

ОХРАНА ТРУДА И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Учредитель:

ООО «ЦЕНТР ИЗУЧЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ»

16+

	Знак «Направляющая стрелка.»		Знак «Направляющая стрелка под углом 45.»		Знак «Пожарный кран.»
F 01-01		F 01-02		F 02	
	Знак «Пожарная лестница.»		Знак «Огнетушитель.»		Знак «Телефон для использования при пожаре.»
F 03		F 04		F 05	



№11 (ноябрь)
2015 г.

Свидетельство о регистрации средства массовой информации
ПИ № ФС77-35322 от 18 февраля 2009 г.
Выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи и массовых коммуникаций

СОДЕРЖАНИЕ

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ

<i>Новости Министерства труда и социальной защиты</i>	<i>3</i>
---	----------

УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА

<i>Рекомендации по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях</i>	<i>6</i>
<i>Основные направления деятельности по управлению охраной труда в образовательных учреждениях</i>	<i>10</i>

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

<i>Обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний</i>	<i>43</i>
--	-----------

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

<i>Специальная оценка условий труда. На вопросы читателей отвечают эксперты службы правового консалтинга ГАРАНТ</i>	<i>55</i>
---	-----------

ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ АХЧ

<i>Требования безопасности при выполнении электросварочных и газопламенных работ</i>	<i>66</i>
--	-----------

ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

<i>С какой организацией можно заключить договор на оказание услуг по монтажу, техническому обслуживанию и ремонту средств обеспечения пожарной безопасности</i>	<i>69</i>
<i>Основные требования пожарной безопасности в общежитиях</i>	<i>71</i>

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

<i>Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015-2020 годы)</i>	<i>75</i>
---	-----------

НОВОСТИ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Министерство труда и социальной защиты РФ планирует внести в Трудовой кодекс нормы, обязывающие работодателей фиксировать любые травмы работников, в том числе микротравмы. Другими словами, предполагается ввести не только учет критических случаев, которые привели к утрате трудоспособности или смерти работника. Планируется ввести в Трудовой кодекс нормы, позволяющие учитывать микротравмы, а также инциденты на производстве, т.к. любые микротравмы и инциденты - это сигнал, что возникла опасность, которая должна быть работодателем купирована и предотвращена, чтобы не произошли более серьезные последствия.

Министерство планирует обязать все стороны социального партнерства исключать даже опасность получения травм или заболеваний. Это позволит управлять рисками и уйти от сформировавшейся сейчас системы, которая предполагает работу с компенсациями и последствиями чрезвычайных ситуаций, происшествий и несчастных случаев.

Необходимо усиливать ответственность тех лиц, которые организуют работу по охране труда. На федеральном уровне планируется разработать соответствующие рамочные правила и типовое положение о системе управления охраной труда. На его основе работодатели должны будут разрабатывать системы управления в соответствии со своей спецификой, четко прописывая обязанности всех должностных лиц. При этом перечень ответственных лиц будет включать не только инженеров (специалистов) по охране труда. Необходимо чтобы все управляющие звенья, все инженерно-технические работники - все те, кто так или иначе руководит людьми и обеспечивает их безопасность, были вовлечены и несли ответственность.

За нарушение порядка проведения специальной оценки условий труда работодатели заплатят более 150 млн рублей

В течение первого полугодия 2015 года Федеральной службой по труду и занятости оформлено более 6,5 тысяч постановлений на юридических и должностных лиц за нарушение порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах. За нарушение

установленного порядка проведения специальной оценки работодатели были привлечены к административной ответственности в виде штрафов на сумму свыше 150,8 млн рублей, а организации проводящие специальную оценку условий труда, оштрафованы на сумму более 3 млн рублей. Наибольшее количество нарушений было зафиксировано в Ростовской и Свердловской областях, а также в Красноярском и Краснодарском краях".

В текущем году Роструд начал применять новую систему штрафов, установленную КоАП РФ. В связи с тем, что специальная оценка позволяет выявить вредные и опасные условия труда, а ее отсутствие создает угрозу жизни и здоровью работников, размер штрафа за данное нарушение исчисляется исходя из количества рабочих мест. Таким образом, для крупного предприятия сумма штрафов может достигнуть нескольких миллионов рублей.

О совершенствовании законодательного регулирования в сфере охраны труда

В последние десятилетия сохраняется устойчивая тенденция к снижению уровня производственного травматизма. В первом полугодии 2015 года эта тенденция сохраняется, и если говорить о несчастных случаях с тяжелыми последствиями, то на 10% практически этот показатель ниже, чем в первом полугодии 2014 года. Если говорить о тех, кто погиб на производстве, этот показатель на 9% ниже, чем в аналогичном периоде 2014 года. Поэтому у нас есть все основания говорить о том, что эти тенденции уже приобрели необратимый характер.

Несколько цифр для международных сопоставлений. По данным Международной организации труда, если брать показатель погибших на производстве на 100 тыс. занятых в экономике, то в принципе Россия находится на уровне развитых европейских стран. Если брать Германию, то этот показатель составляет 2,5 человека, в России - 3,28. При этом, если брать страны ЕС с новыми членами, то у этих стран показатель даже выше, чем у России, то есть уровень травматизма выше, чем в России. Значительно превосходят мы страны БРИКС - Бразилию, Китай, Индию и ЮАР.

За последний год в связи с тем, что в Российской Федерации введен с 1 января 2014

года механизм специальной оценки условий труда, несколько увеличилось количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда. По данным Росстата, показатель вредности сейчас составляет (по совокупности предприятий, которые наблюдаются, - это 25 млн обследуемых Росстатом рабочих мест) порядка 39%. Но мы исходим из того, что это происходит именно в связи с тем, что применяются новые механизмы оценки, и это прежде всего выявляемость условий труда на производстве.

В этой связи в 2014 году также произошли изменения с профессиональными заболеваниями. Мы все время оценивали выявляемость профессиональных заболеваний как достаточно низкую. Если сравнивать эти показатели с условиями труда (и сравнивать с международной статистикой), то есть все основания предположить, что пока профзаболевания выявляются у нас недостаточно точно. Фактически мы констатируем, как правило, данные уже об исключительно хронических случаях в завершающей стадии развития. Поэтому ключевым направлением является то, что это направление работы должно быть усилено, и мы должны перестроить прежде всего механизмы страхования от несчастных случаев на производстве для более точного и более раннего выявления профзаболеваний.

Что сделано за последние годы? Сформирован институт специальной оценки условий труда. За 2015 год проведена спецоценка практически на 130 тыс. предприятий. Это порядка 2,5 млн рабочих мест, около 5% от общего количества рабочих мест. Эта работа только разворачивается. Задача, которая перед нами стоит, - завершить всю работу до 31 декабря 2018 года. Планируется, что в соответствии с законом все рабочие места пройдут специальную оценку условий труда, тогда мы получим объективную картину по всей стране.

При этом в законы внесены изменения, которые впервые в истории России увязывают условия труда с теми гарантиями и компенсациями, которые предусматриваются для выплат работодателями в пользу работников. Раньше все было связано исключительно со списками и не зависело от результатов аттестации рабочих мест. Сейчас в законодательство введены нормы, при которых в результате отнесения тех или иных рабочих мест к классам профессионального риска устанавливаются дополнительные гарантии:

дополнительные отпуска, повышенная заработная плата и сокращенная продолжительность рабочего времени.

При этом работодателям и соответствующим профессиональным союзам дано право договариваться на уровне коллективных договоров и соглашений о том, чтобы при достижении таких договоренностей была возможность заменять различные дополнительные отпуска и дополнительные сокращения рабочего времени денежной компенсацией. Это сделано в связи с тем, что зачастую удобнее планировать таким образом рабочее время, и, если стороны приходят к такому соглашению, то они такие решения принимают. Таких норм тоже никогда не было в трудовом законодательстве.

Вторая ключевая мера связана с тем, что впервые установлены дифференцированные тарифы взносов в Пенсионный фонд в зависимости от результатов спецоценки.

Также ключевым направлением явилось то, что введены такие институты, как декларирование условий труда. Если раньше при каждой операции по оценке условий труда на рабочем месте требовалось проведение зачастую неоправданных дорогостоящих измерений, то теперь введен механизм декларирования соответствия условий труда государственным требованиям охраны труда, и это сейчас самым активным образом используется.

Мы очень внимательно сейчас следим за тем, как механизмы эти внедряются в жизнь, как они применяются на практике, и уже подготовили поправки, первые изменения в закон о специальной оценке условий труда, который сейчас проходит, завершает процедуру согласования. Они будут направлены на еще большее расширение процедур декларирования условий труда в соответствии с государственными требованиями охраны труда. Они касаются улучшения и уточнения действий экспертов, потому что как выявилось в ходе практики, что эксперты должны в отдельных случаях проводить определенные замеры, определенные исследования, с тем чтобы подтвердить именно наличие вредных производственных факторов. Они касаются также методического обеспечения вопросов, связанных с применением различных методик, которые используются в ходе этой работы.

Задачи министерства на 2016-2020 годы

Первое - это изменение трудового законодательства, в т.ч. Трудового кодекса. Здесь

ключевое направление - предусмотреть не просто соблюдение требований охраны труда на рабочих местах, а прежде всего предусмотреть нормы, которые обязывали бы все стороны на постоянной основе выявлять и исключать опасность травмирования и заболевания, то есть превентивные меры, о которых говорилось выше.

Второе - это окончательный отказ от списочного состава, от известных всем списков, которые применялись в советское время, и переход к различным гарантиям и компенсациям именно на основе реальной оценки условий труда.

Также мы предполагаем внимательно посмотреть вместе с партнерами на трудовое законодательство в части охраны труда для малых предприятий. Не секрет, что трудовое законодательство пока еще ориентировано на крупные предприятия, а законодательство именно об охране труда - нормы, все стандарты, различные требования - достаточно обширное, детальное, содержит различные факторы, очень специфические в своем применении. Поэтому мы предполагаем посмотреть и все-таки ослабить эти нормы для микро- и малого бизнеса, при этом, естественно, соблюсти требования к охране труда и здоровью работников на производстве.

Второе направление работы - это совершенствование 125-го закона, закона о страховании от несчастных случаев на производстве. Сегодня закон применительно к несчастным случаям и профзаболеваниям работает таким образом, что фактически только по результатам либо несчастного случая, либо профзаболевания выплачиваются различные гарантии и компенсации, происходит процесс обеспечения техническими средствами реабилитации. Задача заключается в том, чтобы эту пирамиду перевернуть.

Мы уже практически год ведем переговоры и консультации с партнерами, с тем чтобы выявлять именно на ранней стадии первичные признаки профзаболеваний и давать возможность пройти реабилитацию именно на этой стадии, выводя работника из вредных условий труда, чтобы уже в последующем использовать механизм прежде всего реабилитационных мероприятий, но не гарантий и компенсаций. Сейчас такая работа идет, и мы ставим перед собой задачу до конца этого го-

да концептуально эти предложения сделать и подготовить соответствующие поправки в 125-й закон. При этом мы исходим из того, что финансовое обеспечение, тарифы страховых взносов должны быть сохранены на прежнем уровне, чтобы не увеличивать финансовую нагрузку на работодателей.

Также в ходе подготовки закона о бюджете Фонда социального страхования на 2016-2018 годы подготовлены предложения об увеличении части тарифов страховых взносов по несчастным случаям на превентивные меры. Сейчас работодатели могут использовать лишь 20% тарифа на превентивные меры, мы предлагаем расширить эту норму до 30%. Соответствующие ресурсы в бюджете Фонда соцстраха есть. Предлагаем рассмотреть, сейчас с коллегами обсуждаем такое новое направление по улучшению условий труда, по стимулированию работодателей к улучшению условий труда, как возможность использовать эти средства на субсидирование процентной ставки, если работодатели берут кредиты на модернизацию, которая в результате спецоценки покажет, что класс риска и условия труда улучшились.

И последнее - это то, что связано с работой инспекции. В июне утверждена концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства до 2020 года¹. Суть заключается в том, что в части условий труда мы предполагаем переходить, прежде всего, на режим внутреннего контроля и режим самоинспектирования работодателями. Здесь сейчас готовятся специальные программные продукты, соответствующие сервисы, для того чтобы работодатели могли сами оценивать условия труда у себя через так называемые проверочные листы, то есть это прежде всего самопроверка. Создание указанного инструмента в формате интернет-сервисов позволит как проводить эту самооценку, так и получать заключение от инспекций труда, а не штрафы уже постфактум, и эти все ситуации корректировать у себя на производстве.

Предполагается также запустить интернет-сервис "Электронный инспектор", который позволит в удаленном режиме получать соответствующие консультации по линии Государственной инспекции труда.

¹"Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015-2020 годы)" утверждена Распоряжением Правительства РФ от 05.06.2015 N 1028-р. - Прим. ред.

Департамент государственной службы, кадров и управления делами Министерства образования и науки Российской Федерации по согласованию с Общероссийским профсоюзом образования направляет для использования в работе рекомендации по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОЗДАНИЮ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕМ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ¹

I. Общие положения

1. Рекомендации по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Рекомендации), разработаны в целях оказания содействия совершенствованию деятельности работодателей, органов, осуществляющих управление в сфере образования, по созданию безопасных условий образовательного процесса, обеспечивающих охрану и укрепление здоровья работников и обучающихся.

2. Рекомендации разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Национальным стандартом Российской Федерации ГОСТ Р 12.0.007-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию", межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования", Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы и иными законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья.

3. Система управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (далее – СУОТ), является неотъемлемой частью общей системы управления организацией и устанавливает:

общие требования к созданию и функционированию системы управления охраной труда в

организациях, осуществляющих образовательную деятельность (далее – организация);

единый порядок подготовки, принятия и реализации решений по осуществлению организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасных условий труда и сохранение здоровья работников и обучающихся;

основные направления деятельности по охране труда и здоровья;

обязанности и ответственность в области охраны труда и безопасности образовательного процесса.

4. Основные понятия и определения, применяемые в Рекомендациях, приведены в Трудовом кодексе Российской Федерации и в иных нормативных правовых актах по охране труда.

II. Управление охраной труда в системе образования

5. Общее управление охраной труда в системе образования осуществляет федеральный орган исполнительной власти, реализующий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, который обеспечивает:

разработку основных направлений государственной политики в области охраны труда в сфере образования;

участие в разработке и реализации целевых программ улучшения условий и охраны труда;

разработку нормативных правовых актов по охране труда для системы образования;

разработку профилактических мер, направленных на создание безопасных условий образовательного процесса, охрану и укрепление здоровья работников и обучающихся;

участие в расследовании несчастных случаев на производстве (групповых, с тяжелым и смер-

¹Источник: письмо Минобрнауки России от 25.08.2015 N 12-1077 "О направлении рекомендаций".

тельным исходом), профессиональных заболеваний, произошедших в организациях;

иные полномочия, предусмотренные трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим: Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, с учетом региональных особенностей.

6. Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда осуществляется согласованными действиями органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, которые обеспечивают:

исполнение законов и иных нормативных правовых актов в области охраны труда на территории субъекта Российской Федерации;

управление охраной труда;

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

координацию деятельности в области охраны труда, в том числе по организации проведения на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, проверки знаний ими требований охраны труда;

участие в финансировании мероприятий по охране труда;

иные полномочия в сфере управления охраной труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

7. Учредители (работодатели) государственных, муниципальных или частных организаций осуществляют управление в организации (включая управление охраной труда) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с настоящими Рекомендациями, стандартами безопасности труда по СУОТ.

III. Основные элементы управления охраной труда

10. Система управления охраной труда в организации характеризуется наличием основных элементов концепции, целей и задач в области охраны труда.

11. Концепция охраны труда (далее - концепция) является самостоятельным документом (разделом документа) организации, содержащим основные направления деятельности и обя-

зательства работодателя (руководителя организации).

Концепция включает в себя следующие принципы и обязательства:

соответствие основным направлениям государственной политики в области охраны труда;

обеспечение безопасности и охраны здоровья работников и обучающихся;

определение превентивных мер по защите работников и обучающихся от опасностей, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников на производстве;

соблюдение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

реализацию мероприятий по улучшению условий, охраны труда, коллективных договоров и соглашений по охране труда;

совершенствование функционирования СУОТ;

осуществление мер поощрения работников за активное участие в управлении охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса.

Проект концепции доводится до сведения работников и после согласования с выборным органом профсоюзной организации утверждается работодателем (руководителем) организации либо уполномоченным им лицом.

Концепция, как правило, включается в раздел "Условия и охрана труда" коллективного договора, соглашения.

12. Цели и задачи в области охраны труда устанавливаются в соответствии с концепцией с учетом типа, специфики и характера деятельности организации, уровня управления и степени обеспеченности необходимыми ресурсами.

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом постоянно актуализирует цели и задачи в области охраны труда.

13. Организация работ по охране труда в организации предусматривает:

распределение обязанностей и ответственности в сфере охраны труда и безопасности образовательного процесса;

создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в штат организации;

участие работников и их представителей в управлении охраной труда в части привлечения работников, а также их представителей по охране труда к консультациям, информированию и повышению их квалификации, предоставления условий для совершенствования СУОТ и создания, формирования и функционирования комитета (комиссии) по охране труда;

наличие нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации;

передачу и обмен информацией по охране труда, включающие получение и рассмотрение внешних и внутренних обращений (сообщений), их документальное оформление и подготовку ответов, а также рассмотрение предложений работников (их представителей).

14. В целях разработки мероприятий по улучшению условий и охраны труда, определения ресурсов, необходимых для реализации мероприятий, в организации осуществляется планирование деятельности по управлению охраной труда.

Планирование основано на информации, содержащей:

требования законодательных и иных нормативных правовых актов;

результаты специальной оценки условий труда, анализа производственного травматизма, травматизма обучающихся и профессиональной заболеваемости;

предписания представителей органов государственного контроля и надзора, представления технических инспекторов труда Профсоюза.

Одним из основных документов в организации является план функционирования СУОТ, который включает:

перечень мероприятий, направленных на улучшение условий, охраны труда и здоровья, снижение уровней профессиональных рисков;

сроки реализации мероприятий и ответственных лиц;

источник финансирования мероприятий¹.

План функционирования СУОТ формируется с учетом типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

15. Система мер ответственности и стимулирования работников, участвующих в разработке и реализации СУОТ, при осуществлении образовательного процесса предполагает:

разработку, утверждение и согласование должностных инструкций по охране труда для руководителей и специалистов;

установление ответственности, материального и морального стимулирования работников за активные действия по реализации СУОТ;

формирование у работников мотивационного механизма безопасного поведения, развитие навыков предвидеть и предупреждать возникновение инцидентов.

16. В целях создания здоровых и безопасных условий труда работников и обучающихся в организации планируются и реализуются действия, процедуры, процессы, которые предусматривают:

обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах, в том числе при эксплуатации зданий, сооружений, а также оборудования и инструментов;

финансирование мероприятий по охране труда и здоровья;

идентификацию опасностей (выявление и установление потенциальных рисков, связанных с производственным травматизмом, профессиональными заболеваниями, аварийными ситуациями и т.д.);

проведение специальной оценки условий труда в целях выявления вредных и опасных производственных факторов, предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, по результатам СУОТ;

организацию и проведение обучения безопасным методам и приемам работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников;

проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников образования;

обеспечение сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

лечебно-профилактическое обслуживание работников, организацию режима труда и отдыха;

расследование и анализ причин несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;

¹Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса РФ, в том числе из средств Фонда социального страхования РФ, и правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

нормативно-правовое и информационное обеспечение по охране труда;

другие функции, предусмотренные трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

17. Осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда на рабочих местах, мониторинга условий и охраны труда, внутреннего и внешнего аудитов по вопросам охраны труда и безопасности образовательного процесса являются одними из главных элементов СУОТ, направленных на:

проверку (обследование) состояния охраны труда в организации и соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;

выполнение руководителями и специалистами должностных обязанностей по охране труда; выявление и предупреждение нарушений требований охраны труда;

принятие мер по устранению выявленных недостатков.

18. Одним из основных свойств СУОТ является ее совершенствование и повышение эффективности функционирования, направленное на создание безопасных условий труда, предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний путем выявления, оценки и снижения уровней профессиональных рисков.

Совершенствование СУОТ обеспечивается своевременной реализацией мероприятий, предусматривающих:

определение опасных и вредных производственных факторов и оценки рисков;

анализ причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний и инцидентов на производстве;

проведение проверок (обследований) по охране труда;

внесение предложения работников организации, уполномоченных по охране труда, и комитетов (комиссий) по охране труда по улучшению условий труда на рабочих местах;

представление предложений по внесению изменений в трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда) и иные акты, содержащие нормы трудового права, программы по охране труда, а также коллективные договоры (соглашения по охране труда).

19. Повышение эффективности функционирования СУОТ определяется актуальностью и результативностью мероприятий по улучшению условий и охраны труда, корректирующими действиями, а также обеспечением необходимыми средствами и ресурсами.

IV. Нормативно-правовое обеспечение и информационное сопровождение системы управления охраной труда

20. В целях эффективного управления охраной труда работодатель (руководитель организации) по согласованию с выборным профсоюзным органом обеспечивает формирование:

перечня законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, необходимых для создания и функционирования СУОТ в организации, с учетом типа, специфики и характера ее деятельности;

условий для информационного сопровождения действий, процедур, процессов и обеспечения ресурсов, иных технических и организационно-методических мероприятий по внедрению и реализации СУОТ в организации.

V. Заключительные положения

21. Настоящие Рекомендации являются методическим документом, включающим основные элементы системы управления охраной труда в сфере образования.

22. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, а также образовательным организациям предлагается использовать данные Рекомендации при разработке аналогичных документов по управлению охраной труда и обеспечению безопасности образовательного процесса с учетом особенностей региона, а также типа, специфики и характера деятельности организации.

23. Контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, профсоюзами в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ОХРАНОЙ ТРУДА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Гущин Г.В.

Центр изучения проблем здравоохранения и образования

В статье рассмотрены основные направления деятельности по управлению охраной труда в образовательных учреждениях со ссылками на соответствующие нормативно-правовые документы.

Система управления охраной труда (СУОТ)

В соответствии со статьей 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя, который в этих целях создает систему управления охраной труда (СУОТ), являющуюся составной частью (подсистемой) общей системы управления организацией. Основой функционирования системы управления охраной труда является нормативно-правовая база, в том числе локальная, разрабатываемая непосредственно в организациях.

Целью системы управления охраной труда является обеспечение предотвращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшение условий труда работников образовательных учреждений. Для достижения этой цели разрабатывается Положение о СУОТ в соответствии с ГОСТ Р 12.0.007-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию"¹ и ГОСТ 12.0.230-2007 "Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования"².

Положение о СУОТ включает в себя следующие разделы:

1. Общие требования к системе управления охраной труда.
2. Примерные функциональные обязанности должностных лиц по охране труда.
3. Служба охраны труда (специалист по охране труда).
4. Планирование работы по охране труда.
5. Система контроля за состоянием условий и охраны труда. Аудит системы управления охраной труда.

6. Порядок обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.

7. Порядок проведения специальной оценки условий труда. Сертификация организации работ по охране труда.

8. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации.

9. Комитет (комиссия) по охране труда.

10. Нормативно-методическое обеспечение охраны труда. Разработка инструкций по охране труда.

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

12. Расследование, учет и анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

13. Организация и производство работ повышенной опасности.

14. Медицинские осмотры работников.

15. Стимулирование работников за обеспечение безопасных условий и охраны труда.

16. Организация пропаганды охраны труда.

Основными задачами системы управления охраной труда являются:

- реализация основных направлений государственной политики в сфере охраны труда и выработка предложений по ее совершенствованию;
- правовое и нормативное обеспечение безопасных условий труда и сохранения здоровья работников;
- разработка и реализация отраслевых целевых программ улучшения условий и охраны труда и обеспечение их финансирования;

¹ Утвержден приказом Ростехрегулирования от 21.04.2009 N 138-ст

² Утвержден приказом Ростехрегулирования от 10.07.2007 N 169-ст (ред. от 31.10.2013).

- внутриведомственный государственный контроль за соблюдением требований охраны труда;
- кадровое обеспечение органов управления охраной труда;
- организация системы обучения по охране труда работников образовательных учреждений;
- использование механизмов экспертизы, сертификации и лицензирования для улучшения условий и охраны труда;
- создание и развитие системы информационного обеспечения в сфере охраны труда.

Управление охраной труда в образовательных учреждениях осуществляют руководители этих учреждений. Для реализации своих обязанностей в области охраны труда руководитель образовательного учреждения (далее – руководитель) создает систему управления охраной труда, в рамках которой разрабатываются и утверждаются должностные инструкции руководителей структурных подразделений и специалистов, включая их права в решении вопросов охраны труда, руководствуясь при этом законодательными и иными нормативными правовыми актами в области охраны труда.

Функциональные обязанности должностных лиц образовательных учреждений по охране труда

Обязанности должностных лиц по охране труда разрабатываются с учетом структуры и штатов учреждения, должностных обязанностей, особенностей производства, требований квалификационных справочников должностей руководителей, специалистов и других работников и тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, федеральных и отраслевых стандартов, правил и инструкций и других действующих нормативных актов, сложившегося распределения обязанностей.

Обязанности руководителя образовательного учреждения

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (статья 212 ТК РФ). Руководитель обязан обеспечить:

1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке о техническом регулировании средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

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

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

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

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

8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9. Проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

10. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими реко-

мендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

13. Предоставление уполномоченным федеральным органам исполнительной власти и органам исполнительной власти субъекта РФ в области охраны труда, а также профессиональному союзу работников образования информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

15. Расследование, извещение и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном действующим законодательством.

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

17. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

18. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рас-

смотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

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

20. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

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

22. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

Обязанности заместителя руководителя образовательного учреждения по административно-хозяйственным (техническим) вопросам:

1. Осуществляет руководство по охране труда в целом.

2. Организует разработку, внедрение и функционирование СУОТ.

3. Организует и принимает участие в осуществлении административного контроля за условиями и охраной труда, создает постоянно действующую комиссию 2-й ступени контроля и рассматривает (в соответствии с планом) выполнение запланированных мероприятий, состояние охраны труда в подразделениях, заслушивает ответственных исполнителей и руководителей структурных подразделений, проводит комплексное обследование состояния охраны труда одного из подразделений учреждения.

4. Организует обеспечение безопасности при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов, безопасные условия труда на каждом рабочем месте.

5. Организует выполнение государственных нормативных требований охраны труда на всех рабочих местах и во всех областях деятельности организации.

6. Осуществляет инициирование, проведение и контроль выполнения мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, предупреждение профессиональных заболеваний, несчастных случаев и аварий.

7. Организует проведение и координацию целенаправленной работы должностных лиц, работников и при необходимости - внешних сторон в области охраны труда.

8. Организует необходимые экспертизы, аудит, обследования и др. мероприятия специализированными организациями, а также контроль за их проведением.

9. Организует расследование несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий, пожаров, а также последующий анализ причин возникновения этих событий и устранение этих причин.

10. Организует разработку программ, мероприятий (в том числе и основных мероприятий в раздел "Охрана труда" коллективного договора) в целом по организации.

11. Организует разработку и внедрение прогрессивных технологий, средств автоматизации и механизации (в соответствии с требованиями Системы стандартов безопасности труда (ССБТ)).

12. Организует обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения.

13. Организует своевременную разработку и пересмотр инструкций по охране труда.

14. Утверждает перечень работ с повышенной опасностью и работ, выполняемых по нарядам-допускам.

15. Обеспечивает и организует выполнение предписаний государственных контрольно-надзорных органов и предложений общественных органов.

16. Обеспечивает реализацию мероприятий по специальной оценке условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

17. Принимает меры по оснащению производственного оборудования и объектов организации техническими средствами безопасности, улучшению условий труда, повышающих его безопасность.

18. Выполняет другие функции, определенные руководителем учреждения.

