесписочной численности работников в организации в целом и в ее обособленных производственных структурах. Во-вторых, от наличия сотрудников, занятых на тяжелых работах, работах, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда. Кроме того, имеет значение территориальная удаленность отдельных производственных подразделений друг от друга. К числу определяющих факторов относится и круг задач, стоящих перед СОТ. И наконец, нужно принимать во внимание количество планируемых невыходов работников во время отпуска, болезни и т. п.

Подробная методика расчета численности сотрудников СОТ приведена в Межотраслевых нормативах. На практике может сложиться ситуация, когда в соответствии с этим документом в организации требуется менее одной ставки инженера по охране труда. Как поступить?

В этом случае функции инженера по охране труда может осуществлять индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации или другой работник на условиях совместительства или совмещения. Естественно, они должны иметь опыт в данной области или пройти соответствующее обучение. Но можно поступить иначе: пригласить аккредитованную организацию или специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда. В такой ситуации со сторонними лицами заключается гражданско-правовой договор (ст. 217 ТК РФ).

Итак, численность сотрудников службы рассчитана. Можно приступать к формированию ее организационной структуры. Она зависит от трех факторов: среднесписочной численности персонала, наличия работников, занятых на тяжелых работах, работах, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда, и количества штатных единиц СОТ.

Так, в организациях со среднесписочной численностью работников (при отсутствии рабочих, занятых на тяжелых и связанных с вредными и опасными условиями труда) до 700 человек функции охраны труда могут выполнять *отдельные специалисты по охране труда*. В тех организациях, где среднесписочная численность работников более 700 человек и штатная численность сотрудников службы охраны труда составляет от трех до пяти единиц (включая начальника службы), необходимо создать *бюро охраны труда*, а при штатной численности от 6 единиц - *отдел охраны труда*.

При любой организационной структуре служба охраны труда находится в непосредственном подчинении у руководителя организации.

Существует еще один вид службы охраны труда - комитет (комиссия) по охране труда. Решение о необходимости ее создания руководители и работники, представители работников могут принимать сами. Подробные рекомендации о создании комитетов содержатся в приказе Минздравсоцразвития России от 29.05.2006 № 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».

Подготавливаем нормативную и методическую базу для обеспечения работы СОТ

Для создания СОТ работодателю нужно издать (утвердить) ряд документов. Назовем их.

1. Приказ о создании службы охраны труда (или введении в штатное расписание должности инженера по охране труда).
2. Положение о службе охраны труда. В нем прописываются цели, задачи, функции, права и обязанности службы, порядок взаимодействия с другими подразделениями организации, распределяются функциональные обязанности между сотрудниками службы охраны труда.
3. Должностные инструкции сотрудников службы охраны труда.
4. Инструкции по охране труда. Инструкции разрабатываются на основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда.
5. Перечень инструкций по охране труда, действующих в данной организации.
6. Журналы регистрации инструктажа: вводного, первичного, повторного, при необходимости внепланового, целевого.
7. Личные карточки сертифицированных средств индивидуальной защиты.
8. Журнал регистрации несчастных случаев на производстве.
9. График периодических медицинских осмотров (в отношении работников, для которых такие осмотры являются обязательными).

Перечень документов может варьироваться в зависимости от специфики деятельности организации (индивидуального предпринимателя).

Готовим специалистов в области охраны труда

В статье 217 Трудового кодекса прямо указано, что специалист по охране труда должен иметь соответствующую подготовку или опыт работы в области охраны труда. Согласно требованиям Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21.08.98 № 37 (последние изменения внесены 20.04.2001), на должность инженера по охране труда могут быть назначены:

- лица, имеющие квалификацию инженера по охране труда;
- специалисты, имеющие высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы;
- специалисты, имеющие среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее трех лет либо на других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием не менее пяти лет.

Обучать руководителей и специалистов по охране труда можно непосредственно в фирме, а можно привлечь к этому процессу сторонние организации при условии, что у них имеются лицензии на право ведения образовательной деятельности, преподавательский состав, специализирующийся в области охраны труда, и соответствующая материально-техническая база. Примерная программа обучения по охране труда утверждена Минтрудом России 17 мая 2004 года. После окончания обучения проводится проверка знаний, после чего слушателям выдаются удостоверения установленного образца.

Руководители и специалисты должны проходить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года. Следует учитывать, что в соответствии с постановлением Правительства РФ от 28.01.2000 № 78 «О Федеральной инспекции труда»^[1] государственные инспекторы труда вправе отстранить от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знания требований охраны труда.

Для организации рабочих мест сотрудников СОТ можно обратиться к Рекомендациям по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденным постановлением Минтруда России от 17.01.2001 № 7.

СОТ в действии

Круг обязанностей сотрудников СОТ достаточно широк. Он конкретизируется в должностных инструкциях. Остановимся на том, как проводятся инструктаж персонала компании и аттестация рабочих мест.

Проводим инструктаж персонала компании

Согласно Трудовому кодексу «все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда». При этом работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда. Такая норма зафиксирована в статье 225 ТК РФ.