Обязанности главного бухгалтера (бухгалтера):

1. Осуществляет учет средств, расходующихся на проведение мероприятий по охране труда с учетом установленной номенклатуры затрат на охрану труда, составляет отчет о затратах на эти мероприятия.

2. Обеспечивает финансирование, правильное расходование средств на проведение мероприятий по охране труда на основе соглашения по охране труда, коллективного договора, планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда и т.п.

3. Составляет и в установленные сроки представляет отчет о страховании работников от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, временной нетрудоспособности и связанных с ними расходами.

Обязанности начальника отдела кадров (специалиста по кадрам)

1. Обеспечивает правильность приема, увольнения и перевода на другую работу в соответствии с медицинскими показаниями.

2. Составляет перечень профессий работников, имеющих право на льготное пенсионное обеспечение.

3. Составляет (совместно со службой охраны труда) списки работников, подлежащих прохождению периодических медицинских осмотров и согласовывает их с органами Роспотребнадзора, организует проведение медицинских осмотров работников.¹

4. Осуществляет контроль за соблюдением режима труда и отдыха, использованием труда женщин и лиц моложе 18 лет.

5. Совместно с соответствующими подразделениями разрабатывает программы подготовки кадров и повышения их квалификации, предусматривая в них вопросы охраны труда.

Обязанности руководителя службы (специалиста) материально-технического обеспечения:

1. Осуществляет материально-техническое обеспечение мероприятий соглашения по охране труда, коллективного договора и других локальных актов организации.

2. Обеспечивает своевременное и правильное составление заявок на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленным порядком.

3. Осуществляет обеспечение подразделений организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.

¹Эта функция может быть полностью закреплена за службой (специалистом) по охране труда.

4. Организует ремонт, стирку и химчистку средств индивидуальной защиты;

5. Обеспечивает эксплуатацию, реконструкцию и ремонт санитарно-бытовых объектов и устройств.

Обязанности руководителя структурного подразделения (кафедры, кабинета, лаборатории, отдела, службы и т.д.):

1. Организует работу по охране труда в структурном подразделении и обеспечивает на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний (в соответствии с требованиями законодательства).

2. Обеспечивает безопасное состояние производственных объектов, исправность оборудования, инструмента, приспособлений, инвентаря, транспортных, грузоподъемных и других технических средств.

3. В течение смены осуществляет контроль за соблюдением работниками подразделения требований охраны труда, за правильным применением средств коллективной и индивидуальной защиты.

4. Организует разработку (пересмотр) инструкций по охране труда в своем подразделении.

5. Планирует мероприятия по улучшению условий труда с обязательным включением в коллективный договор и (или) планы работы подразделения.

6. Выявляет потребность и организует обеспечение работников подразделения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также организует их своевременную стирку, химчистку, ремонт, замену.

7. Организует проведение обучения и инструктажей работников подразделения по охране труда и пожарной безопасности, оказанию первой помощи пострадавшим.

8. Организует первую помощь пострадавшему при несчастном случае, доставляет его в медицинское учреждение. Сообщает о несчастном случае своему руководителю.

9. Обеспечивает (в соответствии с приказом по учреждению) назначение ответственных за содержание в исправном состоянии грузоподъемных машин, сосудов, работающих под давлением, и других средств, а также ответственных за безопасное производство работ.

10. Разрабатывает (составляет) списки профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в процессе трудовой деятельности) медицинские осмотры.

11. Организует работу по специальной оценке условий труда.

12. Организует проведение административного контроля за состоянием условий и охраны труда работников (1-я ступень) - вопросы состояния охраны труда и контроль выполнения мероприятий коллективного договора с рассмотрением итогов на рабочем совещании.

13. Обеспечивает (совместно с функциональными службами организации) содержание зданий, сооружений и территории подразделения в соответствии с требованиями безопасной эксплуатации и охраны труда.

14. Разрабатывает перечень рабочих мест, наименований профессий и должностей работников, которым установлено льготное пенсионирование, и доводит перечень (утвержденный руководителем) до сведения работников.

15. Разрабатывает перечень рабочих мест, где работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда положена бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока.

16. Организует безопасное хранение, транспортировку и использование радиоактивных, ядовитых, взрывоопасных, огнеопасных веществ и материалов.

17. Выполняет другие функциональные обязанности, возложенные на него руководителем учреждения.

Обязанности работника в области охраны труда

Обязанности работника в области охраны труда определены статьей 214 ТК РФ. Работник обязан:

1. Соблюдать требования охраны труда.

2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по

охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Служба охраны труда образовательного учреждения

1. В соответствии со ст. 217 ТК РФ, в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

2. Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей деятельности.

3. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

4. Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

5. На должность специалиста по охране труда назначаются лица, имеющие квалификацию инженера по охране труда, либо специалисты, имеющие высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образова-

ние и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее 5 лет. Все категории указанных лиц должны пройти специальное обучение по охране труда.

6. Служба охраны труда (должность специалиста по охране труда) в организации создается как отдельное структурное подразделение с непосредственным подчинением руководителю.

7. Служба (специалист) охраны труда взаимодействует с другими службами организации, с комитетом (комиссией) по охране труда, доверенными (уполномоченными) лицами профсоюза или другими представителями трудового коллектива, а также с органами государственного управления охраной труда и контрольно-надзорными органами.

8. Работники службы охраны труда в своей деятельности руководствуются законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда, коллективным договором и соглашением по охране труда, локальной нормативной документацией образовательного учреждения и рекомендациями, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 08.02.2000 N 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации.

9. Основные задачи службы (специалиста) охраны труда:

- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;

- контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;

- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда;

- информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда;

- изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

10. Должностные обязанности руководителя службы охраны труда и специалиста по

охране труда определены приказом Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 N 559н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда".

Функции службы (специалиста) охраны труда:

1. Учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами.
2. Оказание помощи подразделениям в организации и проведении измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, в оценке травмобезопасности оборудования, приспособлений.
3. Организация, методическое руководство специальной оценкой условий труда, сертификацией работ по охране труда и контроль за их проведением.
4. Проведение совместно с представителями соответствующих подразделений и с участием уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда.
5. Участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов производственного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда.
6. Согласование разрабатываемой в организации проектной, конструкторской, технологической и другой документации в части требований охраны труда.
7. Разработка совместно с другими подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, заболеваний, обусловленных производственными факторами; ока-

зание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий.

8. Участие в составлении разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда, соглашения по охране труда организации.

9. Оказание помощи руководителям подразделений в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются компенсации за тяжелую работу и работу в вредных или опасными условиями труда.

10. Организация расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с ТК РФ, участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая; оформление и хранение документов, касающихся требований охраны труда (актов по форме Н-1 и других документов по расследованию несчастных случаев на производстве, протоколов измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, оценки оборудования по фактору травмобезопасности, материалов специальной оценки условий труда, сертификации работ по охране труда и др.), в соответствии с установленными сроками.

11. Участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями.

12. Составление отчетности по охране и условиям труда по формам, установленным Федеральной службой государственной статистики.

13. Разработка программ обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя; проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу (в том числе временно), командированными, а также учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.

14. Организация своевременного обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя, и участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда.

15. Составление (при участии руководителей подразделений) перечней профессий и

видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда.

16. Оказание методической помощи руководителям подразделений при разработке и пересмотре инструкций по охране труда, стандартов организации.

17. Обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами организации (правилами, нормами, инструкциями по охране труда), наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда.

18. Организация и руководство работой кабинета по охране труда, подготовка информационных стендов, уголков по охране труда в подразделениях. Ведение пропаганды по вопросам охраны труда с использованием для этих целей внутреннего радиовещания, телевидения, видео- и кинофильмов, малотиражной печати, стенных газет, витрин и т.д.

19. Организация совещаний по охране труда.

20. Доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов по охране труда федерального, регионального и муниципального уровней, коллективного договора, соглашения по охране труда организации.

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

22. Осуществление контроля за:

- соблюдением работниками требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда РФ и субъекта РФ, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;

- обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;

- соблюдением установленных требований при расследовании и учете несчастных случаев на производстве;

- выполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий и охраны труда, разделом коллективного договора, касающимся вопросов охраны труда, соглашением по охране труда, а также за принятием мер по устранению причин, вызвавших несчастный случай на производстве (информация из акта по форме Н-1), выполнением предписаний органов государ-

ственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, других мероприятий по созданию безопасных условий труда;

- наличием в подразделениях инструкций по охране труда для работников согласно перечню профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром;

- проведением специальной оценки условий труда и подготовкой к сертификации работ по охране труда;

- своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;

- эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем;

- состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;

- своевременным проведением обучения по охране труда, проверки знаний требований охраны труда и всех видов инструктажа по охране труда;

- организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;

- санитарно-гигиеническим состоянием производственных и вспомогательных помещений;

- организацией рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда;

- правильным расходованием в подразделениях средств, выделенных на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- своевременным и правильным предоставлением работникам компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, бесплатной выдачей лечебно-профилактического питания, молока и других равноценных пищевых продуктов;

- использованием труда женщин и лиц моложе 18 лет в соответствии с законодательством.

23. Анализ и обобщение предложений по эффективному расходованию средств на охрану труда учреждения.

Права специалиста службы охраны труда.

Специалист службы охраны труда имеет право:

1. В любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать производственные, служебные и бытовые помещения организации, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по вопросам охраны труда.

2. Предъявлять руководителям подразделений, другим должностным лицам организации обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение.

3. Требовать от руководителей подразделений отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по охране труда, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда.

4. Направлять руководителю организации предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда.

5. Запрашивать и получать от руководителей подразделений необходимые сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда.

6. Привлекать по согласованию с руководителем организации и руководителями подразделений соответствующих специалистов организации к проверкам состояния условий и охраны труда.

7. Представлять руководителю организации предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий и охраны труда.

8. Представительствовать по поручению руководителя учреждения в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов охраны труда.

Организация работы службы (специалиста) охраны труда

Руководитель учреждения обеспечивает необходимые условия для выполнения работниками службы охраны труда своих полномочий. На работников службы охраны труда не должны возлагаться дополнительные функции, кроме работ по обеспечению охраны и безопасности труда в учреждении.

Нормативы численности работников службы охраны труда в учреждениях, предназначенные для определения и обоснования необходимой численности работников службы охраны труда, установления должностных обязанностей, распределения работы между работниками, рассчитываются в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 22.01.2001 N 10 "Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях".

Рабочие места работников службы охраны труда рекомендуется организовывать в отдельном помещении и обеспечивать современной оргтехникой, техническими средствами связи (постановление Минтруда РФ от 08.02.2000 N 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации"). Для осуществления ряда функций службы охраны труда (проведение обучения, инструктажа, семинаров, лекций, выставок) необходимо предусмотреть организацию кабинета по охране труда, оснащенного необходимой нормативной, правовой и справочной литературой по охране труда.

Руководитель учреждения должен организовывать для работников службы охраны труда систематическое повышение квалификации и проверку знаний требований охраны труда.

Планирование работы по охране труда в образовательном учреждении

Цель планирования работы по охране труда состоит в определении приоритетных направлений, сроков, этапов и способов реализации требований действующего законодательства об охране труда. Планирование работы по охране труда строится на основе принципов:

- социальное партнерство работодателя и работника;
- взаимоувязанность планов по охране труда с производственными планами;
- приоритетность ведущего направления среди планируемых мероприятий, рациональное распределение материальных, финансовых и трудовых ресурсов;
- непрерывность, т.е. непрерывно должен осуществляться анализ, периодически уточняться цели и задачи.

При установлении и анализе целей и задач по охране труда необходимо учитывать:

- государственные нормативные требования охраны труда;
- важные факторы охраны труда, технологические варианты, финансовые, эксплуатационные и другие особенности хозяйственной деятельности организации;
- ресурсные возможности;
- политику организации в области охраны труда, включая обязательство по предотвращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Исходными данными для разработки планов по охране труда служат данные учета, отчетности, оценки риска, материалы проверок и пр. Среди них:

- результаты специальной оценки условий труда и всех видов производственного и административно-общественного контроля;
- статистические сведения об условиях труда, производственном травматизме, профессиональных заболеваниях, временной нетрудоспособности пострадавших от несчастных случаев на производстве и затратах на мероприятия по охране труда;
- предписания органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда;
- организационно-распорядительные документы учреждения.

Планирование по охране труда проводится с учетом следующих показателей:

- численность работающих, которым предусматривается приведение условий труда в соответствии с требованиями и нормами охраны труда;
- сокращение количества занятых на работах с вредными условиями труда и на тяжелых физических работах;
- состояние зданий и сооружений, подлежащих реконструкции или капитальному ремонту, а также технологических процессов, оборудования, подлежащих замене, реконструкции в целях приведения состояния условий труда в соответствие с требованиями и нормами охраны труда.

Планирование по охране труда по срокам действия подразделяется на перспективное (программы улучшения условий и охраны труда в организации), годовое (мероприятия коллективного договора (соглашения) по охране труда, план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда по итогам проведенной специальной оценки условий труда) и оперативное (для реализации мероприятий коллективного договора в подразделе-

ниях и решения вновь возникающих задач в производствах, отделениях, участках).

Руководитель определяет и документально оформляет программу улучшения условий и охраны труда, уделяя внимание следующим действиям по реализации требований охраны труда:

- подготовке программы улучшения условий и охраны труда;
- определению и приобретению необходимых средств управления производственными процессами, оборудования (включая компьютеры, контрольно-измерительную аппаратуру), средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- разъяснению работникам степени соответствия рабочих мест установленным требованиям условий и охраны труда, а также приобретению работниками навыков, необходимых для достижения требуемого уровня безопасности труда;
- совершенствованию и актуализации, если это необходимо, методов управления охраной труда и средств контроля;
- выяснению перспективных тенденций в области охраны труда, включая возможности повышения технического уровня обеспечения охраны труда организацией;
- выявлению и контролю вредных и опасных производственных факторов и работ, при наличии которых необходим предварительный и периодический медицинский осмотр.

Программа улучшения условий и охраны труда должна регулярно пересматриваться с запланированными интервалами. При необходимости программа должна учитывать изменения в деятельности учреждения (в том числе изменения технологических процессов и оборудования), изменения оказываемых услуг или условий функционирования. Такая программа должна также предусматривать:

- распределение ответственности за достижение целей и задач, нормативных показателей условий и охраны труда для каждого подразделения и уровня управления в организации;
- обеспеченность необходимыми ресурсами;
- средства и сроки, в которые должны быть достигнуты цели и решены задачи программы.

Для всех учреждений характерными являются следующие мероприятия:

- приведение рабочих мест по условиям труда в соответствие с нормами и требованиями законодательства об охране труда;

- санитарно-гигиеническое и лечебно-профилактическое обеспечение.

Разработке мероприятий по охране труда коллективного договора предшествует анализ результатов специальной оценки условий труда.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждениях независимо от организационно-правовых форм осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Контроль за выполнением мероприятий коллективного договора (соглашения) осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями. Контроль возлагается на службы охраны труда и совместные комитеты (комиссии) по охране труда.

При разработке плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда по итогам проведенной специальной оценки условий труда необходимо руководствоваться приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н (ред. от 20.01.2015) "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению". План должен предусматривать мероприятия по применению средств индивидуальной и коллективной защиты, оздоровительные мероприятия, а также мероприятия по охране и организации труда.

В Плате указываются источники финансирования мероприятий, сроки их исполнения и исполнители. План должен предусматривать приведение всех рабочих мест в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Оперативное планирование по охране труда (мероприятия со сроками исполнения в течение года, целевые планы) осуществляется в каждом подразделении учреждения и обеспечивает реализацию раздела "Охрана труда" коллективного договора. Разработку и выполнение мероприятий организует началь-

ник структурного подразделения (отдела, отделения, участка, лаборатории и т.д.).

Организация контроля за состоянием условий и охраны труда в образовательных учреждениях. Аудит системы управления охраной труда¹

В учреждении должна быть создана эффективная система контроля за состоянием условий и охраны труда. Целью контроля является предупреждение производственного травматизма, профзаболеваемости посредством осуществления комплекса мероприятий.

Учреждение должно устанавливать и своевременно корректировать методы периодической оценки соответствия состояния охраны труда действующему законодательству (государственным нормативным требованиям охраны труда), разрабатывать и обеспечивать функционирование процессов регулярного слежения, измерения и регистрации результативности операций, способных воздействовать на условия труда. Эти процессы должны касаться:

- проведения необходимых качественных и количественных оценок в соответствии с установленными требованиями, целями организации в области охраны труда;

- измерения результатов соответствия установленным критериям (нормативным показателям) функционирования и государственным нормативным требованиям охраны труда;

- регистрации несчастных случаев, профессиональных заболеваний, происшествий и других свидетельств недостаточной эффективности системы управления охраной труда;

- регистрации данных и результатов контроля и измерений, достаточных для последующего проведения анализа результатов оперативного контроля за соответствием целям охраны труда и выработки необходимых корректирующих и предупредительных действий;

- обследования состояния здоровья работников;

- мониторинга и регистрации данных о здоровье работников, подвергающихся определенным опасностям.

Учреждение должно располагать данными о нормативных требованиях проверки оборо-

¹Аудит (аудиторская проверка) системы управления охраной труда проводится в соответствии с ГОСТ Р 12.0.008-2009 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит)" (утв. приказом Ростехрегулирования от 10.08.2009 N 284-ст). Более подробно об аудите СУОТ см. далее по тексту в разделе "Аудит системы управления охраной труда".

дования и аппаратуры контроля, измерения и обеспечивать своевременное техническое обслуживание и поверку этих средств.

Запись о проведенных поверках следует регистрировать и сохранять.

В учреждении должен быть организован контроль за состоянием охраны труда, что является одним из главных элементов СУОТ, и направлен на:

- проверку соответствия состояния условий труда работников государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выполнение руководителями и специалистами должностных обязанностей по охране труда;
- выявление и предупреждение нарушений и отклонений от требований охраны труда;
- принятие эффективных мер по устранению выявленных недостатков.

Кроме того, при контроле за состоянием охраны труда анализируются результаты специальной оценки условий труда, делается оценка безопасности производства, эффективности средств коллективной и индивидуальной защиты.

Основными видами контроля являются:

- административно-общественный (оперативный) контроль;
- ведомственный контроль;
- государственный контроль;
- общественный контроль.

Дополнительными и обязательными видами контроля являются:

- производственный контроль за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-профилактических мероприятий (учитывается в СУОТ в части, касающейся контроля условий труда на рабочих местах);
- производственный контроль за соблюдением требований промышленной безопасности на опасном производственном объекте (учитывается в СУОТ в части, касающейся контроля безопасности труда на рабочих местах персонала, связанного с обслуживанием технических устройств, подконтрольных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору).

Административно-общественный (оперативный) контроль - двух-, трехступенчатый

1-я ступень оперативного контроля проводится руководителем структурного подразделения (заведующий отделением, лабораторией и т.п.) совместно с уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда ежедневно

перед началом работы и в течение рабочей смены. Проверка проводится путем обхода рабочих мест с выявлением нарушений правил техники безопасности. Все выявленные нарушения записываются в журнал первой ступени оперативного контроля с указанием сроков их устранения и ответственных лиц. Устранение выявленных нарушений, как правило, должно производиться незамедлительно, под непосредственным контролем руководителя структурного подразделения. Если недостатки, выявленные проверкой, не могут быть устранены силами структурного подразделения, то руководитель должен доложить об этом руководителю учреждения для принятия соответствующих мер.

В случае грубого нарушения правил и норм охраны труда, которое может причинить ущерб здоровью работающих или привести к аварии, работа приостанавливается до устранения этого нарушения. Об устранении нарушений делается отметка в журнале 1-й ступени контроля.

На первой ступени контроля рекомендуется проверять:

- выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных предыдущей проверкой;
- состояние и правильность организации рабочих мест;
- наличие у работающих удостоверений по технике безопасности, нарядов-допусков на выполнение работ с повышенной опасностью;
- наличие и соблюдение работающими инструкций по технике безопасности;
- состояние стендов, плакатов, уголков по охране труда, сигнальных цветов и знаков безопасности;
- своевременность и качество проведения инструктажа работающих по безопасности труда;
- наличие и состояние защитных, противопожарных средств, устройств и контрольно-измерительных приборов;
- наличие и правильность использования работающими средств индивидуальной защиты;
- требования безопасности при эксплуатации учебного и иного оборудования, электронагревательных приборов, оборудования хозяйственного назначения, сосудов, работающих под давлением, грузоподъемных и транспортных средств;

- исправность и работу приточно-вытяжной вентиляции и местных вентиляционных устройств;

- соблюдение работающими правил электробезопасности при работе на электроустановках и с электроприборами;

- соблюдение правил безопасности при работе с вредными, пожаро-взрывоопасными, радиоактивными, ядовитыми веществами и с заразным материалом;

- состояние санитарно-бытовых помещений и устройств;

- соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой дисциплины; охрану труда женщин и подростков.

2-я ступень оперативного контроля проводится комиссией, возглавляемой руководителем учреждения с председателем профсоюзного комитета, председателем комиссии по охране труда профсоюзного комитета, специалистом по охране труда и соответствующих специалистов с периодичностью не реже одного раза в квартал. Проверяются состояние условий и охраны труда структурных подразделений учреждения (согласно плану). Результаты проверки записываются в журнале второй ступени оперативного контроля. По выявленным нарушениям комиссия намечает мероприятия, а руководитель учреждения назначает исполнителей и сроки исполнения (при необходимости издается приказ по учреждению). Если намеченные мероприятия не могут быть выполнены силами учреждения, то руководитель учреждения по окончании работы комиссии обязан доложить об этом руководителю вышестоящего органа для принятия соответствующих мер.

В случае грубого нарушения правил и норм охраны труда, которое может причинить ущерб здоровью работающих или привести к аварии, работа приостанавливается комиссией до устранения этого нарушения.

На второй ступени контроля кроме перечня позиций первой ступени рекомендуется проверять:

- организацию и результаты работы первой ступени контроля;

- выполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения, решений профсоюзного комитета по вопросам охраны труда;

- выполнение мероприятий по предписаниям органов надзора и контроля, технического инспектора труда ЦК профсоюза работников образования РФ по субъекта РФ;

- выполнение мероприятий по материалам расследования несчастных случаев;

- исправность и соответствие производственных и вспомогательных помещений, оборудования, транспортных и грузоподъемных средств требованиям безопасной эксплуатации;

- своевременность проведения освидетельствований и испытаний защитных средств, оборудования, грузоподъемных машин, судов;

- выполнение графиков профилактических осмотров, ремонтов и т.д.;

- выполнение мероприятий по результатам специальной оценки условий труда и т.д.

3-я ступень оперативного контроля организуется и проводится вышестоящим органом управления.

Ведомственный контроль

Осуществляется органом управления образованием субъекта РФ:

- при проведении комплексных проверок образовательных учреждений субъекта РФ;

- при проведении целевых проверок состояния и условий охраны труда, проводимых в соответствии с планами работ органа управления образованием субъекта РФ;

- при проведении специальных проверок, организуемых по указанию (рекомендациям) вышестоящих органов, органов надзора и контроля.

- по заявлениям работников образовательных учреждений субъекта РФ.

По результатам проверки оформляется акт и издается приказ о результатах проверки (проверок). Итоги проверок рассматриваются на совещании с руководителями учреждений.

Государственный надзор и контроль

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет:

- федеральная инспекция труда (ст. 352-364 ТК РФ),

- государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности (ст. 366 ТК РФ);

- государственный энергетический надзор (ст. 367 ТК РФ);

- государственный санитарно-эпидемиологический надзор (ст. 368 ТК РФ);

- государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью (ст. 369 ТК РФ).

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением требований охраны труда в образовательных учреждениях субъекта РФ осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъекта РФ, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъекта РФ.

Общественный контроль

1. Общественный контроль за соблюдением руководителями учреждений требований охраны труда, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений в сфере охраны труда осуществляют профессиональные союзы и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда, которые могут в этих целях избрать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

2. Руководители обязаны в недельный срок со дня получения требования (представления) об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

3. Руководители учреждений обязаны обеспечить для осуществления общественного контроля уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

4. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также о

всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

5. Организация работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива осуществляется на основании Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица профессионального союза или трудового коллектива, утвержденных постановлением Минтруда России от 08.04.1994 N 30, Типового положения об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, утвержденного постановлением ИК ФНПР от 18.10.2006 N 4-3, Методических рекомендаций по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональ-

ного союза, утвержденных постановлением ФНПР от 26.09.2007 N 4-6.

6. Для обеспечения общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в сфере охраны труда во всех структурных подразделениях организации избираются уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива (далее - уполномоченный).

7. Уполномоченный в своей деятельности руководствуется требованиями охраны труда, Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, постановлениями (решениями) первичной профсоюзной организации и ее выборных органов, коллективным договором и (или) соглашением, локальными нормативными актами по охране труда.

8. Уполномоченные осуществляют свою деятельность во взаимодействии с руководителями и иными должностными лицами учреждения (структурного подразделения), службой охраны труда и другими службами организации, комитетом (комиссией) по охране труда, технической инспекцией труда профсоюзов, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение надзора и контроля.

9. Руководство деятельностью уполномоченных осуществляется выборным органом первичной профсоюзной организации.

10. Задачами уполномоченного являются:

- содействие созданию в учреждении (структурном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям инструкций, норм и правил по охране труда;

- осуществление в учреждении (структурном подразделении) контроля в форме обследования и (или) наблюдения за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах;

- подготовка предложений руководителю (должностному лицу) по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах на основе проводимого анализа;

- представление интересов работников при рассмотрении трудовых споров по вопросам, связанным с обязанностями работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и правами работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;

- информирование и консультирование работников структурных подразделений по вопросам их прав и гарантий на безопасный и здоровый труд.

11. Для решения задач, поставленных перед уполномоченным, на него возлагаются следующие функции:

- проведение обследований или наблюдений за состоянием условий труда на рабочих местах и подготовка предложений должностным лицам по устранению выявленных нарушений;

- информирование работников структурного подразделения о необходимости выполнения инструкций по охране труда, правильного применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты, содержания их в исправном состоянии, применения и использования в работе исправного и безопасного оборудования и средств производства;

- осуществление контроля в структурном подразделении за ходом выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором или соглашением, и доведение до сведения должностных лиц об имеющихся недостатках по выполнению этих мероприятий в указанные договором сроки;

- информирование работников структурного подразделения о проводимых мероприятиях по улучшению условий труда на рабочих местах, об отнесении условий труда на рабочих местах по степени вредности и опасности к определенному классу (оптимальному, допустимому, вредному и опасному) на основании специальной оценки условий труда;

- содействие должностным лицам по обязательному прохождению работниками структурного подразделения периодических медицинских осмотров (обследований) в установленные работодателем сроки;

- осуществление контроля по своевременному обеспечению работников структурного подразделения средствами индивидуальной и коллективной защиты, молоком или другими равноценными продуктами, лечебно-профилактическим питанием на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- проведение проверок и обследований машин, механизмов, транспортных средств и другого производственного оборудования, находящегося в структурном подразделении, с целью определения их соответствия государственным нормативным требованиям охраны труда, а также эффективности работы вентиляционных систем и систем, обеспечи-

вающих освещение рабочих мест, и безопасного применения технологических процессов, инструментов, сырья и материалов;

- информирование руководителя (должностного лица) о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, о каждом несчастном случае, происшедшем с работником структурного подразделения, об ухудшении их здоровья;

- участие в организации первой помощи, а при необходимости оказание первой помощи пострадавшему в результате несчастного случая, происшедшего в структурном подразделении;

- подготовка предложений руководителю, выборному органу первичной профсоюзной организации по совершенствованию инструкций по охране труда, проектам локальных нормативных актов по охране труда;

- участие в расследовании происшедших в структурном подразделении аварий и несчастных случаев, а также обеспечение контроля за мероприятиями по их недопущению.

12. Для выполнения возложенных на него функций уполномоченный имеет право:

- осуществлять контроль в организации (структурном подразделении) за соблюдением требований инструкций, правил и норм по охране труда, локальных нормативных актов;

- осуществлять проверки или обследование состояния условий и охраны труда на рабочих местах, выполнения мероприятий, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а также по результатам расследования несчастных случаев;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получать информацию от руководителя и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства;

- вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами учреждения предложения об устранении нарушений требований охраны труда;

- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

- направлять предложения должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением требований охраны труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, изменениями условий труда;

- вносить руководителю, должностному лицу и в выборный орган первичной профсоюзной организации предложения по проектам локальных нормативных правовых актов об охране труда;

- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

13. Обеспечение условий деятельности уполномоченного (освобождение от основной работы на период выполнения возложенных на него обязанностей, прохождения обучения, обеспечение необходимой справочной литературой, предоставление помещения для хранения и работы с документами и др.) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

14. Руководитель и должностные лица несут ответственность за нарушение прав уполномоченного или воспрепятствование его законной деятельности в порядке, установленном законодательством.

Дополнительные обязательные виды контроля

Производственный контроль за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-профилактических мероприятий, в том числе инструментальный контроль уровней вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах, осуществляется в соответствии с санитарными правилами 1.1.1058-01 "Организация и проведение производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий", производственный контроль за соблюдением требований промышленной безопасности на опасном производственном объекте (в части, касающейся контроля безопасности труда на рабочих местах персонала, связанного с обслуживанием технических устройств, подконтрольных Федеральной

службе по экологическому, технологическому и атомному надзору).

Аудит системы управления охраной труда

Аудит (аудиторская проверка) системы управления охраной труда - проведение независимой проверки организации на предмет соответствия системы управления охраной труда требованиям действующего законодательства. При проведении аудита используется ГОСТ Р 12.0.008-2009 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит)"¹.

Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 придает особое значение аудитам как методу менеджмента для обеспечения мониторинга и определения эффективности и результативности системы управления охраной труда и ее элементов по обеспечению безопасности и охраны здоровья работников и предотвращению инцидентов. Аудиты являются также существенной частью деятельности по оценке соответствия при сертификации/регистрации, оценке поставщиков, инспекционном контроле.

ГОСТ 12.0.230-2007 содержит руководящие указания по управлению программами аудита, проведению внутренних или внешних аудитов системы управления охраной труда, а также по компетентности и оценке аудиторов (экспертов). Стандарт предназначен для потенциальных пользователей, включая аудиторов (экспертов), организаций, внедряющих систему управления охраной труда; организаций, в которых необходимо провести аудит системы управления охраной труда согласно договорам организаций, участвующих в сертификации или в обучении аудиторов (экспертов).

Указания стандарта являются гибкими. Использование этих указаний может быть различным в зависимости от размера, вида деятельности, сложности проверяемых организаций, а также целей и области аудита. В выделенных рамках представлены дополнительные указания или примеры по конкретным вопросам в виде практических рекомендаций. В некоторых случаях они направлены на поддержку использования настоящего стандарта на малых предприятиях.

ГОСТ 12.0.230-2007 содержит только общие указания, однако пользователи могут использовать их для разработки своих собственных требований, связанных с аудитом.

Руководящие указания стандарта могут быть полезны для лиц или организаций, заинтересованных в мониторинге соответствия требованиям, например требованиям законов или регламентов.

С целью определения эффективности и результативности системы управления охраной труда и ее элементов по обеспечению безопасности и охраны здоровья работников и определения соответствия системы управления охраной труда требованиям действующего законодательства могут проводиться независимые проверки (аудит) организациями, имеющими соответствующие лицензии на проведение экспертизы условий труда.

Аудит включает оценку элементов системы управления охраной труда в учреждении или его подразделении. Аудит должен охватывать:

- политику в области охраны труда;
- участие работников и (или) их представителей;
- обязанности и ответственность;
- компетентность и подготовку;
- документацию системы управления охраной труда;
- передачу и обмен информацией;
- планирование, развитие и функционирование системы управления охраной труда;
- предупреждающие и контролирующие меры;
- управление изменениями;
- предупреждение аварийных ситуаций, готовность к ним и ликвидацию их последствий;
- материально-техническое снабжение;
- подрядные работы;
- наблюдение и измерение результатов деятельности;
- расследование несчастных случаев, профессиональных заболеваний и инцидентов на производстве и их воздействие на деятельность по обеспечению безопасности и охране здоровья;
- анализ эффективности управления охраной труда руководством;
- предупреждающие и корректирующие действия;

¹ Утвержден и введен в действие приказом Ростехрегулирования от 10.08.2009 N 284-ст.

- непрерывное совершенствование;
- любые другие критерии проверки и элементы в зависимости от необходимости.

В выводах аудита должно быть определено, являются ли функционирующие элементы системы управления охраной труда или их подсистемы:

- эффективными для реализации политики и целей организации по охране труда;
- соответствующими результатам оценки результативности деятельности по охране труда;
- обеспечивающими соответствие требованиям законов и правил, относящихся к деятельности учреждения;
- обеспечивающими непрерывное совершенствование и применение передового опыта по охране труда.

Результаты аудита и его выводы доводятся до всех работников образовательного учреждения.

Порядок обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты

1. В соответствии со статьей 221 ТК РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

2. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ.

3. В решении вопросов обеспечения работников СИЗ необходимо руководствоваться:

- ТК РФ;
- приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой,

специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты";

- типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н (ред. от 20.01.2015) "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению";

- приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 N 541н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением";

- приказом Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 N 297 "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики";

- межотраслевыми и отраслевыми правилами по охране труда;

- национальными стандартами на конкретные виды СИЗ;

- Налоговым кодексом РФ Часть II (глава 25, ст. 254).

4. Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5. Приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя. Допускается приобретение работодателем СИЗ во временное пользование по договору аренды.

6. Предоставление работникам СИЗ, в том числе приобретенных работодателем во временное пользование по договору аренды, осуществляется на основании результатов специальной оценки условий труда, проведенной в установленном порядке, и в соответствии с типовыми нормами бесплатной

выдачи прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - типовые нормы).

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

8. Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов специальной оценки условий труда и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

9. Руководитель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

10. Руководитель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ. При заключении трудового договора руководитель должен ознакомить работников с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (ред. от 12.01.2015), а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ.

11. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ в соответствии с типовыми нормами, за органи-

зацию контроля за правильностью их применения работниками, а также за хранение и уход за СИЗ возлагается на руководителя.

Порядок выдачи и применения СИЗ

1. Работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке.

2. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

3. Руководитель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

4. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

5. Выдача работникам и сдача ими СИЗ должны фиксироваться записью в Личной карточке учета выдачи СИЗ (форма утверждена приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н). Руководитель вправе вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных). Электронная форма учетной карточки должна соответствовать установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ.

6. Работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики СИЗ выдаются в соответствии с типовыми нормами независимо от организационно-правовых форм и форм собственности работодателя, а также наличия этих профессий и должностей в иных типовых нормах.

7. Предусмотренные в типовых нормах СИЗ рабочих, специалистов и других служащих должны выдаваться указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой профессии и должности являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты.

8. Работникам, совмещающим профессии, или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды СИЗ, предусмотренные соответствующими типовыми нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ).

9. Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и другим лицам, проходящим профессиональное обуче-

ние (переобучение) в соответствии с ученическим договором, учащимся и студентам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством мероприятия по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в общем порядке на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору).

10. В тех случаях, когда такие СИЗ, как жилет сигнальный, страховочная привязь, удерживающая привязь (предохранительный пояс), диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический коврик, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с противоаэрозольными и противогазовыми фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, наушники, противошумные вкладыши, светофильтры, виброзащитные рукавицы или перчатки и т.п., не указаны в соответствующих типовых нормах, они могут быть выданы работникам со сроком носки "до износа" или как дежурные на основании результатов специальной оценки условий труда, а также с учетом условий и особенностей выполняемых работ.

11. Дежурные СИЗ общего пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены. Указанные СИЗ с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников могут быть закреплены за определенными рабочими местами и передаваться от одной смены другой. В таких случаях СИЗ выдаются под ответственность руководителей структурных подразделений, уполномоченных работодателем на проведение данных работ.

12. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, должны выдаваться работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием должны быть сданы работодате-

лю для организованного хранения до следующего сезона.

13. Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и местных климатических условий.

14. В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

15. СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, могут быть использованы по назначению после проведения (при необходимости) мероприятий по уходу (стирке, чистке, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обеспыливания).

16. СИЗ, взятые в аренду, выдаются в соответствии с типовыми нормами. При выдаче работнику специальной одежды, взятой работодателем в аренду, за работником закрепляется индивидуальный комплект СИЗ, для чего на него наносится соответствующая маркировка. Сведения о выдаче данного комплекта заносятся в личную карточку учета и выдачи СИЗ работника.

17. При выдаче СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, каски и др.), работодатель должен обеспечить проведение инструктажа работников о правилах применения указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также организовать тренировки по их применению.

18. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправные СИЗ. Работодатель должен обеспечить замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

19. Работодатель обязан обеспечить обязательность применения работниками СИЗ.

Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, неотремонтированными и загрязненными СИЗ.

20. Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории работодателя или территории вы-

полнения работ работодателем - индивидуальным предпринимателем. В отдельных случаях, когда по условиям работы указанный порядок не может быть соблюден (например, на лесозаготовках, на геологических работах и т.п.), СИЗ могут оставаться в нерабочее время у работников.

21. Работники должны ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

22. В соответствии с установленными в национальных стандартах сроками работодатель должен обеспечить испытание и проверку исправности СИЗ, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на СИЗ должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках очередного испытания.

Порядок организации хранения СИЗ и ухода за ними.

1. Учреждение за счет собственных средств обязано организовать надлежащий уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ. В этих целях руководитель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

2. В случае отсутствия в учреждении технических возможностей для химчистки, стирки, ремонта, дегазации, дезактивации, обезвреживания и обеспыливания СИЗ данные работы выполняются организацией, привлекаемой администрацией учреждения по гражданско-правовому договору.

3. В тех случаях, когда это требуется по условиям труда, в учреждении (его структурных подразделениях) должны быть устроены сушилки, камеры и установки для сушки, обеспыливания, дегазации, дезактивации и обезвреживания СИЗ.

4. При выборе СИЗ необходимо, кроме нормативных документов, руководствоваться принципом соответствия защиты степени опасности.

5. Выбор СИЗ осуществляется с учетом характера производства, условий труда, особенностей выполняемых работ.

6. При выборе СИЗ необходимо учитывать:
а) степень и продолжительность контакта работающих с опасными и вредными производственными факторами; б) величину физичес-

ких нагрузок при выполнении производственных операций.

7. При выборе СИЗ необходимо тщательное обследование условий труда, в частности при специальной оценке условий труда.

8. Для правильного и грамотного выбора СИЗ применительно к конкретным условиям следует пользоваться ГОСТами и ТУ, в которых приводятся их основные технические, защитные и эксплуатационные характеристики.

9. Обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ осуществляется службой материально-технического снабжения (или лицом, выполняющим эти функции) на основании заявок руководителей структурных подразделений.

10. В подразделениях заявки составляются в соответствии с нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденными руководителем учреждения. В заявках подразделений на специальную одежду и специальную обувь (отдельно для мужчин и женщин) указываются: наименования спецодежды, спецобуви, ГОСТы, ОСТы, ТУ, модели, защитные пропитки, цвета тканей, размеры, рост, а для касок и предохранительных поясов - типоразмеры.

11. Подготовленные заявки от структурных подразделений согласовываются со службой охраны труда (специалистом по охране труда) и представляются в отдел материально-технического снабжения организации.

12. Приемка каждой партии приобретенных средств индивидуальной защиты должна производиться комиссией, состоящей из представителей работодателя и представителей профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа, или совместным комитетом (комиссией по охране труда). При этом проверяется соответствие поступивших СИЗ заявкам.

13. Комиссия по приемке составляет акт о качестве поступивших СИЗ (акт приемки).

14. Каждая партия должна сопровождаться копией сертификата соответствия, заверенной синей печатью органа по сертификации или владельца сертификата с указанием объема поставки и номера партии.

15. Не допускается приемка от поставщиков СИЗ без сертификата соответствия.

16. Изготовитель (поставщик) обязан предоставить потребителю информацию на русском языке: наименование товара; страна и фирма-изготовитель; область применения; правила ухода и безопасного применения; ос-

новые потребительские характеристики; дата изготовления; срок годности; обозначение нормативной документации (ГОСТ, ТУ); информация о сертификации; адрес изготовителя и продавца.

17. Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

18. Специальная одежда из прорезиненных тканей и резиновая обувь должны храниться в затемненных помещениях при температуре от +5 до +20 градусов и относительной влажности воздуха 50 - 70 процентов, на расстоянии не менее одного метра от отопительных систем. Предохранительные пояса должны храниться в подвешенном состоянии или разложенными на стеллажах. Аварийные комплекты спецодевды, спецобуви и другие СИЗ хранятся в специальных шкафах или отдельно выделенных помещениях под печатью или пломбой. Состав и количество аварийных комплектов, а также места их хранения определяет руководитель подразделения. В шкафах, где хранятся аварийные комплекты, должны быть описи СИЗ. Принятые на хранение теплая специальная одежда и специальная обувь должны быть тщательно очищены от загрязнений и пыли, просушены, отремонтированы и во время хранения должны периодически подвергаться осмотру. На одну из деталей (нагрудный карман, рукав, спину и др.) выдаваемой специальной одежды наносится несмываемый контрастного цвета штамп организации (логотип).

Порядок проведения специальной оценки условий труда

Порядок проведения специальной оценки условий труда определен приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н (ред. от 20.01.2015) "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению".

Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников образовательных учреждений

Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда работников учреждений проводится в соответствии со статьей 225 ТК РФ, постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 N 1/29

"Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций", требованиями ГОСТа 12.0.004-90 "ССБТ. Организация обучения безопасности труда".

Инструктажи по охране труда

1. Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, руководитель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда.

2. Все принимаемые на работу лица, а также командированные в учреждение работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в учреждении производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности учреждения, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом руководителя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

3. Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых актов РФ с учетом специфики деятельности учреждения и утвержденной в установленном порядке руководителем (или уполномоченным им лицом).

4. Кроме вводного инструктажа по охране труда проводится первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

5. Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственный руководитель работ, прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

6. Проведение инструктажей по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах учреждения, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

7. Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работни-

ком знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж.

8. Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

9. Первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы:

- со всеми вновь принятыми в учреждение работниками, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной работы время (совместители);

- с работниками учреждения, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;

- с командированными работниками сторонних организаций, обучающимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия), и другими лицами, участвующими в производственной деятельности учреждения.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится руководителями структурных подразделений учреждения по программам, утвержденным руководителем учреждения.

После прохождения первичного инструктажа на рабочем месте работники должны в течение первых 2 - 14 смен (в зависимости от характера работы, квалификации работника) пройти стажировку под руководством лиц, назначенных руководителем учреждения (структурного подразделения).

Работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут освобождаться от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается руководителем.

10. Повторный инструктаж проходят не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте.

11. Внеплановый инструктаж проводится:

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

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

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

- по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;

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

- по решению руководителя (или уполномоченного им лица).

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

Обучение работников рабочих профессий

1. Руководитель (или уполномоченное им лицо) обязан организовать в течение месяца после приема на работу обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу. Обучение по охране труда проводится при подготовке работников рабочих профессий, переподготовке и обучении их другим рабочим профессиям.

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

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

4. Руководитель (или уполномоченное им лицо) организует проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные руководителем (или уполномоченным им лицом), но не позднее одного месяца после приема на работу.

Обучение руководителей и специалистов

1. Руководители и специалисты учреждений проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

2. Вновь назначенные на должность руководители и специалисты учреждения допускаются к самостоятельной деятельности после их ознакомления руководителем (или уполномоченным им лицом) с должностными обязанностями, в том числе по охране труда, с действующими в учреждении локальными нормативными актами, регламентирующими порядок организации работ по охране труда, условиями труда на вверенных им объектах (структурных подразделениях учреждения).

3. Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по программе, разработанной образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность (далее - обучающие организации), при наличии у них лицензии на право ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы.

Обучение по охране труда проходят:

- руководители учреждений, заместители руководителей учреждений, курирующие вопросы охраны труда, руководители, специалисты, инженерно-технические работники, осуществляющие организацию, руководство и проведение работ на рабочих местах и в струк-

турных подразделениях, а также контроль и технический надзор за проведением работ;

- специалисты служб охраны труда, работники, на которых руководителем возложены обязанности организации работы по охране труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов;

- члены комиссий по проверке знаний требований охраны труда учреждений.

4. Руководители и специалисты учреждения могут проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в своем учреждении, имеющем комиссию по проверке знаний требований охраны труда.

5. Обучение по охране труда руководителей подразделений и специалистов в учреждении проводится по программам обучения по охране труда, утверждаемым руководителем.

Проверка знаний требований охраны труда в учреждениях

1. Проверку знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы работников рабочих профессий проводят руководители подразделений в объеме знаний требований правил и инструкций по охране труда, а при необходимости - в объеме знаний дополнительных специальных требований безопасности и охраны труда ежегодно.

2. Руководители и специалисты учреждений проходят очередную проверку знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года.

3. Внеочередная проверка знаний требований охраны труда работников учреждений независимо от срока проведения предыдущей проверки проводится:

- при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда. При этом осуществляется проверка знаний только этих законодательных и нормативных правовых актов;

- при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов, требующих дополнительных знаний по охране труда работников. В этом случае осуществляется проверка знаний требований охраны труда, связанных с соответствующими изменениями;

- при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности

требуют дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения ими своих должностных обязанностей);

- по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда, других органов государственного надзора и контроля, а также федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органов местного самоуправления, а также руководителя (или уполномоченного им лица) при установлении нарушений требований охраны труда и недостаточных знаний требований безопасности и охраны труда;

- после происшедших аварий и несчастных случаев, а также при выявлении неоднократных нарушений работниками организации требований нормативных правовых актов по охране труда;

- при перерыве в работе в данной должности более одного года.

Объем и порядок процедуры внеочередной проверки знаний требований охраны труда определяется стороной, инициирующей ее проведение.

4. Для проведения проверки знаний требований охраны труда работников в учреждениях приказом (распоряжением) руководителя создается комиссия по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

5. В состав комиссии по проверке знаний требований охраны труда учреждения включаются руководители учреждения и их структурных подразделений, специалист по охране труда, другие специалисты. В работе комиссии могут принимать участие представители выборного профсоюзного органа, в том числе уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов.

6. Комиссия по проверке знаний требований охраны труда состоит из председателя, заместителя (заместителей) председателя, секретаря и членов комиссии.

7. Проверка знаний требований охраны труда работников учреждения (в том числе руководителей), проводится в соответствии с нормативными правовыми актами по охране труда, обеспечение и соблюдение требований которых входит в их обязанности с учетом их должностных обязанностей, характера производственной деятельности.

8. Результаты проверки знаний требований охраны труда работников учреждения оформляются протоколом.

9. Работнику, успешно прошедшему проверку знаний требований охраны труда, выдается удостоверение за подписью председателя комиссии по проверке знаний требований охраны труда, заверенное печатью учреждения, проводившей обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

10. Работник, не прошедший проверки знаний требований охраны труда при обучении, обязан после этого пройти повторную проверку знаний в срок не позднее одного месяца.

Комитет (комиссия) по охране труда

1. В соответствии со статьей 218 ТК РФ по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждено приказом Минтруда России от 24.06.2014 N 412н "Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда".

2. Комитет (комиссия) по охране труда (далее - Комитет) организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, а также проверки условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

3. Комитет является составной частью системы управления охраной труда организации, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда. Его работа строится на принципах социального партнерства.

4. Комитет взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

5. Комитет в своей деятельности руководствуется действующим законодательством и локальными нормативными правовыми актами учреждения.

6. Положение о Комитете утверждается приказом руководителя с учетом мнения вы-

борного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками организации представительного органа.

7. Задачами Комитета являются:

- разработка на основе предложений членов Комитета программы совместных действий работодателя, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

- организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

8. Функциями Комитета являются:

- рассмотрение предложений работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;

- оказание содействия работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда;

- участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в организации, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений;

- информирование работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

- доведение до сведения работников организации результатов специальной оценки условий труда и сертификации работ по охране труда;

- информирование работников организации о действующих нормативах по обеспече-

нию смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

- содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;

- содействие своевременному обеспечению работников организации, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, молоком, другими равноценными пищевыми продуктами и лечебно-профилактическим питанием;

- участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования РФ (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;

- подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;

- рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю, профсоюзному выборному органу и (или) иному уполномоченному работниками представительному органу.

9. Для осуществления возложенных функций Комитету предоставляются следующие права:

- получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и

вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

- заслушивать на заседаниях Комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

- заслушивать на заседаниях Комитета руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством РФ;

- участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции Комитета;

- вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

- содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

10. Комитет создается по инициативе руководителя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

11. Численность Комитета определяется в зависимости от численности работников в организации, специфики производства, количества структурных подразделений и других особенностей, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

12. Выдвижение в Комитет представителей работников организации может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании (конференции) работ-

ников организации; представителей руководителя - из состава администрации.

13. Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) руководителя.

14. Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем Комитета, как правило, является руководитель или его ответственный представитель, одним из заместителей является представитель выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем - работник службы охраны труда.

15. Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

16. Члены Комитета должны проходить обучение по охране труда за счет средств учреждения, а также средств Фонда социального страхования РФ (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению работодателя на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

17. Члены Комитета информируют не реже одного раза в год выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференцию) работников о проделанной ими в Комитете работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференция) работников организации вправе отзывать из Комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Руководитель вправе своим решением отзывать своих представителей из Комитета и назначать вместо них новых представителей.

18. Обеспечение деятельности Комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным правовым актом учреждения.

Порядок разработки и утверждение инструкций по охране труда

1. Инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документа-

ции организаций - изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий.

2. Требования по охране труда излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы (постановление Минтруда РФ от 17.12.2002 N 80 "Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда", Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда, утвержденные Министерством труда России от 13.05.2004).

3. Разрабатываемые инструкции по охране труда являются локальными нормативными актами, устанавливающими требования охраны труда при выполнении работ в производственных помещениях, на территории учреждения и в иных местах, где производятся эти работы.

4. Инструкции по охране труда (в соответствии с утвержденным Перечнем) разрабатываются как для работников отдельных профессий, так и на отдельные виды работ (работа на высоте, монтажные, наладочные работы и т.д.) на основе типовых инструкций, а также с учетом конкретных условий производства, с обобщением требований стандартов, норм и правил.

5. Инструкции разрабатываются руководителями структурных подразделений с участием службы охраны труда, которая оказывает методическую помощь разработчикам, содействует в приобретении необходимых типовых инструкций, стандартов СБТ и других нормативных актов по охране труда.

6. Инструкция после согласования с соответствующими выборными профсоюзными органами, службой охраны труда и другими заинтересованными службами утверждается руководителем учреждения. Каждая инструкция, разработанная для каждой конкретной профессии или должности, должна иметь регистрационный номер.

7. Для вводимых в действие новых и реконструированных производств допускается разработка временных инструкций по охране труда для работников.

8. Временные инструкции по охране труда для работников обеспечивают безопасное ведение технологических процессов (работ) и безопасную эксплуатацию оборудования.

9. Инструкция для работника(ов) должна содержать разделы:

- общие требования охраны труда;

- требования охраны труда перед началом работ;

- требования охраны труда во время работы;

- требования охраны труда в аварийных ситуациях;

- требования охраны труда по окончании работы.

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

11. Инструкции по охране труда для работников могут досрочно пересматриваться:

- а) при пересмотре межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда;

- б) при изменении условий труда работников;

- в) при внедрении новой техники и технологии;

- г) по результатам анализа материалов расследования аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- д) по требованию представителей органов по труду субъектов РФ или органов федеральной инспекции труда.

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

13. Действующие в подразделении инструкции по охране труда для работников структурного подразделения организации, а также перечень этих инструкций хранятся у руководителя этого подразделения.

14. Местонахождение инструкций по охране труда для работников рекомендуется определять руководителю структурного подразделения учреждения с учетом обеспечения доступности и удобства ознакомления с ними.

15. Инструкции по охране труда для работников могут быть выданы им на руки для изучения при первичном инструктаже, либо вывешены на рабочих местах или участках, либо хранятся в ином месте, доступном для работников.

Организация и производство работ повышенной опасности

1. Работы с повышенной опасностью - работы (за исключением ликвидации и локализации аварийных ситуаций), до начала выполнения которых, необходимо провести ряд обязательных организационных и технических

мероприятий, обеспечивающих безопасность работников при выполнении этих работ.

2. На проведение работ с повышенной опасностью оформляется наряд-допуск и, при необходимости, проект (план, программа, регламент) производства работ с повышенной опасностью.

3. Учреждение на основании соответствующих нормативных актов (межотраслевых и отраслевых правил по охране труда, строительных норм и правил, правил безопасности) и с учетом специфики своей производственной деятельности разрабатывает перечень работ с повышенной опасностью, осуществляемых по специальным регламентам, и работ, на проведение которых требуется наряд-допуск, а также положение (инструкцию) о порядке организации и проведения работ с повышенной опасностью.

4. Типовой перечень работ повышенной опасности и работ, на проведение которых требуется наряд-допуск, включает в себя:

- работы, выполняемые в замкнутых и труднодоступных пространствах (колодцы, шурфы, заглубленные насосные станции, закрытые емкости и т.д.);
- верхолазные и работы на высоте, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от неогражденных перепадов по высоте 1,3 м и более;
- работы вблизи воздушных и кабельных линий электропередачи, в охранных зонах газопроводов, складов легковоспламеняющихся или горючих жидкостей, газов и т.п.;
- работы по эксплуатации электроустановок (потребителей);
- работы по обслуживанию и эксплуатации тепловых энергоустановок и сетей;
- газоопасные работы и работы в местах, опасных по загазованности;
- работы, связанные с применением открытого огня на временных рабочих местах, в пожароопасных и взрывоопасных помещениях;
- строительно-монтажные и ремонтно-строительные работы, выполняемые в условиях действующих производств одного подразделения организации силами другого подразделения или подрядной организацией при наложении их деятельности (совмещенные);
- работы, выполняемые в пределах зон с постоянно действующими опасными производственными факторами;
- работы в зданиях и сооружениях, находящихся в аварийном состоянии;

- другие работы, которые руководитель считает целесообразным отнести к опасным (работы, для которых не разработаны соответствующие инструкции по охране труда, работы, выполняемые в условиях, отличных от нормальных и т.п.).

5. В каждом отдельном случае перечень работ повышенной опасности может быть пересмотрен и вновь утвержден руководителем.

6. К выполнению работ повышенной опасности допускаются инженерно-технические работники и рабочие, имеющие специальность и квалификацию, соответствующие характеру проводимых работ, не моложе 18 лет, прошедшие медицинское освидетельствование.

7. Приказом по учреждению должны быть утверждены списки:

- лиц, имеющих право выдавать наряд-допуск;
- лиц, ответственных за безопасное проведение работ (или организующих их);
- лиц, допускаемых к выполнению работ.

Медицинские осмотры работников

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

2. В случае необходимости у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров (обследований).

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

4. Предусмотренные медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освиде-

тельствования осуществляются за счет средств учреждения.

5. Перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок проведения этих осмотров утверждены приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 N 302н (ред. от 05.12.2014) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6. Предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья работника (освидетельствуемого) поручаемой ему работе.

7. Периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся с целью:

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

- выявления общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;

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

8. Частота проведения периодических медицинских осмотров (обследований) определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека совместно с работодателем исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации, но не реже чем один раз в два года.