Порядок проведения обучения и инструктажа по охране труда установлен в постановлении Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29. Существует несколько видов инструктажа - вводный, первичный, повторный, внеплановый и целевой.

Вводный инструктаж в обязательном порядке проводится не только для вновь принимаемых в организацию сотрудников, но и для тех, кого переводят на другую работу, командированных в организацию работников, практикантов. **Обратите внимание:** если служба охраны труда создается в уже действующей организации, то все сотрудники обязаны пройти вводный инструктаж.

С работниками, которые эксплуатируют, обслуживают, испытывают, налаживают и ремонтируют оборудование, используют электрифицированный или иной инструмент, хранят и применяют сырье и материалы, необходимо провести *первичный инструктаж*. Он проводится непосредственным руководителем (производителем) работ (мастером, прорабом, преподавателем и др.) на рабочем месте сотрудника до начала самостоятельной работы. Далее такие работники проходят *повторный инструктаж* (не реже одного раза в шесть месяцев).

Требования к охране труда и соответствующие инструкции могут со временем измениться. Это связано с тем, что совершенствуются технологические процессы, происходит замена и модернизация оборудования. Нередко работники нарушают требования охраны труда, создавая реальную угрозу наступления тяжких последствий. В подобных случаях с работниками проводится *внеплановый инструктаж*.

Целевой инструктаж проводится с работниками при выполнении разовых работ, ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и работ, на которые оформляются специальные документы (например, наряд-допуск).

Конкретный порядок, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей по охране труда по отдельным отраслям регулируются отраслевыми и межотраслевыми нормативными актами по охране труда.

Проводим аттестацию рабочих мест

Статья 212 ТК РФ обязывает каждого работодателя обеспечить «проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации рабочих мест». Об обязательной аттестации всех имеющихся рабочих мест сказано и в Положении о порядке аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденном Приказом Минздравсоцразвития 31.08.07 № 569

Аттестация предполагает проведение оценки условий труда инструментальными, лабораторными и эргономическими методами исследований. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится исходя из изменений условий и характера труда, но не реже одного раза в пять лет после проведения последней аттестации.

По итогам аттестации рабочих мест может быть принято решение о прекращении (приостановлении) эксплуатации цеха, участка, производственного оборудования, изменении технологий, представляющих непосредственную угрозу для жизни и (или) здоровья работников. Кроме того, может быть выявлена связь заболевания с профессией при подозрении на профзаболевание, установлен диагноз профзаболевания, в том числе при решении споров, разногласий в судебном порядке. Результатом аттестации может быть сертификация производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда, ознакомление работающих с условиями труда на рабочих местах, а также планирование и проведение мероприятий по охране и условиям труда согласно действующему законодательству.

Только по результатам аттестации рабочих мест можно грамотно и обоснованно предоставлять компенсации и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда, в предусмотренном законодательством порядке.

Работодатель вправе проводить аттестацию рабочих мест своими силами. В этом случае создается аттестационная комиссия. Осуществить аттестацию могут и сторонние организации, имеющие разрешение органов Государственной экспертизы условий труда РФ на право проведения указанных работ.

Ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда

Нередко работодатели игнорируют установленные законом обязанности, в том числе связанные с охраной труда. Например, не проводят аттестацию рабочих мест. Нелишним будет напомнить, что сотрудники службы охраны труда (в том числе ее руководитель) несут ответственность только в рамках выполнения должностных обязанностей, установленных должностными инструкциями, Положением о службе охраны труда. А ответственность за охрану труда в целом несет работодатель, то есть руководитель организации или индивидуальный предприниматель.

Согласно Трудовому кодексу лица, виновные в нарушении законодательства о труде и об охране труда, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения.

В соответствии с Кодексом об административных правонарушениях (ст. 5.27) за подобные нарушения на виновное должностное лицо может быть наложен штраф от 5

до 50 МРОТ, а на организацию - от 300 до 500 МРОТ. Возможно и такое наказание, как «административное приостановление деятельности на срок до 90 суток».

В упомянутой статье КоАП РФ также говорится о том, что «за нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, применяется **дисквалификация** на срок от одного года до трех лет». Этот вид наказания назначается только по решению суда. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 11.11.2002 № 805 «О формировании и ведении реестра дисквалифицированных лиц» информация о дисквалифицированном работнике заносится в такой реестр. Но это еще не все. Статья 32.11 КоАП РФ требует расторгнуть трудовой договор с лицом, которое дисквалифицировано по решению суда.

Обратите внимание: в статью 83 «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон» Трудового кодекса Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ внесен дополнительный пункт 8, который действует с 6 октября 2006 года. Он-то и предусматривает расторжение трудового договора по причине дисквалификации работника.

И наконец, об уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда. Статья 143 УК РФ предусматривает ответственность за «нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека». Такое нарушение наказывается штрафом от 200 до 500 МРОТ или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

Если же нарушение повлекло по неосторожности смерть человека, к нарушителю может быть применено наказание в виде лишения свободы на срок до пяти лет (с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового). Об этом сказано в части 2 статьи 147 УК РФ.

статья подготовлена по материалам www.niiot.ru