9. Периодические медицинские осмотры (обследования) работников могут проводиться досрочно в соответствии с медицинским заключением или по заключению территориальных органов Федеральной службы по над-

зору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека с обязательным обоснованием в направлении причины досрочного (внеочередного) осмотра (обследования).

10. Предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности.

11. Работникам, занятым на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в течение пяти и более лет, периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся в медицинских организациях, имеющих лицензии на экспертизу профпригодности и экспертизу связи заболевания с профессией, один раз в пять лет.

12. Руководитель составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), с указанием участков, цехов, производств, вредных работ и вредных и (или) опасных производственных факторов, оказывающих воздействие на работников, и после согласования с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека направляет его за 2 месяца до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров (обследований).

13. Медицинская организация на основании полученного от работодателя поименного списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), утверждает совместно с работодателем календарный план проведения медицинских осмотров (обследований).

14. Руководитель медицинской организации, осуществляющей предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утверждает состав медицинской комиссии, председателем которой должен быть врач-профпатолог или врач иной специальности, имеющий профессиональную подготовку по профпатологии, членами комиссии - специалисты, прошедшие в рамках своей специальности подготовку по профессиональной патологии.

15. Комиссия определяет виды и объемы необходимых исследований с учетом специфики действующих производственных факторов и медицинских противопоказаний к осуществлению или продолжению работы на основании нормативных правовых актов.

Работник для прохождения предварительного медицинского осмотра (обследования) представляет направление, выданное работодателем, в котором указываются вредные и (или) опасные производственные факторы и вредные работы, а также паспорт или другой документ, его заменяющий, амбулаторную карту или выписку из нее с результатами периодических осмотров по месту предыдущих работ и в случаях, предусмотренных законодательством РФ, - решение врачебной психиатрической комиссии.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

В соответствии со статьей 212 ТК РФ руководитель обязан обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. На основании Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат все работники организаций любой организационно-правовой формы, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), а также гражданско-правового договора, если в соответствии с последним руководитель организации обязан уплачивать в Фонд социального страхования РФ (далее - Фонд) необходимые страховые взносы.

Расследование, учет и анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

1. Расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний проводится в соответствии с ТК РФ, постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73 "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях", постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 N 967 "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний", приказа Минздравсоцразвития РФ от 24.02.2005 N 160 "Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве".

2. При несчастном случае на производстве руководитель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинское учреждение;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);
- немедленно проинформировать о несчастном случае уполномоченные органы;
- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

3. При групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом руководитель учреждения (его представитель) в течение суток обязан сообщить соответственно:

- в государственную инспекцию труда в субъекта РФ;
- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- в орган управления образованием субъекта РФ;
- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;
- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации учреждения в качестве страхователя);

- направить извещение по установленной форме в региональную организацию профсоюза работников образования.

4. Для расследования несчастного случая на производстве в учреждении руководитель незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек.

5. Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, происшедшего с работником.

6. При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа управления образованием субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель региональной организации профсоюза работников образования, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7. Если иное не предусмотрено Трудовым кодексом, то состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) руководителя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

8. При несчастном случае, происшедшем в учреждениях и на объектах, подконтрольных территориальным органам федерального органа исполнительной власти по надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

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

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

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

12. По каждому несчастному случаю на производстве, вызвавшему необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня либо повлекшему его смерть, оформляется акт о несчастном случае на производстве в трех экземплярах.

13. Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются руководителем учреждения с участием профсоюзного органа данного учреждения для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве.

14. Акт о несчастном случае на производстве подписывается членами комиссии, утверждается руководителем учреждения и заверяется печатью, а также регистрируется в журнале регистрации несчастных случаев на производстве.

15. Руководитель (уполномоченный им представитель) в трехдневный срок после утверждения акта о несчастном случае на производстве обязан выдать один экземпляр указанного акта пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - родственникам либо доверенному лицу погибшего (по их требованию). Второй экземпляр акта о несчастном случае вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет по месту работы пострадавшего на момент несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае и материалы расследования руководитель учреждения направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации в качестве страхователя).

16. Акт вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет.

17. По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего руководитель учреждения (уполномоченный им представитель) обязан направить в государственную инспек-

цию труда в субъекта РФ, а в необходимых случаях - в территориальный орган государственного надзора информацию о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев.

18. Каждый случай профессионального заболевания (отравления) подлежит расследованию, которое проводится комиссией учреждения и органом Роспотребнадзора. Регистрацию и учет профессиональных заболеваний ведут органы Роспотребнадзора по месту основной работы пострадавшего и лечебно-профилактическое учреждение по принадлежности.

19. Анализ травматизма и профессиональных заболеваний.

Анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний проводит ежеквартально каждое структурное подразделение учреждения, с отражением показателей в динамике:

- количество пострадавших и профбольных;
- удельный вес работающих во вредных условиях труда;
- причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- льготы и компенсации (количество рабочих, пользующихся хотя бы одним видом льгот, компенсаций, количество рабочих, подлежащих льготному пенсионированию);
- материальные затраты на мероприятия по охране труда (по подразделению и на одного работающего).

Обобщенный анализ травматизма по учреждению проводит служба (специалист) по охране труда (за квартал, полугодие и год), данные представляются руководителю учреждения для принятия решений.

Стимулирование работников за создание и обеспечение здоровых и безопасных условий труда

1. Стимулирование работы по охране труда должно быть направлено на создание заинтересованности работающих в обеспечении безопасных условий труда на каждом рабочем месте, на участке и других структурных подразделениях учреждения.

2. Стимулирование коллективов, руководителей, работников может производиться в форме:

- денежных премий;
- выделения санаторно-курортных путевок.

3. Рекомендуется применять стимулирование в форме денежных вознаграждений или подарков за выполнение особо важных работ по улучшению условий и охраны труда: высвобождение работников, занятых тяжелым физическим трудом, работающих во вредных и опасных условиях труда, проведение специальной оценки условий труда и сертификации работ по охране труда, разработка и реализация мероприятий, направленных на снижение вредности и опасности производства, оборудование и организацию работы кабинета (уголка) по охране труда.

4. Итоги работы по охране труда в учреждении подводятся за полугодие и за год, промежуточные показатели работы составляются ежеквартально и обсуждаются в коллективах структурных подразделений учреждения.

5. При подведении итогов обобщаются результаты проверок инспектирующих органов и административно-общественного (ступенчатого) контроля за состоянием охраны труда.

Организация пропаганды охраны труда

1. Формы (методы) пропаганды охраны труда устанавливаются в зависимости от конкретных задач и могут быть такими, как проведение совещаний, семинаров, дней охраны труда, оформление наглядной агитации, посещение выставок (кабинетов охраны труда), просмотр видеофильмов и т.п.

2. Совещания (как обязательные мероприятия) должны проводиться по результатам проведения комплексных проверок (обследований) при осуществлении административно-общественного (ступенчатого) контроля.

3. Итоговое совещание (по результатам работы за год) проводится одновременно с подведением итогов конкурса на лучшую организацию работ по охране труда и поощрением победителей.

4. В качестве наглядной агитации в учреждении необходимо создать кабинет по охране труда, оснащенный действующими макетами, наглядными пособиями, техническими средствами, справочной и методической литературой, новыми видами средств индивидуальной защиты и др. средствами.

5. Служба (специалист) охраны труда и другие специалисты учреждения через кабинет по охране труда системно доводят до работающих новые положения и требования по охране труда, меры по их выполнению (законодательные и иные нормативные акты).

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ И ПРОФЗАБОЛЕВАНИЙ

Общие положения

В соответствии с Конституцией РФ в нашей стране охраняются труд и здоровье людей (часть 2 статьи 7), каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (часть 3 статьи 37), каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца и в иных случаях, установленных законом (часть 1 статьи 39).

Обязанность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и обеспечение права на социальное страхование предусмотрены статьей 2 Трудового кодекса РФ.

Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, гарантируя при этом обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Трудовой кодекс РФ закрепляет положениями его статьи 219. При этом статьей 184 Трудового кодекса РФ установлено: если повреждение здоровья или смерть работника произошли вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, работнику (или его семье) должен быть возмещен его утраченный заработок (доход). Кроме того, возмещаются дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, если они связаны с повреждением здоровья. Если работник умер, его семье помимо утраченного дохода возмещаются расходы на погребение.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

Система обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в России действует с 6 января 2000 года. Она введена Федеральным законом от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (далее - Закон N 125-ФЗ), которым непосредственно определены виды, объемы и условия предоставления возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому

договору и в иных установленных данным Законом случаях.

Субъектами обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний признаются:

- застрахованный;
- страхователь;
- страховщик.

К застрахованным лицам относятся лица, работающие по трудовому договору, заключенному со страхователем (работодателем). Таковыми лицами могут являться не только граждане РФ, но и иностранные граждане и лица без гражданства. В рамках Закона N 125-ФЗ к застрахованным относятся лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду.

Застрахованными в соответствии со статьей 3 этого Закона также являются граждане, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора (договора подряда, оказания услуг и т.п.), но только в том случае, если условиями этого договора страхователь (лицо, поручившее выполнение работы) принял на себя обязательство уплачивать страховщику страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Страхователями являются юридические лица (организация и т.п.) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, индивидуальный предприниматель или другое физическое лицо, нанимающие лиц для выполнения работы по трудовому договору (работодатели), а в указанных выше случаях - поручающие работу на основании гражданско-правового договора.

Страховщиком по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний выступает Фонд социального страхования РФ, управляющий средствами государственного социального страхования РФ.

В соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 7 Закона N 125-ФЗ право на обеспечение по страхованию со дня наступления страхового случая имеют сами застрахованные, а также в случае их смерти иные перечисленные в этой статье лица. К таким лицам относятся:

- нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;
- ребенок умершего, родившийся после его смерти;

- один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения государственной службы медико-социальной экспертизы (далее - учреждение медико-социальной экспертизы) или лечебно-профилактических учреждений государственной системы здравоохранения признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;

- лица, состоявшие на иждивении умершего и ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет после его смерти.

Право нетрудоспособного иждивенца на возмещение вреда по случаю потери кормильца не зависит от того, состоит он в родстве или свойстве с умершим или нет. Главное, чтобы человек был нетрудоспособным и состоял на иждивении умершего.

Смерть застрахованного, наступившая как в результате несчастного случая на производстве, так и вследствие профессионального заболевания, служит основанием для возникновения у таких лиц права на получение страховых выплат и в том случае, когда обеспечение предоставлялось при жизни самому застрахованному.

Подсудность споров о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью застрахованного в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием

Дела по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью застрахованного в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, в том числе и о компенсации морального вреда, подведомственны судам общей юрисдикции, т.е. районным судам. Иск может быть подан:

- по месту нахождения ответчика (регионального отделения ФСС РФ и (или) работодателя либо иного лица, ответственного за возмещение вреда);

- по месту жительства истца или
- по месту причинения вреда (ст. 28 и ст. 29 ГПК РФ).

Истцы по искам о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью застрахованного, освобождаются от уплаты государственной пошлины. Госпошлина, от уплаты которой истец освобожден, взыскивается в соответствующий бюджет с ответчика, если он не освобожден от уплаты государственной пошлины, пропорционально размеру удовлетворенных исковых требований. Если требования истца удовлетворены, то понесенные им по делу судебные расходы подлежат возмещению ответчиком (ст. 98, ст. 100 ГПК РФ).

Порядок возмещения вреда в части, превышающей обеспечение по обязательному страхованию

В соответствии с п. 2 ст. 1 Закона N 125-ФЗ права застрахованных лиц на возмещение вреда, осуществляемое в соответствии с законодательством РФ, в части, превышающей обеспечение по страхованию, производимое на основании данного Федерального закона, не ограничиваются.

Работодатель (страхователь) в таком случае несет ответственность за вред, причиненный жизни или здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, в порядке, закрепленном в гл. 59 ГК РФ. Максимальный размер единовременной и ежемесячной страховых выплат устанавливается федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования на соответствующий год. Максимальный предел оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных, а также условия и порядок оплаты определяются Постановлением Правительства РФ¹.

Если в ходе подготовки к судебному разбирательству дела о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью застрахованного, или в ходе его рассмотрения будет установлено, что обеспечение по страхованию не компенсирует в полном объеме причиненный истцу вред, суд на основании ст. 12 ГПК РФ разъясняет истцу право на предъявление требований к причинителю вреда (работодателю (страхователю) или лицу, ответственному за причинение вреда), после чего решает вопрос о привлечении его к участию в деле в качестве ответчика.

¹Положение об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.05.2006 N 286.

Порядок возмещения вреда застрахованному в случае, если причинитель вреда не является работодателем

Положениями Трудового кодекса РФ, регулируемыми вопросы расследования несчастных случаев на производстве (ст. 227-231), предусматривается возможность квалификации в качестве несчастных случаев, связанных с производством (и составление актов по форме Н-1), всех несчастных случаев, имевших место при исполнении работниками их трудовых обязанностей. Это правило применяется и в том случае, если в причинении вреда работнику виновно исключительно третье лицо, не являющееся работодателем этого работника. Например: Работнику организации на рабочем месте в рабочее время в результате несчастного случая было нанесено увечье по причине невыполнения правил техники безопасности другим работником организации. Второй пример: На работника, исполняющего свои трудовые обязанности, было совершено разбойное нападение, в результате которого ему причинен вред здоровью, повлекший утрату трудоспособности.

Таким образом, по всем случаям, признанным связанными с производством, пострадавший работник со дня наступления страхового случая вправе требовать обеспечения по страхованию (п. 1 ст. 7 Закона N 125-ФЗ).

Возникает ли обязанность выплаты работодателем страхового возмещения в случае отсутствия трудового договора, оформленного должным образом?

Обеспечение по обязательному социальному страхованию в соответствии со статьями 3 и 5 Федерального закона N 125-ФЗ должно предоставляться и в тех случаях, когда трудовые отношения между работником и работодателем возникли на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, но трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ст. 16 ТК РФ), а также в случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем.

Таким образом, работник вправе претендовать на получение обеспечения по страхованию в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, так как к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, со-

держащих нормы трудового права, в том числе положения ст. 184 Трудового кодекса РФ, устанавливающей гарантии и компенсации при повреждении здоровья работника вследствие несчастного случая на производстве, и ст. 21 ТК РФ, устанавливающей право работника на обязательное социальное страхование.

Несчастный случай, как страховой случай. Какое событие признается несчастным случаем на производстве?

В силу положений статьи 3 Закона N 125-ФЗ, статьи 227 Трудового кодекса РФ и разъяснений пункта 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 N 2 "О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" несчастный случай на производстве - это:

во-первых, событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья, которое повлекло за собой необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть. Травма может быть получена в результате аварии, взрыва, другой чрезвычайной ситуации, поломки механизма, может быть нанесена другим человеком, животным и т.д. Воздействие на работника какого-либо вредного фактора, которое влечет за собой травму, может быть механическим (рана, ушиб), химическим, термическим (ожог, обморожение) и т.д.

Во-вторых, это событие, которое произошло:

- при исполнении обязанностей по трудовому договору или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя);
- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем или совершаемых в его интересах.

В-третьих, это событие, которое произошло:

- на территории страхователя;
- за ее пределами либо
- во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем (или на личном транспортном средстве в случае его использования в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) либо по соглашению сторон трудового договора). (Как правило, если работник пострадал, когда ехал на работу или с рабо-

ты на общественном или личном транспорте, такой случай не признается страховым.)

Несчастливым случаем может быть признано и событие, произошедшее:

- при следовании к месту служебной командировки и обратно;
- во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте;
- при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком.

В связи с этим для правильной квалификации события, в результате которого причинен вред жизни или здоровью пострадавшего, необходимо в каждом случае исследовать следующие юридически значимые обстоятельства:

- относится ли пострадавший к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя (часть вторая статьи 227 ТК РФ);
- указано ли происшедшее событие в перечне событий, квалифицируемых в качестве несчастных случаев (часть третья статьи 227 ТК РФ);
- соответствуют ли обстоятельства (время, место и другие), сопутствующие происшедшему событию, обстоятельствам, указанным в части третьей статьи 227 ТК РФ;
- произошел ли несчастный случай на производстве с лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 5 Закона N 125-ФЗ);
- имели ли место обстоятельства, при наличии которых несчастные случаи могут квалифицироваться как не связанные с производством (исчерпывающий перечень таких обстоятельств содержится в части шестой статьи 229.2 ТК РФ), и иные обстоятельства.

Таким образом, для признания несчастного случая страховым событием обязательно должна быть причинно-следственная связь травмы с выполнением пострадавшим обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Следует иметь в виду, что в силу части шестой статьи 229.2 Трудового кодекса РФ несчастный случай может квалифицироваться как не связанный с производством, если по заключению медицинской организации единственной причиной смерти или повреждения здоровья явилось алкогольное, наркотическое либо иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества.

Профессиональное заболевание как страховым случаем

Профессиональное заболевание - это хроническое или острое заболевание застрахованного, повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности, которое вызвано исключительно или преимущественно в результате воздействия на работника вредных и опасных веществ, а также вредных производственных факторов. Однако острое отравление, которое возникает при разовом воздействии, приравнивается к несчастному случаю на производстве.

Связь болезни с профессиональной деятельностью (заключительный диагноз) впервые устанавливают только специализированные лечебно-профилактические учреждения - центры профессиональной патологии. Установленный диагноз может быть отменен или изменен только центром профессиональной патологии в порядке, предусмотренном пунктом 16 Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 N 967.

Страховой случай, его подтверждение. Оформление факта повреждения здоровья, установление степени утраты профессиональной трудоспособности

Страховым случаем - это подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, влекущий возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию (ст. 3 Закона N 125-ФЗ).

Поэтому право на страховое обеспечение возникает у пострадавшего, если результатом страхового случая стала временная или стойкая утрата профессиональной трудоспособности, то есть способности человека к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества).

Квалифицирующими признаками страхового случая являются:

- факт повреждения здоровья, подтвержденный в установленном порядке;
- принадлежность пострадавшего к кругу застрахованных;
- наличие причинной связи между фактом повреждения здоровья и несчастным случаем на производстве или воздействием вредного производственного фактора.

Днем наступления страхового случая при повреждении здоровья вследствие несчастного

случая на производстве или профессионального заболевания (хронического или острого) является день, с которого установлен факт временной или стойкой утраты застрахованным профессиональной трудоспособности.

Датой наступления страхового случая при повреждении здоровья вследствие хронического профессионального заболевания, если не был установлен факт временной утраты профессиональной трудоспособности - не выдавался листок нетрудоспособности, является дата установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности.

Факт несчастного случая на производстве или профзаболевания (факт повреждения здоровья) должен быть подтвержден документально. По каждому такому случаю проводится расследование. Порядок расследования несчастного случая на производстве определен статьями 227-231 Трудового кодекса, а порядок расследования профзаболевания - Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 N 967.

Результаты расследования должны быть зафиксированы в специальном документе установленной формы. Для несчастного случая это Акт по форме Н-1, утвержденный Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73. Результаты расследования профзаболевания отражаются в Акте о случае профессионального заболевания, форма которого приведена в Постановлении Правительства РФ от 15.12.2000 N 967.

Основным документом, подтверждающим факт повреждения здоровья и временную утрату профессиональной трудоспособности, является листок нетрудоспособности, выдаваемый медицинской организацией по форме и в порядке, предусмотренном Министерством здравоохранения РФ.

Наступление стойкой утраты профессиональной трудоспособности устанавливается учреждениями медико-социальной экспертизы при представлении Акта о несчастном случае на производстве по форме Н-1 или Акта о профессиональном заболевании и оформляется в виде заключения.

Под стойкой утратой профессиональной трудоспособности понимается утрата способности работника осуществлять не любую трудовую деятельность, а только профессиональную деятельность, причем такую, которая имела место до наступления страхового случая и которая являлась обязательным условием трудового договора.

В случае возникновения спора и несогласия истца с определенной ему степенью утраты профессиональной трудоспособности суд в со-

ответствии со статьями 79 ГПК РФ и с учетом положений Порядка организации и деятельности федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы вправе назначить медико-социальную экспертизу.

Виды страхового обеспечения

Для лиц, пострадавших на производстве, статьей 8 Закона N 125-ФЗ установлены следующие виды страхового обеспечения:

- 1) пособие по временной нетрудоспособности;
- 2) страховые выплаты (единовременные и ежемесячные страховые выплаты);
- 3) оплата дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Все выплаты и гарантии, предоставляемые по Закону N 125-ФЗ, осуществляются за счет средств Фонда социального страхования РФ, который является страховщиком. Исключение - моральный вред. Обязанность по его возмещению лежит непосредственно на причинителе вреда (абзац 2 п. 3 ст. 8 Закона N 125-ФЗ).

Возмещение застрахованному утраченного заработка в части оплаты труда по гражданско-правовому договору, в соответствии с которым не предусмотрена обязанность уплаты работодателем страховых взносов страховщику, а также в части выплаты авторского гонорара, на который не начислены страховые взносы, осуществляется причинителем вреда (п. 3 ст. 8 Закона N 125-ФЗ).

Пособие по временной нетрудоспособности

Размер и порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности установлены статьей 9 Закона N 125-ФЗ. Пособие выплачивается за весь период, подтвержденный листком нетрудоспособности, с момента получения травмы (начала заболевания, признанного впоследствии профессиональным) и до выздоровления либо до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности.

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем или профзаболеванием выплачивается по тем же правилам, что и пособие при общем заболевании, с некоторыми исключениями.

В отличие от пособия при общем заболевании, пособие по временной нетрудоспособности вследствие несчастного случая на производстве или профзаболевания всегда выплачивается застрахованному в размере 100% его среднего заработка без каких-либо ограничений - независимо от продолжительности трудового стажа работника и не ограничивается максималь-

ным размером (пп. 1 п. 1 ст. 8, ст. 9 Закона N 125-ФЗ).

Пособие назначается и выплачивается пострадавшему непосредственно по месту работы. Страхователь выплачивает пособие за счет средств обязательного социального страхования в счет начисленных страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Назначение, исчисление и выплата пособий по временной нетрудоспособности производится в соответствии со статьями 12-15 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

Страховые выплаты

Статьей 10 Закона N 125-ФЗ установлены два вида страховых выплат - единовременные и ежемесячные.

Порядок назначения, размер, виды и условия страховых выплат регулируются статьями 10-12 Закона N 125-ФЗ, согласно которым страховые выплаты назначаются, если нетрудоспособность пострадавшего носит стойкий характер, то есть когда пострадавший частично или полностью утратил профессиональную трудоспособность, а также в случае смерти застрахованного.

Размер страховых выплат, за исключением случаев смерти застрахованного, зависит от степени утраты застрахованным профессиональной трудоспособности, которую определяют учреждения медико-социальной экспертизы.

Порядок определения степени утраты профессиональной трудоспособности

Степень утраты профессиональной трудоспособности определяется медико-социальной экспертизой (п. 3 ст. 11, ст. 13 Закона N 125-ФЗ).

Медико-социальная экспертиза, в соответствии со статьей 8 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в РФ", осуществляется федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы (учреждения МСЭ).

Степень утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профзаболеваний учреждениями медико-социальной экспертизы определяется в порядке, предусмотренном Правилами, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 16.10.2000 N 789.

При этом степень утраты профессиональной трудоспособности устанавливается в процентах на момент освидетельствования пострадавшего, исходя из оценки потери способности осуществлять профессиональную деятельность вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в соответствии с Временными критериями определения степени утраты профессиональной трудоспособности, утверждаемыми Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 18.07.2001 N 56.

Согласно Правилам установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на освидетельствование в учреждения МСЭ пострадавший направляется после того, как лечебным учреждением проведен комплекс лечебных, диагностических и реабилитационных процедур и их результаты позволяют сделать предварительный вывод о стойкой утрате профессиональной трудоспособности. В направлении указываются данные о состоянии здоровья пострадавшего, отражающие степень нарушения функций органов и систем, состояние компенсаторных возможностей его организма и результаты проведенных лечебных и реабилитационных мероприятий.

Учреждение МСЭ проводит освидетельствование пострадавшего, учитывая сведения, указанные в Акте по форме Н-1 или Акте о случае профзаболевания, а также в других документах, предоставленных работодателем. Специалисты учреждения МСЭ выносят экспертное решение на основании полученных документов и личного осмотра пострадавшего. Степень утраты профессиональной трудоспособности определяется исходя из оценки имеющихся у пострадавшего профессиональных способностей и профессионально значимых качеств, позволяющих выполнять работу по прежней специальности (квалификации). Правила предусматривают возможность установления от 10 до 100% утраты профессиональной трудоспособности.

Факт установления утраты профессиональной трудоспособности должен быть подтвержден Актом освидетельствования пострадавшего.

В Акт освидетельствования пострадавшего заносятся данные освидетельствования пострадавшего и экспертное решение. Акт подписывается руководителем учреждения медико-социальной экспертизы, специалистами, проводившими освидетельствование, заверяется печатью этого учреждения и со всеми медицин-

скими документами хранится 10 лет в указанном учреждении.

Пострадавшему на руки выдаются в установленной форме Справка учреждения медико-социальной экспертизы о результатах освидетельствования, а также Выписка из акта освидетельствования с указанием результатов установления степени утраты профессиональной трудоспособности и программа реабилитации пострадавшего, если освидетельствование было проведено по его обращению.

Работодателю и страховщику (ФСС РФ) направляется выписка из акта освидетельствования с указанием результатов установления степени утраты профессиональной трудоспособности и программа реабилитации пострадавшего в 3-дневный срок после их оформления.

Пунктом 2 статьи 13 Закона N 125-ФЗ предусмотрено, что переосвидетельствование застрахованного учреждением медико-социальной экспертизы производится в срок, установленный этим учреждением, если степень утраты профессиональной трудоспособности пострадавшего установлена не бессрочно, а на определенный срок.

Уклонение застрахованного без уважительной причины от переосвидетельствования в установленные сроки может служить основанием для отказа во взыскании обеспечения по страхованию до прохождения им указанного переосвидетельствования.

Единовременная выплата

Единовременная страховая выплата, предусмотренная подпунктом 2 пункта 1 статьи 8 Закона N 125-ФЗ, производится только один раз, когда утрата застрахованным профессиональной трудоспособности явилась результатом страхового случая. Поэтому увеличение впоследствии степени утраты застрахованным профессиональной трудоспособности в связи с этим же страховым случаем не может служить основанием для перерасчета ранее полученной застрахованным единовременной страховой выплаты или получения такой выплаты лицами, имеющими на нее право в случае смерти застрахованного, если застрахованному в связи с данным страховым случаем уже производилась единовременная выплата.

Размер единовременной страховой выплаты согласно пункту 1 статьи 11 Закона N 125-ФЗ определяется на момент обращения застрахованного за выплатами в соответствии с установленной впервые степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, установленной

федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на очередной финансовый год. Таким образом, размер единовременной страховой выплаты фактически определяется на день выплаты.

В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном указанной максимальной сумме.

Единовременные страховые выплаты выплачиваются застрахованным не позднее одного календарного месяца со дня назначения указанных выплат, а в случае смерти застрахованного - лицам, имеющим право на их получение, в двухдневный срок со дня представления страхователем страховщику всех документов, необходимых для назначения таких выплат (п. 2 ст. 10, п. 7 ст. 15 Закона N 125-ФЗ).

Ежемесячные выплаты

Ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются за весь период утраты застрахованным профессиональной трудоспособности начиная с того дня, когда учреждением медико-социальной экспертизы установлен факт утраты профессиональной трудоспособности, исключая период, за который ему было назначено и выплачено пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

Требования о назначении и выплате обеспечения по страхованию, предъявленные по истечении трех лет с момента возникновения права на получение этих выплат, удовлетворяются за прошлое время не более чем за три года, предшествовавшие обращению за обеспечением по страхованию (п. 3 ст. 15 Закона N 125-ФЗ).

Вместе с тем при разрешении спора, в случае установления вины ответчика в образовавшихся недоплатах и несвоевременных выплатах гражданину, суд вправе взыскать сумму возмещения вреда и за период, превышающий три года.

Размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднемесячного заработка застрахованного, исчисленная исходя из степени утраты его профессиональной трудоспособности (п. 1 ст. 12 Закона N 125-ФЗ).

Состав заработка, из которого исчисляется размер ежемесячной страховой выплаты

Состав заработка, из которого исчисляется размер ежемесячных страховых выплат, приводится в статье 3 и пункте 2 статьи 12 Закона N 125-ФЗ.

В состав заработка застрахованного, из которого исчисляется размер ежемесячной страховой выплаты, включаются все виды выплат и иных вознаграждений (как по основному месту работы, так и по совместительству) в пользу застрахованного, выплачиваемых по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам и включаемых в базу для начисления страховых взносов в соответствии со статьей 20.1 Закона N 125-ФЗ.

В заработке застрахованного учитываются премии, начисленные в расчетном периоде, которые входят в действующую у страхователя систему оплаты труда.

За период временной нетрудоспособности и отпуска по беременности и родам учитываются суммы соответствующих пособий, выплаченных пострадавшему.

При этом следует особо учесть, что суммы вознаграждений по гражданско-правовым договорам и суммы авторских гонораров учитываются при расчете утраченного застрахованным в результате наступления страхового случая заработка лишь в том случае, если с них начислялись и уплачивались страховые взносы страховщику.

Не учитываются при расчете утраченного застрахованным в результате наступления страхового случая заработка выплаты, не подлежащие обложению страховыми взносами.

В соответствии с пунктом 2 статьи 12 Закона N 125-ФЗ в местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате (например, районы Крайнего Севера и приравненные к ним районы), размер ежемесячной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок, действовавших в расчетный период.

Периоды, за которые определяется среднемесячный заработок, для исчисления ежемесячной страховой выплаты

Средний заработок застрахованного (пострадавшего) рассчитывается из сумм заработка за 12 месяцев работы, повлекшей повреждение здоровья, предшествующих месяцу, в котором произошел с ним несчастный случай на производстве или установлен диагноз профзаболевания.

По выбору пострадавшего средний заработок может учитываться из сумм его заработка за последние 12 месяцев работы, повлекшей повреждение здоровья, предшествующих месяцу, в котором учреждением МСЭ была установлена ему степень утраты (снижения) профессиональной трудоспособности (п. 3 ст. 12 Законом N 125-ФЗ).

В случаях, когда утрата пострадавшим трудоспособности в связи с повреждением здоровья наступила не сразу, а спустя некоторое время после несчастного случая либо установления диагноза профессионального заболевания, размер возмещения вреда может быть исчислен по выбору пострадавшего:

- исходя из его заработка за 12 месяцев, предшествовавших установлению утраты трудоспособности, или

- за 12 месяцев, предшествовавших несчастному случаю на производстве.

В случае профессионального заболевания по желанию пострадавшего среднемесячный заработок может определяться из сумм заработка за 12 последних месяцев работы, предшествовавших прекращению работы, повлекшей такое заболевание (абзац 3 п. 3 ст. 12 Закона N 125-ФЗ).

Исчисление среднего заработка и определение размера ежемесячной страховой выплаты, ее расчет

В соответствии с пунктом 3 статьи 12 Федерального закона N 125-ФЗ средний месячный заработок застрахованного исчисляется путем деления общей суммы его заработка (с учетом премий, начисленных в расчетном периоде) за 12 месяцев повлекшей повреждение здоровья работы, предшествовавших месяцу, в котором с ним произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или (по выбору застрахованного) установлена утрата (снижение) его профессиональной трудоспособности, на 12.

Таким образом, среднемесячный заработок определяется следующим образом: суммируются все выплаты, полученные работником в расчетном периоде, входящие в состав заработка, из которого исчисляется размер, и полученный результат делится на 12.

Если работа, повлекшая повреждение здоровья, продолжалась менее 12 месяцев, то в этом случае для определения среднемесячного заработка пострадавшего нужно весь фактически полученный заработок за месяцы работы, повлекшей повреждение здоровья, разделить на количество этих месяцев, предшествовавших месяцу, в котором с ним произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или (по выбору застрахованного) установлена утрата (снижение) его профессиональной трудоспособности.

В случаях, если период повлекшей повреждение здоровья работы составил менее одного полного календарного месяца, ежемесячная

страховая выплата исчисляется исходя из условного месячного заработка, определяемого следующим образом: сумма заработка за проработанное время делится на число проработанных дней и полученная сумма умножается на число рабочих дней в месяце, исчисленное в среднем за год.

Если же некоторые месяцы отработаны не полностью, при подсчете среднемесячного заработка не полностью проработанные пострадавшим месяцы заменяются предшествующими полностью проработанными месяцами либо исключаются из расчета в случае невозможности их замены (абз. 2 п. 3 ст. 12 Закона N 125-ФЗ).

В случае, если в заработке застрахованного до наступления страхового случая произошли устойчивые изменения, улучшающие его имущественное положение (повышена заработная плата по занимаемой должности, он переведен на более высокооплачиваемую работу, поступил на работу после окончания учебного учреждения по очной форме обучения и в других случаях, когда доказана устойчивость изменения или возможность изменения оплаты труда застрахованного), при подсчете его среднего месячного заработка учитывается только тот заработок, который он получил или должен был получить после соответствующего изменения (п. 6 ст. 12 Федерального закона N 125-ФЗ).

Ежемесячные страховые выплаты застрахованному, не достигшему на момент назначения обеспечения по страхованию возраста 18 лет, исчисляются из его среднего заработка, но не менее установленной в соответствии с законом величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ.

Если страховой случай наступил после окончания срока действия трудового договора, по желанию застрахованного учитывается его заработок до окончания срока действия указанного договора либо обычный размер вознаграждения работника его квалификации в данной местности, но не менее установленной в соответствии с законом величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ (п. 5 ст. 12 Закона N 125-ФЗ). В этом случае под обычным размером вознаграждения следует понимать размер заработка, который выплачивается работникам его профессии (квалификации) при аналогичных условиях труда¹.

Сведения о размере заработка (обычном размере вознаграждения работника соответствующей квалификации в данной местности), которые определяются на момент обращения застрахованного за страховыми выплатами, запрашиваются у страхователя по работе, повлекшей повреждение здоровья застрахованного. Размер заработка определяется исходя из начисленной в соответствующем месяце общей суммы заработка всех работников его квалификации, разделенной на количество этих работников.

Индексация ежемесячных страховых выплат в связи с инфляционными процессами

Размер ежемесячной страховой выплаты подлежит увеличению (индексируется) в связи с инфляционными процессами. В соответствии с пунктом 11 статьи 12 Закона N 125-ФЗ размер ежемесячной страховой выплаты индексируется с учетом уровня инфляции в пределах средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Фонда социального страхования РФ на соответствующий финансовый год. Коэффициент индексации и ее периодичность определяются Правительством РФ.

При этом необходимо иметь в виду, что с 6 января 2000 года до 29 ноября 2002 года² размер ежемесячной страховой выплаты индексировался пропорционально повышению минимального размера оплаты труда. При увеличении ежемесячных страховых выплат с учетом инфляционных процессов на коэффициенты роста минимального размера оплаты труда необходимо учитывать, что на основании Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" увеличение в данном случае производилось с учетом величин минимального размера оплаты труда, указанных в ст. 1 этого Закона.

После 29 ноября 2002 года размер ежемесячной страховой выплаты подлежал увеличению с учетом уровня инфляции на коэффициенты, устанавливаемые Правительством РФ в пределах средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Фонда социального страхования РФ на соответствующий год. При этом надлежит учитывать, что действие пункта 11 статьи 12 Федерального закона N 125-ФЗ в 2003 году было приостановлено Федеральным законом от 08.02.2003 N 25-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования РФ на 2003 год". Прави-

¹Под "обычным размером вознаграждения работника" понимается заработок по однородной (одноименной) профессии, квалификации в одной и той же местности с профессией пострадавшего (квалификацией застрахованного лица).

²Дата вступления в силу Федерального закона от 26.11.2002 N 152-ФЗ "О внесении изменений в некоторые законодательные акты РФ, связанные с осуществлением обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

тельством РФ коэффициент индексации размера ежемесячных страховых выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний начал устанавливаться с 1 января 2004 года, поэтому с этой даты возможно производить увеличение ежемесячных страховых выплат с учетом уровня инфляции в порядке, предусмотренном пунктом 11 статьи 12 Закона N 125-ФЗ.

При разрешении спора, возникшего по поводу размера ежемесячной страховой выплаты, надлежит учитывать, что коэффициенты увеличения (индексации) ежемесячных страховых выплат в связи с инфляционными процессами применяются к суммам страховых выплат с момента установления застрахованному степени утраты профессиональной трудоспособности.

Перерасчет размера ежемесячных выплат и его пределы

При рассмотрении требований о перерасчете размера назначенных страховщиком ежемесячных страховых выплат следует учитывать, что согласно пункту 9 статьи 12 Федерального закона N 125-ФЗ исчисленная и назначенная ежемесячная страховая выплата в дальнейшем перерасчету не подлежит, за исключением случаев изменения степени утраты профессиональной трудоспособности, изменения круга лиц, имеющих право на получение страховых выплат в связи со смертью застрахованного, а также случаев индексации ежемесячной страховой выплаты. Однако ограничение на перерасчет размера страховых выплат не распространяется на требования, заявленные в связи с допущенными страховщиком нарушениями при исчислении и назначении этих выплат.

Разрешая возникший спор о перерасчете размера назначенных страховых выплат, необходимо выяснять, было ли обеспечено право истца на выбор периода для расчета среднемесячного заработка и была ли исполнена страхователем и страховщиком их обязанность по разъяснению пострадавшему его прав и обязанностей, а также порядка и условий обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (пп. 16 п. 2 ст. 17, пп. 9 п. 2 ст. 18 Закона N 125-ФЗ).

В соответствии с абзацем 1 пункта 12 статьи 12 Закона N 125-ФЗ максимальный размер ежемесячной страховой выплаты устанавливается федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на очередной финансовый год. При назначении страховых выплат

застрахованному по нескольким страховым случаям ограничение максимальным размером применяется к общей сумме страховой выплаты.

Исчисление ежемесячных страховых выплат при наличии вины работника

Статьей 14 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ предусмотрена возможность уменьшения размера ежемесячных выплат, если при расследовании страхового случая будет установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, и установлен максимальный размер такого уменьшения - 25 процентов (абзац 1 п. 1 ст. 14 Закона).

В соответствии с положениями данной нормы закона степень вины застрахованного подлежит установлению комиссией по расследованию страхового случая в процентах и указанию в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании. Абзац второй пункта 1 указанной нормы закона предписывает при определении степени вины застрахованного рассматривать заключение профсоюзного комитета или иного уполномоченного застрахованным представительного органа.

Соответственно в части 4 статьи 230 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что в случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте о несчастном случае на производстве указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве. Аналогично в пункте 32 Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 N 967, указано, что в случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте о случае профессионального заболевания указывается установленная комиссией степень его вины (в процентах).

При разрешении спора, возникшего по поводу размера ежемесячной страховой выплаты с учетом вины застрахованного, надлежит учитывать, что указанное выше ограничение не применяется к лицам, получившим трудовое увечье до 6 января 2000 года, так как Федеральный закон от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ не имеет обратной силы.

Таким образом, с момента вступления в силу закона N 125-ФЗ, при наличии вины застрахованного, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25 процентов, поскольку при наступлении страховых случаев, подтвержденных в установленном порядке, отказ от возмещения вреда не допускается (абзац 4 п. 1 ст. 14 Закона N 125-ФЗ). Однако вред, вследствие умысла застрахованного, возмещению не подлежит (п. 2 ст. 14 Закона N 125-ФЗ).

Размер ежемесячных страховых выплат, предусмотренных Законом N 125-ФЗ, не может быть уменьшен в случае смерти застрахованного лица (абзац 3 ст. 14 Закона). Поэтому вина потерпевшего не учитывается при возмещении вреда в связи со смертью кормильца.

Оплата дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию

Лицам, пострадавшим на производстве, предоставляется еще один вид страхового обеспечения. Им оплачиваются дополнительные расходы, связанные с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией пострадавшего при наличии прямых последствий страхового случая. Перечень таких расходов приведен в подпункте 3 пункта 1 статьи 8 Закона N 125-ФЗ, он является исчерпывающим, и они предоставляются:

- на лечение застрахованного непосредственно после тяжелого несчастного случая на производстве до выздоровления или до установления степени утраты профессиональной трудоспособности;
- на приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;
- на посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за пострадавшим, в числе осуществляемый членами его семьи;
- на проезд застрахованного, а в необходимых случаях на проезд сопровождающего его лица для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации, а также при направлении его страховщиком в учреждение медико-социальной экспертизы и в учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией;
- на санаторно-курортное лечение, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного, а в необходимых случаях оплату проезда, проживания и питания сопровождающего его лица, оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, ус-

тановленного законодательством РФ) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;

- на изготовление и ремонт протезов и протезно-ортопедических изделий и ортезов;
- на обеспечение техническими средствами реабилитации, транспортным средством, при наличии соответствующих медицинских показаний и отсутствии противопоказаний к вождению, а также на их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;
- на профессиональное обучение (переобучение).

Расходы на реабилитацию (кроме расходов на лечение после тяжелого несчастного случая) оплачиваются, если учреждение МСЭ установит, что пострадавший нуждается в соответствующих видах помощи, обеспечения и ухода. Это подтверждается программой реабилитации, которая составляется при освидетельствовании пострадавшего в учреждении МСЭ и содержит перечень соответствующих реабилитационных мероприятий и сроки их осуществления. Форма программы реабилитации утверждена Постановлением Минтруда России от 18.07.2001 N 56.

Что касается оплаты лечения после тяжелого несчастного случая на производстве, то здесь заключение учреждения МСЭ не требуется. Оплата производится Фондом социального страхования РФ на основании договора с медицинской организацией при наличии следующих документов: Акт о несчастном случае на производстве; медицинское заключение о степени тяжести несчастного случая; извещение о тяжелом случае на производстве.

Если застрахованный одновременно имеет право на бесплатное или льготное получение одних и тех же видов помощи, обеспечения или ухода в соответствии с Законом N 125-ФЗ и иными федеральными законами, нормативными правовыми актами РФ, ему предоставляется право выбора соответствующего вида помощи, обеспечения или ухода по одному основанию.

Максимальный предел оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных, а также условия и порядок оплаты определены Правительством РФ, в частности в утвержденном его Постановлением от 15.05.2006 N 286 "Положении об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболева-

ний". В соответствии с пунктом 4 этого Положения оплата дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованного лица производится страховщиком за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Оплата отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ) производится страхователем (работодателем) и засчитывается в счет уплаты страховщику страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Суммы оплаты расходов на посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным лицом являются фиксированными и в соответствии с пунктом 24 Положения производятся страховщиком путем выплаты застрахованному лицу ежемесячно в порядке и сроки, установленные для ежемесячных страховых выплат. В районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты (без северной надбавки) к заработной плате, размеры расходов на посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным лицом определяются с учетом этих коэффициентов.

Оплата расходов на посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным лицом не производится в период его нахождения в стационарных медицинских организациях (в том числе в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги) и в стационарных учреждениях социального обслуживания.

В соответствии с пунктами 36-40 Положения оплата расходов на обеспечение застрахованного лица транспортным средством осуществляется страховщиком с учетом затрат на транспортировку, хранение и предпродажную подготовку в порядке и на условиях, установленных в РФ для бесплатного или льготного обеспечения инвалидов.

При обеспечении застрахованного лица транспортным средством заключается договор между страховщиком, производителем (поставщиком) транспортного средства и застрахованным лицом о приобретении застрахованным лицом транспортного средства и оплате его сто-

имости страховщиком. Отбор производителей (поставщиков) транспортных средств осуществляется страховщиком в соответствии с законодательством РФ о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных или муниципальных нужд. В случае самостоятельного приобретения застрахованным лицом транспортного средства страховщик возмещает ему понесенные расходы в размере фактической стоимости приобретенного транспортного средства, но не выше стоимости транспортного средства, которое должно было быть предоставлено застрахованному лицу.

Оплата расходов на обеспечение застрахованного лица очередным транспортным средством осуществляется страховщиком по истечении срока эксплуатации предыдущего транспортного средства, расходы на обеспечение которым были оплачены страховщиком, но не чаще 1 раза в 7 лет, на основании решения бюро (главного бюро, Федерального бюро) медико-социальной экспертизы о наличии у застрахованного лица медицинских показаний для получения транспортного средства и отсутствии противопоказаний к его вождению, установленных в результате переосвидетельствования застрахованного лица.

Оплата расходов на текущий ремонт транспортного средства и горюче-смазочные материалы для него осуществляется страховщиком путем выплаты застрахованному лицу, имеющему транспортное средство и не имеющему противопоказаний к его вождению, ежегодно равными частями ежеквартально денежной компенсации в установленном размере.

Оплата расходов застрахованного лица на капитальный ремонт транспортного средства производится 1 раз в течение установленного срока эксплуатации, исчисляемого со дня его получения застрахованным лицом (для мотоциклов - 5 лет, для автомобилей - не менее 7 лет). При этом расходы на капитальный ремонт возмещаются застрахованному лицу по фактической его стоимости, но не более 30 процентов стоимости автомобиля или 50 процентов стоимости мотоцикла, определяемой исходя из фактически сложившихся цен в соответствующем субъекте РФ на дату проведения ремонта.

Расходы на реабилитацию оплачиваются независимо от назначения пострадавшему пособия по временной нетрудоспособности либо страховых выплат.

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА. НА ВОПРОСЫ ЧИТАТЕЛЕЙ ОТВЕЧАЮТ ЭКСПЕРТЫ СЛУЖБЫ ПРАВОВОГО КОНСАЛТИНГА ГАРАНТ

Необходимо ли указывать подробную характеристику рабочего места (с конкретным указанием степени вредности (классы и подклассы)) в каждом трудовом договоре согласно карте аттестации рабочего места? Если да, то нужно ли заключать дополнительные соглашения со всеми работниками или только с теми, которые были приняты на работу после 01.01.2014?

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:

В трудовых договорах, заключаемых с 1 января 2014 года, должна быть отражена информация о классах (подклассах), установленных по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест. В отношении трудовых договоров, заключенных до 1 января 2014 года, данное требование не является обязательным.

Обоснование вывода:

Действительно, в соответствии с пп. "а" п. 9 ст. 12 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда", вступившим в силу с 1 января 2014 года, перечень условий, обязательных для включения в трудовой договор, содержащийся в части второй ст. 57 ТК РФ, дополнен таким условием, как "условия труда на рабочем месте".

Согласно части второй ст. 209 ТК РФ под условиями труда понимаются совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (часть шестая ст. 209 ТК РФ).

В соответствии с частями третьей и четвертой ст. 12 ТК РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие, кроме случаев, когда такой акт прямо предусматривает, что его действие распространяется на отношения, возникшие до введения в действие этого акта. В отношениях, возникших

до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие (часть пятая ст. 12 ТК РФ).

Соответственно, требование о включении в трудовой договор условий труда на рабочем месте обязательно для трудовых договоров, заключаемых с 1 января 2014 года. Если соответствующие условия не были внесены в такие трудовые договоры, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (часть третья ст. 57 ТК РФ).

На трудовые договоры, заключенные до 1 января 2014 года, требование об указании в трудовом договоре условий труда на рабочем месте не распространяется. Такие условия могут быть включены в трудовой договор по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее – Закон N 426-ФЗ) условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на классы (подклассы). В связи с этим мы полагаем, что при установлении по результатам проведения специальной оценки условий труда классов (подклассов) условий труда на рабочих местах сведения об этих классах (подклассах) включаются в трудовые договоры, заключаемые с лицами, принимаемыми на работу, после составления отчета о проведении специальной оценки условий труда в отношении соответствующих рабочих мест (ч. 1 ст. 15 Закона N 426-ФЗ). Поскольку ТК РФ не содержит требований об указании в трудовом договоре реквизитов документа, которым был установлен класс (подкласс) условий труда, полагаем, что указывать их в трудовом договоре не нужно.

Частью 4 ст. 27 Закона N 426-ФЗ предусмотрено, что в случае, если до дня вступления в силу этого федерального закона в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест

может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в ч. 1 ст. 17 того же федерального закона. При этом для целей, определенных ст. 7 Закона N 426-ФЗ, используются результаты данной аттестации, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу этого федерального закона порядком.

В соответствии с п.п. 2, 15, 36 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 N 342н, при аттестации рабочих мест по условиям труда оценке подлежали в том числе все имеющиеся на рабочем месте факторы производственной среды и трудового процесса, характерные для технологического процесса и оборудования, применяемых на данном рабочем месте, и по результатам такой оценки также устанавливался класс (подкласс) условий труда (смотрите также п.п. 4.2, 5.11.1-5.11.3 Руководства Р 2.2.2006-05 "Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда", утвержденного Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005), который отражался в строке 30 Карты аттестации рабочего места по условиям труда.

В связи с этим полагаем, что в трудовые договоры с работниками, заключаемые с 1 января 2014 года, в отношении рабочих мест которых не проводилась специальная проверка условий труда, должны включаться сведения о классах (подклассах) условий труда на рабочих местах, установленных по результатам аттестации рабочих мест, если эти результаты являются действительными на дату заключения трудового договора.

Ответ подготовил эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ Ефимова Ольга

В организации в 2014 году была проведена специальная оценка условий труда (далее - СОУТ). После её окончания в 2015 году некоторые сотрудники, чьи рабочие места были аттестованы, были переведены в другие структурные подразделения, но при этом остались на своих прежних рабочих местах. В некоторых случаях трудовая функция изменилась, а в некоторых осталась прежней. В картах СОУТ фигурируют прежние должности и структурные подразделения.

Необходима ли внеплановая аттестация рабочих мест, или достаточно будет создать какое-либо приложение к картам?

По нашему мнению, перевод работников в другое структурное подразделение (в том числе новое) не влечет за собой необходимость в проведении внеплановой специальной оценки условий труда, если их трудовые функции не изменились. При изменении трудовой функции внеплановая специальная оценка условий труда необходима.

Обоснование позиции: в соответствии с частью первой ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. В рамках выполнения этих обязанностей работодатель должен обеспечить проведение специальной оценки условий труда (часть вторая ст. 212 ТК РФ).

В силу ч. 4 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ) специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено этим же федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении данной оценки. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в случаях, установленных ст. 17 Закона N 426-ФЗ. Так, согласно п. 1 ч. 1 ст. 17 Закона N 426-ФЗ в случае ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест должна проводиться внеплановая специальная оценка условий труда.

Однако содержания таких понятий, как "ввод в эксплуатацию" и "вновь организованные рабочие места" действующее законодательство, устанавливающее порядок проведения специальной оценки условий труда, не раскрывает. Вместе с тем рабочим местом признается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя, а условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (часть вторая, часть шестая ст. 209 ТК РФ).

По нашему мнению, в ч. 1 ст. 17 Закона N 426-ФЗ речь идет о новых, фактически ранее не существовавших в организации рабочих местах. Кроме того, исходя из анализа ч. 1 и ч. 2 ст. 17 Закона N 426-ФЗ, срок, в течение которого должна быть проведена внеплановая оценка, начинается со дня ввода в эксплуатацию такого рабочего места, а не со дня создания такого места. Следовательно, внеплановой специальной оценке условий труда в срок, указанный в ч. 2 указанной статьи, подлежат только такие

рабочие места, которые были организованы и введены в эксплуатацию. Полагаем, что конкретный день ввода в эксплуатацию рабочего места может определяться по результатам сопоставления сведений, содержащихся во внутренних документах: в актах приемки рабочего места, утверждения технической документации, в технических инструкциях, должностных или рабочих инструкциях, в соответствующих приказах (распоряжениях) работодателя о введении вновь организованного рабочего места в эксплуатацию, в штатном расписании и в иных локальных нормативных актах.

Мы полагаем, что если трудовая функция работников, а также местонахождение их рабочих мест не изменились, а изменилось только наименование должности и (или) наименование структурного подразделения, в котором работники осуществляют свои должностные обязанности на уже функционирующих рабочих местах, в отношении которых была проведена аттестация (специальная оценка условий труда), речь не идет о создании новых рабочих мест. По нашему мнению, в этом случае необходимости в проведении внеплановой специальной оценки условий труда, по нашему мнению, нет (смотрите, например, апелляционное определение СК по гражданским делам Астраханского областного суда от 06.08.2014 по делу N 33-2458/2014). При этом само по себе создание новых структурных подразделений, в которые переводятся такие работники, по нашему мнению, не свидетельствует о создании новых рабочих мест.

Если же трудовая функция работников при переводе в другое структурное подразделение (в том числе новое) изменяется, то это, на наш взгляд, может свидетельствовать о том, что условия труда на рабочем месте изменились. Отметим, что в ходе проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах оцениваются не только производственные факторы (химические, биологические, физические), но и факторы трудового процесса, перечисленные в Классификаторе вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденном приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 N 33н (далее - Классификатор). К последним относятся, в частности, тяжесть и напряженность трудового процесса. Однако, как следует из примечания 9 к Классификатору, факторы тяжести трудового процесса идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах, на которых работниками осуществляется выполнение обусловленных технологическим процессом (трудовой функцией) работ по подня-

тию и переноске грузов вручную, работ в вынужденном положении или положении "стоя", при перемещении в пространстве. А все приведенные факторы напряженности трудового процесса (кроме таких, как работа с оптическими приборами и нагрузка на голосовой аппарат) идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы при выполнении работ по диспетчеризации производственных процессов, в том числе конвейерного типа, на рабочих местах операторов технологического (производственного) оборудования, при управлении транспортными средствами (смотрите примечание 10 к Классификатору). Например, если в результате перевода на другую должность офисный работник, чья работа ранее не была связана ни с управлением автомобилем, ни с поднятием тяжести, ни с работой в вынужденном положении или положении "стоя", должен будет наряду с ранее предусмотренными обязанностями еще управлять автомобилем, фактический уровень факторов трудового процесса изменится для него настолько, что условия труда на его рабочем месте могут быть признаны вредными.

Вместе с тем, исходя из п.п. 3, 6, 8 Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 N 33н (далее - Методика), идентификация осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты идентификации утверждаются комиссией по проведению специальной оценки условий труда, формируемой в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". Имеющиеся на рабочем месте факторы производственной среды и трудового процесса признаются идентифицированными вредными и (или) опасными факторами в случае совпадения их наименований с наименованиями факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных Классификатором. В случае если вредные и (или) опасные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов не проводятся. Таким образом, работодатель не может самостоятельно идентифицировать (не идентифицировать) вредные и (или) опасные факторы. Это возможно сделать только в результате проведения специальной оценки условий труда. Поэтому мы считаем, что в случае изменения трудовой функции работников работодателю необходимо провести

внеплановую оценку условий труда на таких рабочих местах.

Положения Методики не предусматривают возможность внесения каких-либо исправлений, дополнений или составления работодателем приложений к заполненным картам специальной оценки условий труда. Как, например, указано в разъяснениях Минтруда России, если на рабочее место, на котором ранее проведена специальная оценка условий труда, принят новый работник, то внесенный в Карту специальной оценки условий труда СНИЛС может быть изменен только в случае проведения очередной или внеплановой специальной оценки условий труда (п. 16 Информации Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2014 г.).

Обращаем Ваше внимание, что изложенная позиция является лишь нашим экспертным мнением. Ввиду отсутствия официальных разъяснений и судебной практики по данному вопросу рекомендуем Вам обратиться с запросом в Министерство труда и социальной защиты РФ по почте (127994, ГСП-4, г. Москва, ул. Ильинка, д. 21) или путем заполнения формы обращения на официальном сайте ведомства.

Ответ подготовил эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ Трошина Татьяна

Какие рабочие места декларируются после проведения специальной оценки условий труда?

После проведения специальной оценки условий труда декларируются те рабочие места, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не выявлены.

Обоснование вывода: одной из обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда является проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ). Правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда установлены Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ).

Согласно ст. 3 Закона N 426-ФЗ специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным

Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

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

Таким образом, Декларация должна быть подана работодателем в отношении тех рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены. Условия труда на таких рабочих местах признаются допустимыми и соответствующими государственным нормативным требованиям охраны труда.

Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в силу ч. 2 ст. 11 Закона N 426-ФЗ утверждены приказом Минтрудсоцзащиты РФ от 07.02.2014 N 80н (Приложение 1 и Приложение 2 соответственно). Согласно п.п. 3 и 5 Приложения 2 Декларация подается в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости по месту нахождения работодателя в срок не позднее тридцати рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах, в отношении которых подается декларация.

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

Отметим, что с 1 января 2016 года результаты проведения специальной оценки условий труда, в том числе в отношении рабочих мест, условия труда на которых признаны допустимыми и декларируются как соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, подлежат передаче в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ст. 18 и ст. 28 Закона N 426-ФЗ).

К сведению:

В соответствии с ч. 1 ст. 10 Закона N 426-ФЗ под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов установлена Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной в силу ч. 3 ст. 8 Закона N 426-ФЗ приказом Минтрудсоцзащиты РФ от 24.01.2014 N 33н (далее - Методика, Приказ N 33н).

Пунктом 6 Методики установлено, что имеющиеся на рабочем месте факторы производственной среды и трудового процесса признаются идентифицированными вредными и (или) опасными факторами в случае совпадения их наименований с наименованиями факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных классификатором (Приложение N 2 к Приказу N 33н). Все вредные и (или) опасные факторы, которые идентифицированы на рабочем месте, подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям в порядке, установленном главой III Методики.

В случае если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся (п. 8 Методики).

Ответ подготовил эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ Панова Наталья

Организация проводит специальную оценку условий труда. В связи с большим объемом работ хочет привлечь для проведения специальной оценки условий труда дополнительных экспертов, которые работают в других аналогичных ор-

ганизациях. Возможно ли привлечение экспертов по гражданско-правовым договорам?

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу: привлечение по гражданско-правовым договорам экспертов, являющихся работниками других организаций, для проведения специальной оценки условий труда недопустимо.

Обоснование вывода:

Со вступлением в силу с 1 января 2014 г. Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ) на работодателя в соответствии со ст. 212 ТК РФ возложена обязанность по проведению специальной оценки условий труда. Специальная оценка условий труда заменила аттестацию рабочих мест по условиям труда, обязанность по проведению которой была возложена на работодателей ранее.

Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям ст. 19 Закона N 426-ФЗ и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора, в соответствии с Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 N 33н (ч. 2 и ч. 3 ст. 8 Закона N 426-ФЗ). Одним из требований к организациям, проводящим специальную оценку условий труда, является наличие в организации не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, в том числе не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей - врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям. Ограничение на возможность привлечения экспертов в дополнение к имеющимся в штате организации данного профиля Закон N 426-ФЗ не предусматривает. При этом отметим, что Закон N 426-ФЗ не содержит каких-либо указаний и на вопрос о том, в какой форме должны быть оформлены данные отношения - путем заключения трудовых или гражданско-правовых договоров.

В то же время из содержания ч. 1 ст. 20 Закона N 426-ФЗ следует, что деятельность эксперта является для него именно трудовой, то есть осуществляется им путем заключения с соответствующей организацией трудового договора (часть первая ст. 15, часть первая ст. 16, ст. 56 ТК РФ). Кроме того, в силу части второй ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые от-

ношения между работником и работодателем, не допускается.

Таким образом, привлечение по гражданско-правовым договорам экспертов, являющихся работниками других организаций, для проведения специальной оценки условий труда недопустимо.

В заключение отметим, что в силу части пятой ст. 282 ТК РФ не допускается работа по совместительству в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Ни ТК РФ, ни Закон N 426-ФЗ не содержат запрета на работу по совместительству экспертов, выполняющих работы по специальной оценке условий труда. Поэтому в рассматриваемой ситуации привлечение соответствующих экспертов для проведения специальной оценки условий труда возможно на условиях внешнего совместительства.

Ответ подготовил эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ Котыло Игорь

Организация изменила свое местонахождение - переехала в другое здание, в котором для работников организованы новые рабочие места. Таким образом, работники выполняют ту же работу, но по другому адресу. По прежнему месту нахождения организации проводилась аттестация рабочих мест. В какие сроки необходимо провести специальную оценку условий труда в связи с перемещением работников на новые рабочие места?

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу: перемещение работников на новые рабочие места влечет необходимость проведения внеплановой специальной оценки условий труда на этих рабочих местах в течение шести месяцев со дня ввода их в эксплуатацию.

Обоснование вывода:

В соответствии с частью первой ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. В рамках выполнения этих обязанностей работодатель должен обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", далее - Закон N 426-ФЗ (часть вторая ст. 212 ТК РФ).

Частью 4 ст. 27 Закона N 426-ФЗ предусмотрены переходные положения, согласно которым в случае, если до дня вступления в силу Закона N 426-ФЗ (1 января 2014 года) в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная

оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 ст. 17 Закона N 426-ФЗ.

Так, согласно п. 1 ч. 1 ст. 17 Закона N 426-ФЗ в случае ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест должна проводиться внеплановая специальная оценка условий труда. При этом рабочим местом признается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя, а условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (часть вторая, часть шестая ст. 209 ТК РФ).

Очевидно, что в случае переезда в новое здание для работников работодателем вновь организуются рабочие места, а условия труда на этих местах подлежат оценке. Таким образом, перемещение работников на новые рабочие места влечет необходимость проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

В силу ч. 2 ст. 17 Закона N 426-ФЗ внеплановая специальная оценка условий труда на вновь организованных рабочих местах должна быть проведена в течение шести месяцев со дня ввода их в эксплуатацию.

Ответ подготовил эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ Наумчик Иван

В организации была проведена аттестация рабочих мест и по ее результатам условия труда работников являются вредными (3 класс). В соответствии с каким нормативным правовым актом следует устанавливать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда? Действуют ли в отношении работников организации разъяснения Минтруда России от 01.10.2012 и от 13.02.2013 "О порядке предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда, в соответствии с пунктом 1 постановления Правительства РФ от 20.11.2008 N 870" и информация от 13.12.2012 "Разъяснения о порядке предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного-

го дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда, в соответствии с пунктом 1 постановления Правительства РФ от 20.11.2008 N 870"?

Со вступлением в силу с 1 января 2014 года Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ) на работодателя в соответствии со ст. 212 ТК РФ возложена обязанность по проведению специальной оценки условий труда. Согласно ч. 2 ст. 3 Закона N 426-ФЗ по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. Результаты проведения специальной оценки условий труда применяются для установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций (ст. 7 Закона N 426-ФЗ). Следовательно, с 1 января 2014 года класс (подкласс) условий труда на рабочих местах устанавливается только по результатам специальной оценки условий труда.

Ранее оценить условия труда на рабочих местах и выявить вредные и опасные производственные факторы была призвана аттестация (ст. 209 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 27.07.2010 N 227-ФЗ)). Самостоятельно, без проведения специальной оценки условий труда соотносить степени и классы, присвоенные по результатам аттестации, с классами и подклассами, которые могут быть установлены только по результатам проведения специальной оценки условий труда, работодатель не вправе.

При этом в силу ч. 4 ст. 27 Закона N 426-ФЗ, если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций используются результаты проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда. Результаты данной аттестации действительны до окончания срока их действия, а порядок и условия компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, а также повышенная оплата труда) не могут быть ухудшены, а размеры снижены при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

Таким образом, если по результатам аттестации рабочих мест установлены компенсации за работу во вредных условиях, то они могут быть отменены только по результатам специальной

оценки условий труда. А поскольку в рассматриваемой ситуации специальная оценка условий труда не проводилась, то компенсации, установленные по результатам аттестации рабочих мест, в соответствии с Постановлением N 870, должны предоставляться на протяжении всего срока действия результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Относительно п. 2 Постановления N 870, в соответствии с которым Минздравсоцразвития России поручено установить сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда в зависимости от класса условий труда, отметим следующее.

До настоящего времени Минздравсоцразвития России соответствующие документы не утвердило. При этом действующие с 1 января 2014 года новые редакции статей 92, 117, 147 ТК РФ не подразумевают существование какого-либо подзаконного нормативного правового акта, который закреплял бы дифференцированные размеры компенсаций в зависимости от степени вредности и (или) опасности условий труда. Поэтому такой нормативный правовой акт разрабатываться уже не будет.

Соответственно, при предоставлении компенсаций сотрудникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, что подтверждено результатами аттестации рабочих мест, следует руководствоваться ранее принятыми нормативными правовыми актами в части, не противоречащей ТК РФ (ст. 423 ТК РФ). Так, при предоставлении компенсаций сотрудникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, следует руководствоваться Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (далее - Список производств). Аналогичная позиция отражена в разъяснении Минтруда России от 01.10.2012 "О порядке предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда, в соответствии с пунктом 1 постановления Правительства РФ от 20.11.2008 N 870".

Размеры доплат за вредные условия труда устанавливаются в соответствии с постановлением ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от

17.09.1986 N 1115, постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 03.10.1986 N 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда", но не могут быть ниже предусмотренных Постановлением N 870.

Помимо этого, в разъяснении Минтруда России от 13.02.2013 "О порядке предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда в соответствии с пунктом 1 постановления Правительства РФ от 20.11.2008 N 870" указывается, что до реализации поручения, указанного в п. 2 Постановления N 870, работодатель, руководствуясь ст. 92, 117, 147 и 219 ТК РФ, может самостоятельно по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливать одну или несколько компенсаций, повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Виды, размеры и порядок предоставления соответствующих компенсаций устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Однако, по нашему мнению, это разъяснение нельзя понимать как обосновывающее право работодателя произвольно устанавливать отдельные компенсации работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, при наличии оснований для предоставления также иных льгот, предусмотренных ТК РФ и Постановлением N 870. В любом случае при решении вопроса о предоставлении тех или иных видов компенсаций необходимо учитывать положения трудового законодательства, в частности, упомянутые в приведенном разъяснении нормы ТК РФ, которые связывают предоставление определенных льгот с наличием вредных и (или) опасных условий труда на рабочих местах. Кроме того, разъяснения Минтруда России не носят нормативного характера, являются лишь разъяснениями по конкретным вопросам, а также не могут иметь приоритет по отношению к ТК РФ и постановлениям Правительства РФ. При этом заметим, что ранее Минтруд России пояснял, что все три вида компенсаций

должны предоставляться работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, одновременно в соответствии с Постановлением N 870 (разъяснения Минтруда России от 01.10.2012, информация от 13.12.2012 "Разъяснения о порядке предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда, в соответствии с пунктом 1 постановления Правительства РФ от 20.11.2008 N 870").

Также хотелось бы отметить, что согласно позиции Верховного суда РФ, изложенной в решении от 14.01.2013 N АКПИ12-1570, при установлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда 3 класса любой степени вредности (в том числе и первой) работник, независимо от того, поименована или нет его профессия, должность в Списке производств, имеет право на соответствующие компенсации в размерах не ниже установленных Постановлением N 870. Вместе с тем в случаях, когда по данной профессии, должности Списком производств предусмотрены более высокие компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, подлежит применению Список производств, позволяющий дифференцировать виды и размеры компенсаций в зависимости от степени вредности условий труда (смотрите также определение Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ от 28.03.2013 N АПЛ13-102).

Ответ подготовил эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ Счетчиков Валерия

На рабочем месте имеется производственный фактор "электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени)". Должен ли работодатель направлять работников на предварительный медицинский осмотр?

По данному вопросу мы придерживаемся следующей позиции:

В рассматриваемом случае у работодателя отсутствует необходимость направления работников на предварительный медицинский осмотр.

¹Фактор 3.2.2.4 Перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, утв. приказом Минздрава России от 12.04.2011 N 302н.

Обоснование позиции:

Статьей 212 ТК РФ предусмотрено, что одной из обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда является обязанность организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

В соответствии с частью первой ст. 213 ТК РФ работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (часть четвертая ст. 213 ТК РФ).

На сегодняшний день таким нормативным актом, устанавливающим Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов (далее - Перечень), Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, и Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее - Порядок), является приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н.

Одним из поименованных в Перечне факторов является электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени) (п. 3.2.2.4).

Отметим, что в соответствии с позицией, высказанной специалистами Минтруда России в письме от 21.03.2014 N 15-2/ООГ-242, наличие на рабочих местах работников указанного

фактора (выполнение соответствующей работы) является самостоятельным основанием для направления таких работников на обязательный медицинский осмотр вне зависимости от того, отнесены ли условия труда на их рабочих местах к вредным или опасным по результатам аттестации¹ или специальной оценки условий труда. Представлена данная точка зрения и в судебной практике (постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 19.05.2015 N Ф02-1878/15 по делу N А33-3164/2014).

Однако нам такой подход представляется неверным. По смыслу ст. 213 ТК РФ часть четвертая указанной статьи направлена на реализацию требования первой ее части. Иными словами, именно факт наличия вредных условий труда на рабочем месте является предусмотренным ТК РФ основанием для проведения обязательных медицинских осмотров работников. О справедливости данного вывода, по нашему мнению, свидетельствует и примечание N 2 к Перечню вредных факторов, в соответствии с которым в данном перечне перечислены факторы, которые по уровню своего воздействия отнесены к вредным и (или) опасным классам в соответствии с действующими нормативными правовыми актами. При этом отметим, что сами по себе вредные и опасные факторы являются таковыми независимо от уровня своего воздействия и на классы не делятся (смотрите ст. 209 ТК РФ; Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов (приложение N 2 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 гN 33н); ГОСТ 12.0.003-74 "Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация", утвержденный постановлением Госстандарта СССР от 13.11.1974 N 2551). Именно условия труда в зависимости от уровня воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов подразделяются по степени вредности и (или) опасности на четыре класса - оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные (3 класс; подклассы 3.1-3.4) и опасные (4 класс) (смотрите ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ (далее - Закон N 426-ФЗ)). Учитывая сказанное, полагаем возможным заключить, что речь в примечании N 2 к Перечню идет именно о том, что наличие поименованных в Перечне факторов учитывается при определении необходимости проведения медицинских осмотров лишь в том случае, если уровень

¹С 1 января 2014 г. аттестация рабочих мест по условиям труда заменена на специальную оценку условий труда. - Прим. ред.

воздействия соответствующих факторов свидетельствует о наличии на рабочем месте работника вредных или опасных условий труда (класс 3.1 и выше). В подтверждение данного тезиса можно привести письмо Федерального медико-биологического агентства от 13.04.2012 N 1-08/894. Аналогичная точка зрения высказана и в письме Роспотребнадзора от 19.06.2015 N 01/7015-15-31.

При этом отметим, что некоторые поименованные в Перечне факторы содержат специальную пометку "при отнесении условий труда по данному фактору по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда к вредным условиям" (смотрите п.п. 3.8, 3.9, 3.12, 4.1, 4.4.1-4.4.3 Перечня). На этом основании некоторые специалисты делают заключение, что раз в отношении отдельных пунктов Перечня потребовалась такая оговорка, то другие приведенные в нем факторы являются основанием для проведения медицинского осмотра независимо от того, отнесены ли условия труда к вредным или опасным по результатам специальной оценки. В обоснование данного тезиса приводится также п. 19 Порядка, в соответствии с которым в списки контингента и поименные списки работников, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, включаются в том числе работники, подвергающиеся воздействию вредных производственных факторов, указанных в Перечне, а также вредных производственных факторов, наличие которых установлено по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (в настоящее время - специальной оценки условий труда), проведенной в установленном порядке. В качестве источника информации о наличии на рабочих местах вредных производственных факторов, помимо результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, могут использоваться результаты лабораторных исследований и испытаний, полученные в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля, а также использоваться эксплуатационная, технологическая и иная документация на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности.

Однако, как уже было указано выше, речь в самом Перечне идет не о любых факторах, а лишь о тех, которые по уровню своего воздействия могут свидетельствовать о наличии вредных условий труда. При этом, по нашему мнению, работодатель при отсутствии результатов специальной оценки условий труда действительно может прибегнуть к иным поименован-

ным в п. 19 Порядка источникам информации о вредных факторах, и в том случае, если на основании указанных источников он сможет сделать вывод о том, что воздействие указанных факторов по своему уровню может повлечь за собой отнесение условий труда работника к вредным или опасным, он принимает решение о необходимости проведения медосмотра такого работника. Без нарушения требований закона необходимость такого порядка действий работодателя может возникнуть в случае создания новых рабочих мест. В соответствии с частями 1 и 2 ст. 17 Закона 426-ФЗ специальная оценка условий труда на вновь созданных рабочих местах должна быть проведена в течение 6 месяцев с момента ввода их в эксплуатацию. При этом, как разъяснил Минтруд в письме от 16.04.2015 N 15-1/ООГ-2242, под вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест следует понимать дату начала на этих рабочих местах штатного производственного процесса. Таким образом, работники для работы на этих местах в любом случае будут приняты ранее, чем на них будет проведена специальная оценка условий труда. В таком случае работодателю действительно следует самостоятельно оценить наличие на таких рабочих местах вредных факторов и уровень их воздействия с целью определения потребности в направлении работников на медицинские осмотры (за исключением случаев, поименованных в п.п. 3.8, 3.9, 3.12, 4.1, 4.4.1-4.4.3 Перечня, при которых работодатель вправе ориентироваться лишь на результаты специальной оценки). Однако, по нашему мнению, в том случае, если работодатель уже располагает результатами специальной оценки условий труда, ему необходимо пользоваться именно ими. Обязанности использовать иные источники информации при наличии результатов специальной оценки Порядком не установлено, о чем свидетельствует использованный в п. 19 Порядка в отношении таких источников оборот "могут использоваться". Отметим, что в уже упомянувшемся выше письме ФМБА также указано, что работодателю следует использовать иные источники информации о вредных факторах, воздействующих на работника, для целей определения необходимости в проведении медосмотров именно при отсутствии результатов аттестации. Верховный Суд Удмуртской Республики в своем решении от 15.04.2015 по делу N 7-124/2015 также пришел к выводу об отсутствии состава правонарушения в действиях работодателя, не обеспечившего прохождение работниками медосмотра, в том числе ввиду наличия у него карт аттестации рабочих мест указанных работников, не содержащих указания

на наличие по соответствующим рабочим местам вредных производственных факторов.

Таким образом, полагаем, что работодатель обязан во исполнение требования частей первой, четвертой ст. 213 ТК РФ проводить медицинский осмотр работников при наличии на их рабочих местах вредных производственных факторов только в том случае, если уровень их воздействия свидетельствует о наличии на таких рабочих местах вредных или опасных условий труда. При установлении факта наличия на рабочих местах вредных факторов и определении уровня их воздействия работодатель в первую очередь должен ориентироваться на результаты аттестации или специальной оценки условий труда и лишь при их отсутствии ему следует прибегнуть к иным источникам информации (за исключением случаев, поименованных в Порядке).

При этом отметим, что, как следует из примечания N 5 к Классификатору вредных и (или) опасных производственных факторов, при проведении специальной оценки условий труда такой вредный фактор, как неионизирующее излучение (к которому относится в том числе и электромагнитное излучение), не идентифицируется на рабочих местах, на которых работники исключительно заняты на персональных электронно-вычислительных машинах (персональных компьютерах) и (или) эксплуатируют аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иную офисную организационную технику, а также бытовую технику, не используемую в технологическом процессе производства.

Поскольку в рассматриваемом случае по результатам специальной оценки условий труда воздействие на работников соответствующего вредного фактора не установлено и условия труда работников не признаны вредными или опасными, проходить предварительный медицинский осмотр во исполнение требований ст. 213 ТК РФ они не обязаны.

В то же время необходимо обратить внимание, что в соответствии с п. 13.1 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 "Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы", утвержденных Главным государственным санитарным врачом РФ 30.05.2003, лица, работающие с ПЭВМ более 50% рабочего времени (профессионально связанные с эксплуатацией

ПЭВМ), должны проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в установленном порядке. Указанная норма не ставит прохождение медицинских осмотров работников в зависимость от наличия на их рабочих местах вредных условий труда и связывает соответствующую необходимость исключительно с выполнением поименованной работы. Однако согласно ст. 69 ТК РФ обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Как видно, законодатель ограничил круг нормативных актов, которыми может устанавливаться требование о прохождении работниками предварительных медицинских осмотров при приеме на работу. Федерального закона, который уполномочивал бы Роспотребнадзор на определение категорий граждан, подлежащих таким осмотрам, нами не обнаружено. Отметим, что в судебной практике имеются примеры, когда суды признавали требования иных санитарных правил и нормативов о необходимости проведения медицинских осмотров отдельных категорий работников не подлежащими применению (смотрите, например, постановление Верховного Суда РФ от 21 января 2015 г. N 308-АД14-4885). Однако представлена в судах и позиция о необходимости исполнения работодателями данного требования (смотрите, например, постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 17.03.2015 N 20АП-952/15).

Учитывая сказанное выше, мы полагаем, что у работодателя при наличии результатов специальной оценки условий труда, подтверждающих факт отсутствия на рабочем месте вредных производственных факторов, не возникает обязанности по обеспечению проведения предварительного медицинского осмотра работника, принимаемого для работы на таком рабочем месте, даже если порядок выполнения его трудовой функции предполагает работу за компьютером в течение более чем 50% рабочего времени. Однако обращаем Ваше внимание, что данная позиция является нашим экспертным мнением. Как видно по тексту ответа, контролирующие и судебные органы могут придерживаться иной точки зрения по заданному вопросу.

*Рецензент службы Правового консалтинга
ГАРАНТ Сутулин Павел*

ТРЕБОВАНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ЭЛЕКТРОСВАРОЧНЫХ И ГАЗОПЛАМЕННЫХ РАБОТ

Елисеев Д.А.

Научный консультант редакции журнала

Электросварочные и газопламенные работы, проводимые работниками АХЧ или приглашенными сварщиками, - не редкость в образовательных учреждениях. Как обеспечить безопасность их проведения, рассказывается в представленной публикации.

1. При производстве электросварочных и газопламенных работ необходимо выполнять требования Правил противопожарного режима в РФ (утв. Постановление Правительства РФ от 25.04.2012 N 390), Правил по охране труда при выполнении электросварочных и газосварочных работ (утв. приказом Минтруда России от 23.12.2014 N 1101н), а также государственных стандартов.

2. При выполнении сварочных работ на высоте необходимо обеспечить выполнение требований Правил по охране труда при работе на высоте (утв. приказом Минтруда России от 28.03.2014 N 155н). Электросварщики должны иметь группу по электробезопасности не ниже II.

3. Места производства электросварочных и газопламенных работ на данном, а также на нижерасположенных ярусах (при отсутствии несгораемого защитного настила или настила, защищенного несгораемым материалом) должны быть освобождены от сгораемых материалов в радиусе не менее 5 м, а от взрывоопасных материалов и оборудования (газогенераторов, газовых баллонов и т.п.) - не менее 10 м.

4. При резке элементов конструкций должны быть приняты меры против случайного обрушения отрезанных элементов.

5. Производить сварку, резку и нагрев открытым пламенем аппаратов, сосудов и трубопроводов, содержащих под давлением любые жидкости или газы, заполненных горючими или вредными веществами или относящихся к электротехническим устройствам, не допускается без согласования с эксплуатирующей организацией мероприятий по обеспечению безопасности и без наряда-допуска.

6. Пайка, сварка емкостей из-под горючих и легковоспламеняющихся жидкостей без соответствующей обработки их до удаления следов этих жидкостей и контроля состояния

воздушной среды в них запрещается. Пайка и сварка таких емкостей должна производиться с наполнением и подпиткой их во время пайки или сварки нейтральными газами и обязательно при открытых пробках (крышках).

7. Крепление газопроводящих рукавов на ниппелях горелок, резаков и редукторов, а также в местах соединения рукавов необходимо осуществлять стяжными хомутами.

8. Для дуговой сварки необходимо применять изолированные гибкие кабели, рассчитанные на надежную работу при максимальных электрических нагрузках с учетом продолжительности цикла сварки.

9. Соединение сварочных кабелей следует производить опрессовкой, сваркой или пайкой с последующей изоляцией мест соединений.

10. Подключение кабелей к сварочному оборудованию должно осуществляться при помощи спрессованных или припаянных кабельных наконечников.

11. При прокладке или перемещении сварочных проводов необходимо принимать меры против повреждения их изоляции и соприкосновения с водой, маслом, стальными канатами и горячими трубопроводами. Расстояние от сварочных проводов до горячих трубопроводов и баллонов с кислородом должно быть не менее 0,5 м, а с горючими газами - не менее 1 м.

12. Рабочие места сварщиков в помещении при сварке открытой дугой должны быть отделены от смежных рабочих мест и проходов несгораемыми экранами (ширмами, щитами) высотой не менее 1,8 м. При сварке на открытом воздухе ограждения следует ставить в случае одновременной работы нескольких сварщиков вблизи друг от друга и на участках интенсивного движения людей.

13. Сварочные работы на открытом воздухе во время дождя, снегопада должны быть прекращены.

14. Места производства сварочных работ вне постоянных сварочных постов должны определяться письменным разрешением руководителя или специалиста, отвечающего за пожарную безопасность. Места производства сварочных работ должны быть обеспечены средствами пожаротушения.

15. При выполнении электросварочных и газопламенных работ внутри емкостей или полостей конструкций рабочие места надлежит обеспечивать вытяжной вентиляцией. Скорость движения воздуха внутри емкости (полости) должна быть при этом 0,3-1,5 м/с. В случаях выполнения сварочных работ с применением сжиженных газов (пропана, бутана, аргона) и уголекислоты вытяжная вентиляция должна иметь отсос снизу.

16. Одновременное производство электросварочных и газопламенных работ внутри емкостей не допускается. При производстве сварочных работ в плохо проветриваемых помещениях малого объема, в закрытых емкостях, колодцах и т.п. необходимо применение средств индивидуальной защиты глаз и органов дыхания.

17. Не допускается применять бензорезы при выполнении газопламенных работ в резервуарах, колодцах и других замкнутых емкостях.

18. Освещение при производстве сварочных работ внутри металлических емкостей должно осуществляться с помощью светильников, установленных снаружи, или ручных переносных ламп напряжением не более 12 В.

19. Сварочный трансформатор, ацетиленовый генератор, баллоны с сжиженным или сжатым газом должны размещаться вне емкостей, в которых производится сварка.

20. В электросварочных аппаратах и источниках их питания элементы, находящиеся под напряжением, должны быть закрыты оградительными устройствами.

21. Электрододержатели, применяемые при ручной дуговой электросварке металлическими электродами, должны соответствовать требованиям ГОСТ на эти изделия.

22. Электросварочная установка (преобразователь, сварочный трансформатор и т.п.) должна присоединяться к источнику питания через рубильник и предохранители или

автоматический выключатель, а при напряжении холостого хода более 70В должно применяться автоматическое отключение сварочного трансформатора. К выполнению электросварочных работ допускаются работники, прошедшие обучение, инструктаж и проверку знаний требований безопасности, имеющие группу по электробезопасности не ниже II и соответствующие удостоверения. Подключение вспомогательного оборудования (трансформаторов, преобразователей частоты, устройств защитного отключения и т.п.) к электрической сети и отсоединение его от сети должен выполнять электротехнический персонал, имеющий группу III, эксплуатирующий эту электрическую сеть.

23. Металлические части электросварочного оборудования, не находящиеся под напряжением, а также свариваемые изделия и конструкции на все время сварки должны быть заземлены, а у сварочного трансформатора, кроме того, заземляющий болт корпуса должен быть соединен с зажимом вторичной обмотки, к которому подключается обратный провод.

24. В качестве обратного провода или его элементов могут быть использованы стальные шины и конструкции, если их сечение обеспечивает безопасное по условиям нагрева протекание сварочного тока. Соединение между собой отдельных элементов, применяемых в качестве обратного провода, должно быть надежным и выполняться на болтах, зажимах или сваркой.

25. Запрещается использовать провода сети заземления, трубы санитарно-технических сетей (водопровод, газопровод и др.), металлические конструкции зданий, технологическое оборудование в качестве обратного провода электросварки.

26. Размещение оборудования электросварочных установок, его узлов и механизмов, а также органов управления должно обеспечивать свободный, удобный и безопасный доступ к ним. Кроме того, расположение органов управления должно обеспечивать возможность быстрого отключения оборудования и остановки всех его механизмов.

27. Устройства управления электросварочными установками рекомендуется оборудовать ограждениями, исключающими случайное их включение или отключение.

28. Кабельная линия первичной цепи переносной (передвижной) электросварочной

установки от коммутационного аппарата до источника сварочного тока должна выполняться переносным гибким шланговым кабелем с алюминиевыми или медными жилами, с изоляцией и в оболочке (шланге) из не распространяющей горение резины или пластмассы. Источник сварочного тока должен располагаться на таком расстоянии от коммутационного аппарата, при котором длина соединяющего их гибкого кабеля не превышает 15 м.

29. Газовые баллоны надлежит хранить и применять в соответствии с требованиями правил устройства и безопасной эксплуатации сосудов, работающих под давлением.

30. При хранении баллонов на открытых площадках навесы, защищающие их от воздействия осадков и прямых солнечных лучей, должны быть выполнены из негорючих материалов.

31. Баллоны с горючим газом, имеющие башмаки, должны храниться в вертикальном положении в специальных гнездах, клетях и других устройствах, исключающих их падение. Баллоны, не имеющие башмаков, должны храниться в горизонтальном положении на рамах или стеллажах. Высота штабеля в этом случае не должна превышать 1,5 м, а клапаны должны быть закрыты предохранительными колпаками и обращены в одну сторону.

32. Пустые баллоны следует хранить отдельно от баллонов, наполненных газом.

33. Газовые баллоны разрешается перевозить, хранить, выдавать и получать только

лицам, прошедшим обучение по обращению с ними и имеющим соответствующее удостоверение.

34. Перемещение газовых баллонов необходимо производить на специально предназначенных для этого тележках, в контейнерах и других устройствах, обеспечивающих устойчивое положение баллонов.

35. Размещение ацетиленовых генераторов в проездах, местах массового нахождения или прохода людей, а также вблизи мест забора воздуха компрессорами или вентиляторами не допускается.

36. При эксплуатации, хранении и перемещении баллонов с кислородом должны быть обеспечены меры защиты баллонов от соприкосновения с материалами, одеждой работников и обтирочными материалами, имеющими следы масел.

37. Газовые баллоны должны быть предохранены от ударов и действий прямых солнечных лучей. От отопительных приборов баллоны должны устанавливаться на расстоянии не менее 1 м.

38. При перерывах в работе, в конце рабочей смены сварочная аппаратура должна отключаться. Шланги должны быть отсоединены, а в паяльных лампах давление - полностью снято.

39. По окончании работы баллоны с газом должны размещаться в специально отведенном для хранения баллонов месте, исключающем доступ к ним посторонних лиц.



С КАКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ МОЖНО ЗАКЛЮЧИТЬ ДОГОВОР НА ОКАЗАНИЕ УСЛУГ ПО МОНТАЖУ, ТЕХНИЧЕСКОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ СРЕДСТВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Брызгалов М. Ф.

Учебно-консультативный центр по охране труда, г. Москва

Если коротко ответить на вопрос, вынесенный в заглавие статьи, то с организацией, имеющей соответствующую лицензию МЧС России на эти виды работ.

Для монтажа, технического обслуживания и ремонта средств обеспечения пожарной безопасности образовательные учреждения привлекают сторонние организации. При заключении договоров на оказание подобных работ необходимо знать "Перечень работ и услуг, составляющих деятельность по монтажу, техническому обслуживанию и ремонту средств обеспечения пожарной безопасности зданий и сооружений" (см. приложение 1), для проведения которых необходима соответствующая лицензия, и требовать от своего контрагента соответствующий документ. Монтаж, техническое обслуживание и ремонт средств обеспечения пожарной безопасности без наличия действующей лицензии не допускается.

Лицензирование указанной деятельности производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.2011 N 1225 (ред. от 28.04.2015) "О лицензировании деятельности по монтажу, техническому обслуживанию и ремонту средств обеспечения пожарной безопасности зданий и сооружений"¹. Лицензирование осуществляется МЧС России (далее - лицензирующий орган).

Лицензируемая деятельность включает в себя выполнение работ и оказание услуг согласно приложению 1 (далее соответственно - работы, услуги).

Лицензионными требованиями при осуществлении лицензируемой деятельности являются:

а) наличие у соискателя лицензии (лицензиата) оборудования, инструмента, технической документации, технических средств, в том числе средств измерения, принадлежащих ему на праве собственности или ином законном основании, соответствующих уста-

новленным требованиям и необходимых для выполнения работ и оказания услуг;

б) наличие в штате у соискателя лицензии (лицензиата) работников, заключивших с ним трудовые договоры, имеющих профессиональное техническое образование (профессиональную подготовку) и прошедших повышение квалификации, соответствующее выполнению работ и оказанию услуг, а также минимальный стаж работы (не менее чем у 50 процентов работников) в области лицензируемой деятельности, составляющий 3 года, - для юридического лица;

в) наличие у соискателя лицензии (лицензиата) документов, подтверждающих получение профессионального технического образования (профессиональной подготовки), соответствующего выполнению работ и оказанию услуг, и прохождение повышения квалификации, а также минимальный стаж работы в области лицензируемой деятельности, составляющий 3 года, - для индивидуального предпринимателя;

г) повышение квалификации вышеуказанных работников в области лицензируемой деятельности не реже 1 раза в 5 лет;

д) выполнение лицензиатом требований, предъявляемых к проектированию, монтажу, техническому обслуживанию и ремонту средств обеспечения пожарной безопасности зданий и сооружений, установленных нормативными правовыми актами и нормативно-техническими документами в соответствии со статьей 20 Федерального закона "О пожарной безопасности";

е) применение лицензиатом при осуществлении лицензируемой деятельности продукции, имеющей декларацию о соответствии или сертификат соответствия, которые

¹Указанным Постановлением Правительства РФ от 30.12.2011 N 1225 утверждено Положение о лицензировании деятельности по монтажу, техническому обслуживанию и ремонту средств обеспечения пожарной безопасности зданий и сооружений.

предусмотрены частью 4 статьи 145 Федерального закона "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

При намерении лицензиата осуществлять лицензируемую деятельность по адресу, не указанному в лицензии, и (или) выполнять новые работы и оказывать новые услуги, составляющие лицензируемую деятельность, не указанные в лицензии, в заявлении о переоформлении лицензии указываются этот адрес и (или) работы и услуги, которые лицензиат намерен выполнять и оказывать, а также:

а) сведения о наличии у лицензиата оборудования, инструмента, технической документации, технических средств, в том числе средств измерения, принадлежащих ему на праве собственности или ином законном основании, соответствующих установленным требованиям и необходимых для выполнения работ и оказания услуг;

б) сведения о наличии у лицензиата работников, имеющих профессиональное техническое образование (профессиональную подготовку), соответствующее выполнению работ и оказанию услуг, - для юридического лица;

в) сведения о наличии у лицензиата профессионального технического образования (профессиональной подготовки), соответствующего выполнению работ и оказанию услуг, - для индивидуального предпринимателя;

г) сведения о повышении квалификации работников лицензиата в области лицензируемой деятельности - для юридического лица.

Приложение 1

Перечень работ и услуг, составляющих деятельность по монтажу, техническому обслуживанию и ремонту средств обеспечения

пожарной безопасности зданий и сооружений

1. Монтаж, техническое обслуживание и ремонт систем пожаротушения и их элементов, включая диспетчеризацию и проведение пусконаладочных работ.

2. Монтаж, техническое обслуживание и ремонт систем пожарной и охранно-пожарной сигнализации и их элементов, включая диспетчеризацию и проведение пусконаладочных работ.

3. Монтаж, техническое обслуживание и ремонт систем противопожарного водоснабжения и их элементов, включая диспетчеризацию и проведение пусконаладочных работ.

4. Монтаж, техническое обслуживание и ремонт систем (элементов систем) дымоудаления и противодымной вентиляции, включая диспетчеризацию и проведение пусконаладочных работ.

5. Монтаж, техническое обслуживание и ремонт систем оповещения и эвакуации при пожаре и их элементов, включая диспетчеризацию и проведение пусконаладочных работ.

6. Монтаж, техническое обслуживание и ремонт фотолюминесцентных эвакуационных систем и их элементов.

7. Монтаж, техническое обслуживание и ремонт противопожарных занавесов и завес, включая диспетчеризацию и проведение пусконаладочных работ.

8. Монтаж, техническое обслуживание и ремонт заполнений проемов в противопожарных преградах

9. Устройство (кладка, монтаж), ремонт, облицовка, теплоизоляция и очистка печей, каминов, других теплогенерирующих установок и дымоходов.

10. Выполнение работ по огнезащите материалов, изделий и конструкций.

11. Монтаж, техническое обслуживание и ремонт первичных средств пожаротушения.

ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ОБЩЕЖИТИЯХ

Многие образовательные учреждения имеют в своем составе общежития. О том, как обеспечить в них пожарную безопасность, рассказывается в представленной публикации. Статья подготовлена по материалам МЧС России.

При эксплуатации общежитий необходимо соблюдать следующие требования пожарной безопасности:

1. В общежитии должна быть разработана инструкция о мерах пожарной безопасности.

2. В помещениях общежитий должны быть вывешены планы эвакуации на случай пожара.

3. Все проживающие в общежитии граждане должны быть ознакомлены с инструкцией о мерах пожарной безопасности (под роспись).

4. В общежитиях, предназначенных для проживания иностранных граждан, памятки о мерах пожарной безопасности должны выполняться на нескольких языках.

5. Во всех помещениях на видных местах должны быть вывешены таблички с указанием номера телефона вызова пожарной охраны.

6. В общежитии распорядительным документом должен быть установлен соответствующий противопожарный режим, в том числе:

- установлен порядок уборки горючих отходов (мусора) и пыли;
- определен порядок обесточивания электрооборудования в случае пожара;
- регламентированы: порядок проведения временных огневых и других пожароопасных работ; действия работников при обнаружении пожара;
- определен порядок и сроки прохождения противопожарного инструктажа и занятий по пожарно-техническому минимуму, а также назначены ответственные за их проведение.

7. Курение в не отведенных для этих целей местах запрещено.

8. Правила применения на территории организаций открытого огня, проезда транспорта, допустимость курения и проведения временных пожароопасных работ устанавливаются общеобъектовыми инструкциями о мерах пожарной безопасности.

9. В зданиях общежития должны быть разработаны и на видных местах вывешены планы (схемы) эвакуации людей в случае пожа-

ра, а также предусмотрена система (установка) оповещения людей о пожаре.

10. Все работники общежития должны допускаться к работе только после прохождения противопожарного инструктажа, а при изменении специфики работы проходить дополнительное обучение по предупреждению и тушению возможных пожаров в порядке, установленном руководителем.

11. Руководитель общежития имеет право назначать лиц, которые по занимаемой должности или по характеру выполняемых работ в силу действующих нормативно-правовых актов и иных актов должны выполнять соответствующие правила пожарной безопасности либо обеспечивать их соблюдение на определенных участках работ.

12. В общежитии с пребыванием 50 и более человек в дополнение к схематическому плану эвакуации людей при пожаре должна быть разработана инструкция, определяющая действия персонала по обеспечению безопасной и быстрой эвакуации людей, по которой не реже одного раза в полугодие должны проводиться практические тренировки всех задействованных для эвакуации работников, в инструкции должны предусматриваться два варианта действий: в дневное и в ночное время. Руководитель общежития ежедневно в установленное Государственной противопожарной службой время сообщает в пожарную часть, в районе выезда которой находится объект, информацию о количестве людей, находящихся в общежитии.

13. Обслуживающий персонал зданий общежития для проживания людей должен быть обеспечен индивидуальными средствами фильтрующего действия для защиты органов дыхания, которые должны храниться непосредственно на рабочем месте обслуживающего персонала. Кроме этого, указанные здания высотой 5 и более этажей должны быть обеспечены индивидуальными спасательными устройствами (комплект спасательного снаряжения или лестницей навесной спасательной) из расчета одно устройство на каждые 30 человек, находящихся на этаже здания. Индивидуальные спасатель-

ные устройства должны храниться в доступном для каждого человека на этаже месте, имеющем соответствующее обозначение указательным знаком пожарной безопасности. Каждое индивидуальное спасательное устройство должно быть снабжено биркой с указанием двух ближайших помещений, оборудованных приспособлениями для крепления устройств.

14. В общежитиях с пребыванием 50 и более человек на случай отключения электроэнергии у обслуживающего персонала должны быть электрические фонари. Количество фонарей определяется руководителем, исходя из особенностей объекта, наличия дежурного персонала, количества людей в здании, но не менее одного на каждого работника дежурного персонала.

15. Территория общежития в пределах противопожарных расстояний между зданиями, сооружениями, а также участки, прилегающие к иным постройкам, должны своевременно очищаться от горючих отходов, мусора, тары, опавших листьев, сухой травы и т.п.

16. Противопожарные системы и установки (противодымная защита, средства пожарной автоматики, системы противопожарного водоснабжения, противопожарные двери, клапаны, другие защитные устройства в противопожарных стенах и перекрытиях и т.п.) помещений, зданий и сооружений должны постоянно содержаться в исправном рабочем состоянии.

17. Устройства для самозакрывания дверей должны находиться в исправном состоянии. Не допускается устанавливать какие-либо приспособления, препятствующие нормальному закрыванию противопожарных или противодымных дверей (устройств).

18. Общежития с пребыванием 50 и более человек необходимо обеспечивать прямой телефонной связью с ближайшим подразделением пожарной охраны или центральным пунктом пожарной связи населенных пунктов.

19. В зданиях общежитий запрещается:

- хранение и применение в подвалах и цокольных этажах ЛВЖ и ГЖ, взрывчатых веществ, баллонов с газами, товаров в аэрозольной упаковке, целлулоида и других взрывопожароопасных веществ и материалов;
- использовать чердаки, технические этажи, венткамеры и другие технические поме-

щения для организации производственных участков, мастерских, а также хранения продукции, оборудования, мебели и других предметов;

- размещать в лифтовых холлах кладовые, киоски, ларьки и т.п.;

- устраивать склады горючих материалов и мастерские, размещать иные хозяйственные помещения в подвалах и цокольных этажах, если вход в них не изолирован от общих лестничных клеток;

- снимать предусмотренные проектом двери эвакуационных выходов из поэтажных коридоров, холлов, фойе, тамбуров и лестничных клеток, другие двери, препятствующие распространению опасных факторов пожара на путях эвакуации;

- производить изменения объемно-планировочных решений, в результате которых ухудшаются условия безопасной эвакуации людей, ограничивается доступ к огнетушителям, пожарным кранам и другим средствам пожарной безопасности или уменьшается зона действия автоматических систем противопожарной защиты (автоматической пожарной сигнализации, стационарной автоматической установки пожаротушения, системы дымоудаления, системы оповещения и управления эвакуацией);

- загромождать мебелью, оборудованием и другими предметами двери, люки на балконах и лоджиях, переходы в смежные секции и выходы на наружные эвакуационные лестницы;

- устанавливать глухие решетки на окнах и приемах у окон подвалов;

- остеклять балконы, лоджии и галереи, ведущие к незадымляемым лестничным клеткам;

- устраивать в лестничных клетках и поэтажных коридорах кладовые (чуланы), а также хранить под лестничными маршами и на лестничных площадках вещи, мебель и другие горючие материалы;

- устанавливать дополнительные двери или изменять направление открывания дверей (в отступлении от проекта) из номеров в общий коридор (на площадку лестничной клетки), если это препятствует свободной эвакуации людей или ухудшает условия эвакуации из соседних номеров;

- устраивать в производственных и складских помещениях антресоли, конторки и другие встроенные помещения из горючих и

трудногорючих материалов и листового металла.

20. Наружные пожарные лестницы и ограждения на крышах (покрытиях) зданий и сооружений общежитий должны содержаться в исправном состоянии и не реже одного раза в пять лет подвергаться эксплуатационным испытаниям (проводит организация, имеющая соответствующую лицензию с составлением отчетных документов по результатам испытаний).

21. Двери чердачных помещений, а также технических этажей и подвалов, в которых не требуется постоянного пребывания людей, должны быть закрыты на замок. На дверях указанных помещений должна быть информация о месте хранения ключей. Окна чердаков, технических этажей и подвалов должны быть остеклены и постоянно закрыты. Пряжки у оконных проемов подвальных и цокольных этажей зданий (сооружений) общежитий должны быть очищены от мусора и других предметов. Металлические решетки, защищающие указанные пряжки, должны быть открывающимися, а запоры на окнах открываться изнутри без ключа.

22. В зданиях с витражами высотой более 1 этажа не допускается нарушение конструкций дымонепроницаемых негорючих диафрагм, установленных в витражах на уровне каждого этажа.

23. Двери на путях эвакуации должны открываться свободно и по направлению выхода из здания.

24. Запоры на дверях эвакуационных выходов должны обеспечивать людям, находящимся внутри здания (сооружения), возможность свободного открывания запоров изнутри без ключа.

25. При эксплуатации эвакуационных путей и выходов запрещается:

- загромождать эвакуационные пути и выходы (в том числе проходы, коридоры, тамбуры, галереи, лифтовые холлы, лестничные площадки, марши лестниц, двери, эвакуационные люки) различными материалами, изделиями, оборудованием, производственными отходами, мусором и другими предметами, а также забивать двери эвакуационных выходов;

- устраивать в тамбурах выходов сушилки и вешалки для одежды, гардеробы, а также хранить (в том числе временно) инвентарь и материалы;

- устраивать на путях эвакуации пороги (за исключением порогов в дверных проемах), раздвижные и подъемно-опускные двери и ворота, вращающиеся двери и турникеты, а также другие устройства, препятствующие свободной эвакуации людей;

- применять горючие материалы для отделки, облицовки и окраски стен и потолков, а также ступеней и лестничных площадок на путях эвакуации (кроме зданий V степени огнестойкости);

- фиксировать самозакрывающиеся двери лестничных клеток, коридоров, холлов и тамбуров в открытом положении (если для этих целей не используются автоматические устройства, срабатывающие при пожаре), а также снимать их;

- остеклять или закрывать жалюзи воздушных зон в незадымляемых лестничных клетках;

- заменять армированное стекло обычным в остеклении дверей и фрамуг.

26. Ковры, ковровые дорожки и другие покрытия полов в помещениях с массовым пребыванием людей должны надежно крепиться к полу.

27. При эксплуатации действующих электроустановок запрещается:

- использовать приемники электрической энергии (электроприемники) в условиях, не соответствующих требованиям инструкций организаций-изготовителей, или приемники, имеющие неисправности, которые в соответствии с инструкцией по эксплуатации могут привести к пожару, а также эксплуатировать электропровода и кабели с поврежденной или потерявшей защитные свойства изоляцией;

- пользоваться поврежденными розетками, рубильниками, другими электроустановочными изделиями;

- обертывать электролампы и светильники бумагой, тканью и другими горючими материалами, а также эксплуатировать светильники со снятыми колпаками (рассеивателями), предусмотренными конструкцией светильника;

- пользоваться электроутюгами, электроплитками, электрочайниками и другими электронагревательными приборами, не имеющими устройств тепловой защиты, без подставок из негорючих теплоизоляционных материалов, исключающих опасность возникновения пожара;

- применять нестандартные (самодельные) электронагревательные приборы, использовать некалиброванные плавкие вставки или другие самодельные аппараты защиты от перегрузки и короткого замыкания;

- размещать (складировать) у электрошнуров, электродвигателей и пусковой аппаратуры горючие (в том числе легковоспламеняющиеся) вещества и материалы.

28. Пожарные краны внутреннего противопожарного водопровода должны быть укомплектованы рукавами и стволами. Пожарный рукав должен быть присоединен к крану и стволу. Необходимо не реже одного раза в год производить перекатку рукавов на новую скатку.

29. Помещения, здания и сооружения необходимо обеспечивать первичными средствами пожаротушения. Первичные средства пожаротушения должны содержаться в соответствии с паспортными данными на них и с учетом специальных положений. Не допускается использование средств пожаротушения, не имеющих соответствующих сертификатов.

30. В помещениях общежитий запрещается устраивать различного рода производственные и складские помещения, в которых применяются и хранятся взрывоопасные, взрывопожароопасные и пожароопасные вещества и материалы, а также изменять функциональное назначение указанных номеров, в том числе при сдаче их в аренду.

31. Запрещается в общежитиях размещение и эксплуатация газобаллонных установок.

32. В помещениях для проживания людей запрещается пользоваться электронагревательными приборами (в том числе кипятиль-

никами, электрочайниками, электроутюгами, электроплитками), не имеющими устройств тепловой защиты, без подставок из негорючих теплоизоляционных материалов, исключающих опасность возникновения пожара.

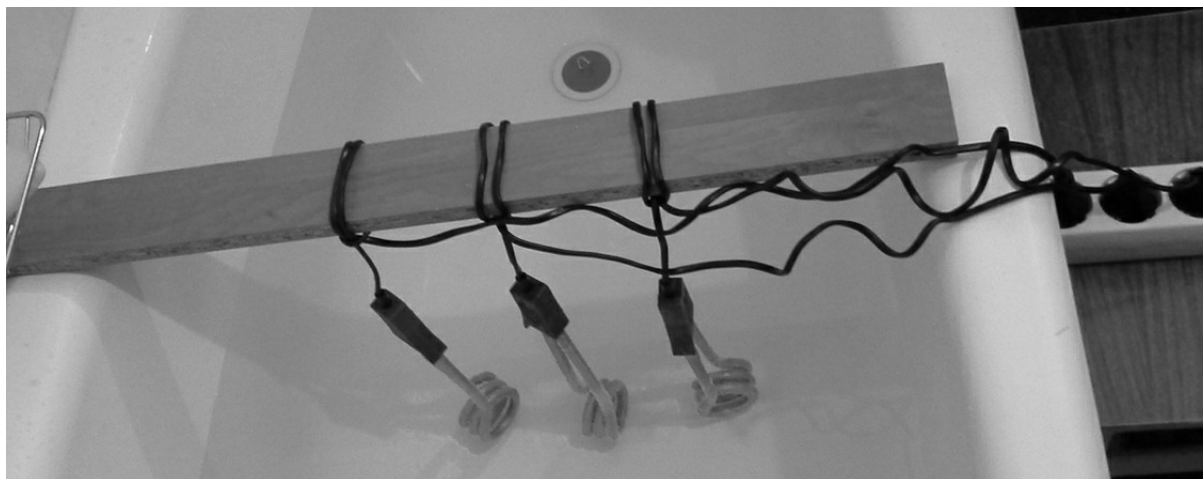
33. Обслуживающий персонал общежитий, должен быть обеспечен индивидуальными средствами фильтрующего действия для защиты органов дыхания, которые должны храниться непосредственно на рабочем месте обслуживающего персонала.

34. Кроме этого, общежития высотой 5 и более этажей должны быть обеспечены индивидуальными спасательными устройствами (комплект спасательного снаряжения или лестницей навесной спасательной) из расчета одно устройство на каждые 30 человек, находящихся на этаже здания. Индивидуальные спасательные устройства должны храниться в доступном для каждого человека на этаже месте, имеющем соответствующее обозначение указательным знаком пожарной безопасности. Каждое индивидуальное спасательное устройство должно быть снабжено биркой с указанием двух ближайших помещений, оборудованных приспособлениями для крепления устройства.

При обнаружении пожара или признаков горения (задымление, запах гари, повышение температуры и т.п.):

- незамедлительно сообщить об этом по телефону в пожарную охрану (при этом необходимо назвать адрес объекта, место возникновения пожара, а также сообщить свою фамилию);

- принять по возможности меры по эвакуации людей, тушению пожара и сохранности материальных ценностей.



Распоряжением Правительства РФ от 05.06.2015 N 1028-р утверждена Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Учитывая, что нормативно-правовая база охраны труда является частью трудового законодательства, специально для специалистов по охране труда публикуем полный текст этого документа.

КОНЦЕПЦИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА (2015–2020 ГОДЫ)

I. Необходимость и предпосылки разработки Концепции

Настоящая Концепция разработана в целях комплексного решения проблем в сфере обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Вопросы трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений распространяются на подавляющее большинство населения нашей страны и неизменно включаются в программные и стратегические документы в качестве приоритетных.

Важным элементом системы взаимодействия работника, работодателя и государства является деятельность федеральных органов исполнительной власти, государственных внебюджетных фондов, органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления по обеспечению соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе надзорная деятельность.

Вместе с тем в настоящее время модель контрольно-надзорной деятельности в сфере труда требует изменения в части ее приведения в соответствие современным потребностям общества и происходящим технологическим изменениям, что характеризуется комплексом взаимосвязанных и взаимообусловленных факторов, к которым относятся следующие:

неопределенность надзора для работников и работодателей, отсутствие формализованного перечня критериев или стандартов, которым должны соответствовать условия труда на предприятиях (в организациях) и в соответствии с которыми будет осуществляться проверка;

недостаточность мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, недостаточность механизмов стимулирования к улучшению хозяйствующими субъектами условий труда, дисбаланс системы мер стимулирования к соблюдению трудового законодательства и мер ответственности за его нарушения;

недостаточность применения государственными инспекторами труда мер предупредительного и профилактического характера;

отсутствие в практике планирования и проведения контрольно-надзорных мероприятий учета вероятности причинения вреда охраняемым ценностям в сфере труда и ее соотношения с ресурсоемкостью контрольно-надзорной деятельности за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

низкий охват проверочными мероприятиями подконтрольных субъектов, обусловленный тем, что при действующей модели надзора Федеральная служба по труду и занятости при имеющихся ресурсах может обеспечить проверку лишь около 1,6 процента всех подконтрольных субъектов. Вместе с тем согласно документам Международной организации труда необходимый охват проверками инспекции труда подконтрольных субъектов должен быть обеспечен на уровне 15 - 20 процентов. При столь низком значении этого показателя невозможно в должной степени обеспечить контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При этом отмечается существенный рост потребности граждан в защите своих трудовых прав, что приводит к стремительному увеличению количества обращений работни-

ков в федеральную инспекцию труда. Одновременно по результатам социологических исследований фиксируется возрастание количества добросовестных работодателей, стремящихся обеспечить в полном объеме соблюдение требований трудового законодательства на своем предприятии (организации), что приводит к росту их потребности в оказании консультационной и методической помощи по вопросам соблюдения трудового законодательства в целях его правильного применения. Однако доля обращений таких работодателей в федеральную инспекцию труда за консультационной помощью еще незначительна.

Результативное решение существующих проблем возможно только в условиях смещения акцента с действующей "модели санкций", при которой государственный контроль (надзор) в основном направлен на выявление уже совершенного нарушения и наказание за несоблюдение правил и требований, на "модель соответствия", в основе которой лежат упреждающие действия, ориентированные на профилактику и предупреждение нарушений и происшествий. Одной из важнейших задач государственных инспекторов труда при переходе к "модели соответствия" должно стать содействие улучшению условий труда, информационной обеспеченности работников и работодателей, применение "культуры профилактики" на предприятиях.

Кроме того, требуют решения задачи, связанные с существенным повышением эффективности деятельности федеральной инспекции труда за счет внедрения новых механизмов и инструментов управления планированием и осуществлением надзорной деятельности.

Внедрение инновационных принципов и методов работы в деятельность федеральной инспекции труда возможно путем формирования новой модели обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - "открытой инспекции труда", основанной на взаимном эффективном сотрудничестве между федеральной инспекцией труда, работодателями и работниками, их организациями, при взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, государственными внебюджетными фондами, органами испол-

нительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления.

Комплексная реализация общесистемных мер, направленных на повышение эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и мероприятий, предусмотренных подпрограммой "Развитие институтов рынка труда" государственной программы РФ "Содействие занятости населения", утвержденной постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 298 "Об утверждении государственной программы РФ "Содействие занятости населения", позволит улучшить качество обеспечения соблюдения прав работников и работодателей и, как следствие, достичь значений показателей, установленных нормативными правовыми актами.

II. Цели и задачи Концепции

Целями настоящей Концепции являются: обеспечение соблюдения установленных норм и правил в сфере регулирования трудовых отношений, основанное на сотрудничестве работников, работодателей (их организаций) и федеральной инспекции труда;

повышение эффективности федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - федеральный надзор в сфере труда), посредством внедрения инновационных принципов, форм и методов надзора.

Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

обеспечение определенности, прозрачности и открытости федерального надзора в сфере труда;

формирование и пропаганда системы внутреннего контроля соблюдения работодателями требований трудового законодательства;

создание условий для развития мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, к улучшению условий труда работников;

внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда;

развитие потенциала федеральной инспекции труда при осуществлении федерального надзора в сфере труда;

оптимизация процессов взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями.

III. Направления мероприятий (общесистемные меры)

1. Обеспечение определенности, прозрачности и открытости федерального надзора в сфере труда

Одним из условий предотвращения и сокращения числа нарушений трудового законодательства, повышения эффективности организации труда является определенность, прозрачность и понятность требований трудового права, а также последствий их несоблюдения для сторон трудовых отношений - работника и работодателя, что потребует выполнения следующих мероприятий:

инвентаризация, систематизация и актуализация актов, содержащих обязательные требования трудового законодательства;

формирование общедоступного исчерпывающего перечня обязательных требований трудового законодательства, соблюдение которых проверяется в ходе надзорных мероприятий;

подготовка методических материалов для работодателей по самообследованию на предмет соблюдения обязательных требований трудового законодательства;

создание и тиражирование памяток по трудовым правам и обязанностям работника, информационного справочника "Библиотека трудовых ситуаций" для работников;

обеспечение информационного доступа к системе обязательных требований трудового законодательства, внедрение механизмов их интерактивного обсуждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Реализация мероприятий этого направления позволит обеспечить формирование нового превентивного подхода к осуществлению федерального надзора в сфере труда, направленного на приоритетное информирование работников об их трудовых правах и обязанностях, работодателей - о существующих обязательных требованиях и способах их выполнения, а также перенести акцент в работе федеральной инспекции труда с реагирова-

ния на предупреждение и профилактику совершения нарушений трудового законодательства.

2. Формирование и пропаганда системы внутреннего контроля соблюдения работодателями требований трудового законодательства

Новые подходы к осуществлению контрольно-надзорной деятельности основываются в том числе на профилактике и предупреждении нарушений в сфере трудового законодательства. Основными превентивными мерами являются формирование законопослушного поведения работодателя, устранение причин и условий совершения правонарушений, недопущение совершения правонарушений в дальнейшем. Одним из действенных способов предотвращения либо сведения к нулю последствий от правонарушения, доказавших свою эффективность в других сферах, является внедрение в деятельность хозяйствующих субъектов системы внутреннего контроля или "режима самоинспектирования". Эту систему можно определить как совокупность правовых актов, организационных мер, процедур и инструментов, которые позволят работодателю самостоятельно проводить предварительную оценку соответствия своей деятельности требованиям трудового законодательства и своевременно принимать меры, направленные на предупреждение и устранение возможных нарушений, в частности путем разработки и реализации программ по улучшению условий труда.

В рамках реализации настоящей Концепции необходимо выстроить такую систему внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства, применение которой было бы удобно, целесообразно и не вызвало необходимости хозяйствующим субъектам тратить существенные ресурсы на специальную подготовку своих специалистов или на привлечение сторонних экспертов. В то же время рациональные затраты на предупредительный контроль могут быть эффективными, так как помогут предупредить возникновение рисков причинения вреда вследствие нарушений требований трудового законодательства.

На первоначальном этапе формирования системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства должны внедряться отдельные инструменты, которые

будут носить информационно-справочный характер.

Основным инструментом осуществления работодателями внутреннего контроля должны стать "проверочные листы", представляющие собой список критериев (показателей), по которым работодатель сможет самостоятельно осуществлять оценку соответствия требованиям трудового законодательства. Целесообразно реализовать "проверочные листы" в виде специальных интернет-сервисов, которые обеспечат возможность работодателю не только проводить самооценку, но и получать заключения и рекомендации инспекции труда по ее результатам, а также информацию о типовых и (или) примерных формах необходимых локальных правовых актов, примерных формах программ по улучшению условий труда.

Одним из таких интернет-сервисов должен стать сервис "Электронный инспектор". Сервис предназначен в первую очередь для предоставления работодателю инструментов проведения самостоятельной проверки соблюдения требований трудового законодательства. Сервисом также смогут воспользоваться и работники, которые захотят оценить ситуацию в своей организации. Сервис обеспечит определенность и прозрачность проверяемых норм трудового законодательства, разъяснит требования, которые предъявляются государственными инспекторами труда в ходе проверок, обеспечит понимание пользователями технологии инспекторской работы.

В последующем необходимо определить порядок акцептования результатов внутреннего контроля предприятий (организаций) уполномоченным органом государственной власти, разработать формы и методы государственного контроля (надзора) в целях проверки и оценки соответствия декларируемых результатов внутреннего контроля требованиям трудового законодательства. Предстоит определить ответственность работодателей за предоставление недостоверных данных, а также предусмотреть меры стимулирования работодателей к формированию системы внутреннего контроля.

Активное участие в проведении внутреннего контроля должны принимать и сами работники. Их участие в самоинспектировании может осуществляться как непосредственно, так и путем привлечения правовых инспек-

ций и инспекций по охране труда профсоюзных организаций.

3. Создание условий для развития мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, к улучшению условий труда работников

Формирование заинтересованности работодателей к соблюдению трудового законодательства и улучшению условий труда должно основываться на принципе баланса государственных мер стимулирования и дифференцированных санкций.

В настоящее время в России на законодательном уровне установлены отдельные элементы экономической мотивации работодателей для улучшения условий труда. При этом они касаются в основном вопросов охраны труда, носят исключительно экономический характер и не охватывают всю сферу трудовых отношений.

Это обуславливает необходимость продолжения развития такой системы, при которой работодатель заинтересован самостоятельно, без вмешательства контрольных органов, и соблюдать требования трудового законодательства, и вкладывать средства в улучшение условий труда работников, то есть создавать более благоприятные условия труда. Следует подчеркнуть, что создание системы мер стимулирования должно быть экономически обосновано и не способствовать увеличению расходов бюджета.

4. Внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда

Внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда (внедрение системы управления рисками причинения вреда) будет означать переход к системе планирования контрольно-надзорной деятельности, основанной на анализе структуры нарушений трудового законодательства в субъектах РФ, в различных отраслях и видах экономической деятельности, в том числе в зависимости от размера предприятий и других факторов, оценке рисков причинения вреда в случае нарушений трудового законодательства, классификации областей риска, определении дифференцированных показаний (критериев) для организации и проведения контрольных проверок хозяйствующих субъектов.

Применение риск-ориентированных подходов в контрольной деятельности федеральной инспекции труда потребует разработки классификации рисков причинения вреда и выработки новых методов проведения контрольных мероприятий.

Необходимо будет определить критерии оценки риска причинения вреда, а также разработать методики оценки степени риска причинения вреда в сфере контроля за соблюдением трудового законодательства.

Управление рисками причинения вреда должно стать систематической работой, включающей оценку эффективности применяемых мер и предусматривающей непрерывное обновление, анализ и пересмотр оценки рисков причинения вреда и методов осуществления федерального надзора в сфере труда. В целях минимизации рисков причинения вреда федеральная инспекция труда будет разрабатывать и реализовывать меры для каждой категории риска причинения вреда.

Разработка риск-ориентированных подходов и их использование при планировании контрольно-надзорных мероприятий позволят федеральной инспекции труда дифференцировать подход к проведению контрольных мероприятий в зависимости от степени риска причинения вреда (ущерба), что существенно повысит эффективность расходования ресурсов путем сосредоточения усилий инспекторского состава на наиболее значимых, потенциально опасных направлениях.

5. Развитие потенциала федеральной инспекции труда при осуществлении федерального надзора в сфере труда

Решение задач, связанных с повышением эффективности деятельности федеральной инспекции труда, потребует разработки и внедрения системы оценки эффективности деятельности государственных инспекций труда и государственных инспекторов труда, развития кадрового потенциала, комплексной оптимизации (реинжиниринга) административных процессов осуществления надзорной деятельности, создания автоматизированной системы управления надзорной деятельностью.

В рамках внедрения актуальной системы оценки эффективности деятельности государственных инспекций труда и государственных инспекторов труда необходимо:

обеспечить организационно-правовую и методическую поддержку введения в государственных инспекциях труда в субъектах РФ "эффективного контракта", применения системы комплексных показателей эффективности во взаимосвязи с соответствующим материальным стимулированием;

разработать и утвердить стандарт комплексной оценки государственных инспекторов труда, включая оценку эффективности и результативности их деятельности, профессиональных качеств и уровня квалификации;

обеспечить внедрение практики установления индивидуальных целевых заданий повышения эффективности деятельности государственных инспекций труда в субъектах РФ;

осуществлять ежегодный мониторинг применения оценки эффективности деятельности федеральной инспекции труда на основе ключевых показателей эффективности, включая формирование рейтингов государственных инспекций труда в субъектах РФ, государственных инспекторов труда.

Для комплексного развития кадрового потенциала федеральной инспекции труда необходима поэтапная реализация следующих мер:

разработка квалификационных требований и моделей компетенций ключевых должностей федеральной инспекции труда;

разработка профессиональных стандартов "государственный инспектор труда по правовым вопросам", "государственный инспектор труда по вопросам охраны труда" с учетом общенациональной рамки квалификаций;

разработка с учетом профессиональных стандартов федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования и расширение практики обучения специалистов государственных инспекций труда в образовательных организациях высшего образования на условиях целевого приема.

В рамках этого направления необходима реализация мер, направленных на комплексную оптимизацию (реинжиниринг) федерального надзора в сфере труда, формализацию и оптимизацию административных процедур на уровне отдельных действий с использованием современных технологий и инструментов, включая реинжиниринг процессов контрольно-надзорной деятельности.

6. Оптимизация процессов взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями

К настоящему времени назрела острая необходимость в создании автоматизированной системы управления контрольно-надзорной деятельностью в сфере трудовых отношений, внедрение которой должно обеспечить решение в том числе следующих задач:

автоматизация деятельности государственного инспектора труда на его рабочем месте;

создание базы знаний, обеспечивающей единообразное понимание требований трудового законодательства работодателями, работниками и государственными инспекторами труда (определенность надзора);

оптимизация статистической отчетности;

создание инструментов, обеспечивающих риск-ориентированное планирование деятельности государственных инспекций труда;

возможность составления и отслеживания рейтингов и показателей оценки эффективности государственных инспекций труда, государственных инспекторов труда и работодателей;

снижение расходов на содержание автоматизированной системы за счет централизации ресурсного обеспечения.

В целях оптимизации процессов взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями в электронном виде необходимо выполнить ряд мероприятий по модернизации существующих и созданию новых информационных систем. Наиболее оперативный и значимый эффект в этом направлении даст создание комплекса клиентоориентированных интерактивных онлайн-сервисов для работников и работодателей, которые позволят в том числе:

провести работодателю самостоятельно проверку соблюдения требований трудового законодательства и в случае выявления несоответствий получить рекомендации по их устранению;

получить информацию о перечне обязательных требований трудового законодательства, действующих в отношении хозяйствующего субъекта определенной категории;

получить шаблоны типовых документов по трудовым ситуациям, информацию о про-

граммах и мероприятиях по улучшению условий труда, информацию о рейтингах работодателей, содержащих сведения о работодателях на основе данных, полученных по результатам проверок, проведенных федеральной инспекцией труда, информацию о соблюдении требований трудового законодательства в конкретной организации;

без посещения государственной инспекции труда задать вопрос должностному лицу федеральной инспекции труда по любой проблеме в сфере трудовых отношений;

дать общественную оценку деятельности государственных инспекций труда в субъектах РФ;

обжаловать действия (бездействие) государственных инспекторов труда.

В целях оптимизации и улучшения качества информирования и консультирования по телефону необходимо реализовать комплекс мероприятий, способных обеспечить повышение количества оказанных информационно-консультационных услуг по телефону заявителям, а также повышение качества телефонного обслуживания за счет внедрения стандарта обслуживания заявителей по телефону и системы контроля за предоставлением информационно-консультационных услуг.

Повышение качества личного приема работников и работодателей должностными лицами государственных инспекций труда потребует разработки единых стандартов и требований к местам приема граждан и представителей работодателей в государственных инспекциях труда, к организации процессов взаимодействия государственных инспекций труда с работниками и работодателями, а также приведения помещений государственных инспекций труда в соответствие с установленными требованиями.

Реализация мероприятий по повышению качества взаимодействия государственных инспекций труда в субъектах РФ с работниками и работодателями обеспечит:

возможность выбора работниками и работодателями формы обращения в федеральную инспекцию труда для получения необходимой информации по вопросам обеспечения соблюдения их прав в социально-трудовой сфере;

повышение уровня удовлетворенности работников и работодателей качеством и доступностью оказываемых государственными

инспекциями труда информационно-консультационных услуг;

повышение общественного доверия (популяризация) федеральной инспекции труда;

увеличение степени охвата поднадзорных субъектов федеральной инспекции труда мероприятиями по методическому обеспечению, информированию и консультированию.

IV. Участие субъектов РФ в реализации мероприятий Концепции

В соответствии со статьей 72 Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении РФ и субъектов РФ. В целях государственного управления охраной труда статья 216 Трудового кодекса РФ устанавливает в том числе полномочия субъектов РФ в области охраны труда.

В настоящее время в большинстве субъектов РФ действуют целевые программы, направленные на охрану труда и снижение напряженности на рынке труда, на развитие рынка труда. Реализация настоящей Концепции предполагает активное включение субъектов РФ в решение задач не только по улучшению условий и охраны труда, но и по обеспечению соблюдения трудового законодательства в целом, в том числе в части доведения инициатив федеральной инспекции труда до работников и работодателей.

Участие субъектов РФ в реализации настоящей Концепции осуществляется в порядке, установленном законодательством, и предусматривает реализацию следующих мер:

стимулирование работодателей к улучшению условий труда и внедрению новых принципов обеспечения соблюдения трудового законодательства (например, организация внутреннего контроля на предприятии и обеспечение участия в нем работников (их представителей);

популяризация и тиражирование информации о новых принципах обеспечения соблюдения трудового законодательства, памяток для работника по трудовым правам и обязанностям, информационного справочника "Библиотека трудовых ситуаций";

организация и проведение конкурсов, конференций, выставок, семинаров и иных публичных мероприятий;

проведение информационных кампаний, публикация брошюр, листовок, выпуск социальной рекламы, а также осуществление иных мер информационно-просветительского характера по вопросам соблюдения трудового законодательства;

привлечение многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг к решению задач по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, путем обеспечения в многофункциональных центрах предоставления государственных и муниципальных услуг доступа к интернет-порталу (онлайн-инспекция.рф);

реализация иных мероприятий, направленных на обеспечение соблюдения трудового законодательства.

По результатам выполнения указанных мероприятий будет формироваться ежегодный рейтинг субъектов РФ по уровню соблюдения трудового законодательства, а также база образцов лучшей практики.

Выполнение мероприятий настоящей Концепции при содействии субъектов РФ позволит обеспечить синхронизацию усилий и повышение эффективности деятельности по обеспечению исполнения требований трудового законодательства.

V. Механизмы реализации Концепции

Цели и задачи настоящей Концепции могут быть достигнуты только при условии создания действенных механизмов ее реализации.

Ответственным за координацию и контроль деятельности по реализации настоящей Концепции является Министерство труда и социальной защиты РФ. Участниками реализации настоящей Концепции являются Федеральная служба по труду и занятости, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и государственные внебюджетные фонды в соответствии с их полномочиями в установленной сфере деятельности.

Организационно-методическую поддержку органов исполнительной власти субъектов

РФ по реализации мероприятий, направленных на обеспечение соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Министерство труда и социальной защиты РФ и Федеральная служба по труду и занятости.

Для успешной реализации настоящей Концепции необходимо развивать механизмы общественного участия. Федеральным органам исполнительной власти и органам исполнительной власти субъектов РФ - исполнителям мероприятий настоящей Концепции необходимо осуществлять взаимодействие с общественными объединениями работников, работодателей, иными заинтересованными экспертными, научными и общественными организациями. К основным задачам такого взаимодействия отнесены вопросы оперативного обмена аналитической информацией, предоставления справочных и статистических материалов, рассмотрения проектов нормативных правовых актов и подготовки заключений на них, проектов методических рекомендаций, изучения накопленного опыта по предупреждению нарушений трудового законодательства.

Оценка эффективности реализации настоящей Концепции осуществляется по результатам мониторинга выполнения плана мероприятий по реализации настоящей Концепции с учетом общественного мнения. Исполнители (участники) мероприятий настоящей Концепции представляют в Министерство труда и социальной защиты РФ ежегодные доклады о результатах и эффективности реализации мероприятий настоящей Концепции, на основе которых формируется ежегодный доклад Министерства труда и социальной защиты РФ. Указанный доклад должен основываться на результатах мониторинга реализации мероприятий настоящей Концепции и включать в себя предложения по корректировке содержания мероприятий.

VI. Ожидаемые результаты реализации Концепции

Настоящая Концепция призвана обеспечить к 2020 году создание условий для снижения случаев нарушения трудового законода-

тельства, повышения эффективности федерального надзора в сфере труда, улучшения условий труда работников и формирования заинтересованности работодателей в соблюдении трудового законодательства.

Непосредственными результатами реализации настоящей Концепции к 2020 году должны стать:

- увеличение не менее чем в 3 раза доли объектов надзора, в отношении которых проведены контрольно-надзорные мероприятия, в общем количестве объектов надзора;

- увеличение не менее чем на 15 процентов количества хозяйствующих субъектов, реализующих мероприятия по охране труда;

- увеличение до 25 процентов доли хозяйствующих субъектов, использующих механизмы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства, в общем количестве хозяйствующих субъектов;

- снижение в 2 раза среднего срока предоставления государственных услуг по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- увеличение до 90 процентов доли лиц, положительно оценивающих качество работы федеральной инспекции труда (в том числе по предупреждению и профилактике нарушений трудового законодательства), в общем количестве лиц, оценивающих качество работы федеральной инспекции труда;

- увеличение до 70 процентов доли обращений в федеральную инспекцию труда с использованием системы электронных сервисов в общем количестве обращений.

Реализация настоящей Концепции будет способствовать достижению следующих конечных результатов:

- повышение эффективности обеспечения соблюдения установленных норм и правил в сфере регулирования трудовых отношений, основанное на взаимном сотрудничестве работников, работодателей (их организаций) и федеральной инспекции труда;

- повышение эффективности федерального надзора в сфере труда за счет внедрения инновационных принципов, форм и методов надзора.

Уважаемые коллеги!

Представляем каталог журналов и электронных изданий Центра изучения проблем здравоохранения и образования на первое полугодие 2016 года. Обращаем Ваше внимание, что подписка через наш каталог дешевле, чем через почтовые каталоги, т.к. не включает в себя различные наценки, комиссии и сборы, а доставка заказанных журналов и дисков осуществляется быстрее.

Надеемся, что журналы и электронные информационные издания Центра помогут Вам в Вашей трудовой деятельности. Желаем профессиональных успехов!

СОДЕРЖАНИЕ

ЖУРНАЛЫ

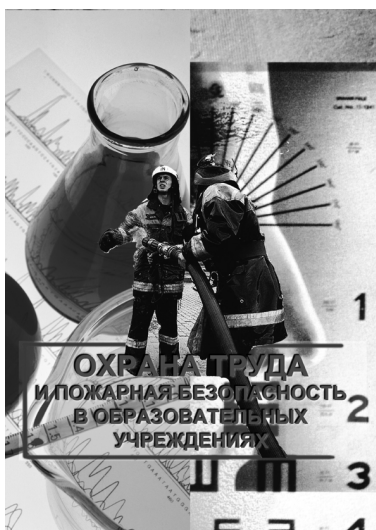
– Охрана труда и пожарная безопасность в образовательных учреждениях	84
– Гражданская оборона и защита от чрезвычайных ситуаций в образовательных учреждениях	85
– Административная и кадровая работа в образовательных учреждениях	86

ПРАКТИЧЕСКИЕ РУКОВОДСТВА

– Практическое руководство по охране труда в образовательных учреждениях	87
– Практическое руководство по пожарной безопасности в образовательных учреждениях	88
– Практическое руководство по делопроизводству в образовательных учреждениях	89

ЭЛЕКТРОННЫЕ ИЗДАНИЯ НА CD-дисках

– Справочник по делопроизводству и оформлению документов в бюджетных организациях	90
– Инструкции, правила и стандарты по охране труда в образовательных учреждениях	91
– Пожарная безопасность в образовательных учреждениях	92
– Санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы в образовательных учреждениях.....	93
– Должностные инструкции работников образовательных учреждений.....	94



Ежемесячный журнал для руководителей и иных должностных лиц, отвечающих за состояние охраны труда и пожарной безопасности в учреждениях образования. На страницах издания рассматриваются практические вопросы охраны труда и пожарной безопасности в образовательных организациях, оперативно публикуются нормативно-правовые акты и комментарии к ним, методические материалы и образцы локальных нормативных документов.

Для более оперативного получения журнала без каталожных наценок предлагаем подписаться через редакцию.

ЦЕНА НА ПОЛУГОДИЕ **2940** рублей СТОИМОСТЬ **ГОДОВОЙ** ПОДПИСКИ **5400** рублей

ЧИТАЙТЕ В ЖУРНАЛЕ В 2016 ГОДУ

Управление охраной труда в образовательном учреждении. Организация деятельности службы охраны труда. Нормативно-правовое регулирование охраны труда и пожарной безопасности. Организация делопроизводства и оформления документации по охране труда в образовательном учреждении. Специальная оценка условий труда. Проведение медицинских осмотров. Финансирование охраны труда. Обучение и проведение инструктажей по охране труда. Профилактика и расследование несчастных случаев на производстве. Профилактика и расследование профессиональных заболеваний. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве. Профессиональные риски и опасности при осуществлении учебно-воспитательной деятельности. Охрана труда преподавателей и вспомогательного персонала. Охрана труда работников АХЧ. Охрана труда женщин и подростков. Охрана труда при выполнении отдельных видов работ. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.



ОН-ЛАЙН ПОДПИСКА и ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ НА WWW.CENTRZDRAV.COM

Поставщик: ООО «Центр изучения проблем здравоохранения и образования»

Адрес: 142703 г. Видное, Московская обл., ул. Школьная, 78

Банковские реквизиты: ИНН 5003091069 / КПП 500301001

Р/счет № 40702810840050003104 в ОАО Сбербанк России г. Москва

БИК 044525225 Корр. счет № 30101810400000000225

Счет № 5017 / 1-16-Ж-ОТПБ_ОБ 26.08.2015

Предмет счета	Количество	Цена	Сумма
Подписка на журнал «Охрана труда и пожарная безопасность в образовательных учреждениях» на 1-е полугодие 2016 г.	1 комплект.	2940 руб. 00 коп	2940 руб. 00 коп
Без НДС			-
ИТОГО			2940 руб. 00 коп.

Две тысячи девятьсот сорок рублей 00 коп.



Ген. директор  / Стариков К.А./

Гл. бухгалтер  /Пальмова Н.А./

– Для заказа издания оплатите прилагаемый **СЧЕТ** (при оформлении платежного поручения в назначении платежа не забудьте указать полный почтовый адрес доставки (индекс, адрес, название организации, фамилия получателя). Информацию об оплате и адресе получателя можно также сообщить по телефону **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

– Для оформления **нескольких** изданий, **ГОДОВОЙ** подписки, а также **договора, накладной, акта и других документов** заполните заявку на последней странице и отправьте на e-mail: **zdrav1@mail.ru** или по факсу **(495) 5418922**

ВНИМАНИЕ! Для своевременного получения издания отправьте копию счета и платежного поручения по факсу **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

На это издание можно подписаться на почте **ИНДЕКСЫ:**



12156



80308



12336



Журнал для руководителей и иных должностных лиц, отвечающих за гражданскую оборону и защиту от чрезвычайных ситуаций в образовательных учреждениях. На страницах издания Вы найдете оригинальные статьи, методические материалы, нормативно-правовые акты и комментарии к ним, образцы локальных нормативных документов. Критериями отбора публикаций являются актуальность и возможность их использования в практической деятельности.

Объем журнала - 80 стр. Периодичность выхода - 1 раз в 2 месяца.

ЦЕНА НА ПОЛУГОДИЕ **2100** рублей

ЧИТАЙТЕ В ЖУРНАЛЕ В 2016 ГОДУ

Основы гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций (ГО и ЧС). Организация службы ГО и ЧС в учебных заведениях. Примерные должностные инструкции специалистов по ГО и ЧС. Методические рекомендации по планированию, подготовке и проведению эвакуации населения, материальных и культурных ценностей в безопасные районы. Основы организации гражданской обороны системы образования на муниципальном и региональном уровнях. Планирование и организация подготовки персонала к работе в чрезвычайных ситуациях мирного и военного времени. Обеспечение работников и населения средствами индивидуальной защиты. Основные направления деятельности по организации гражданской обороны и защиты работников образовательных учреждений и обучающихся от чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера



ОН-ЛАЙН ПОДПИСКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ НА WWW.CENTRZDRAV.COM

Поставщик: ООО «Центр изучения проблем здравоохранения и образования»

Адрес: 142703 г. Видное, Московская обл., ул. Школьная, 78

Банковские реквизиты: ИНН 5003091069 / КПП 500301001

Р/счет № 40702810840050003104 в ОАО Сбербанк России г. Москва

БИК 044525225 Корр. счет № 30101810400000000225

Счет № 5027 / 2-15-Ж-ГОЧС_ОБ **26.08.2015**

Предмет счета	Количество	Цена	Сумма
Подписка на журнал «Гражданская оборона и защита от чрезвычайных ситуаций в образовательных учреждениях» на 1-е полугодие 2016 г.	1 комплект.	2100 руб. 00 коп	2100 руб. 00 коп
Без НДС			-
ИТОГО			2100 руб. 00 коп.

Две тысячи сто рублей 00 коп.



Ген. директор  / Стариков К.А./

Гл. бухгалтер  /Пальмова Н.А./

– Для заказа издания оплатите прилагаемый **СЧЕТ** (при оформлении платежного поручения в назначении платежа не забудьте указать полный почтовый адрес доставки (индекс, адрес, название организации, фамилия получателя). Информацию об оплате и адресе получателя можно также сообщить по телефону **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

– Для оформления **нескольких** изданий, а также **договора, накладной, акта и других документов** заполните заявку на последней странице и отправьте на e-mail: **zdrav1@mail.ru** или по факсу (495) 5418922

ВНИМАНИЕ! Для своевременного получения издания отправьте копию счета и платежного поручения по факсу **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

На это издание можно подписаться на почте **ИНДЕКСЫ:**



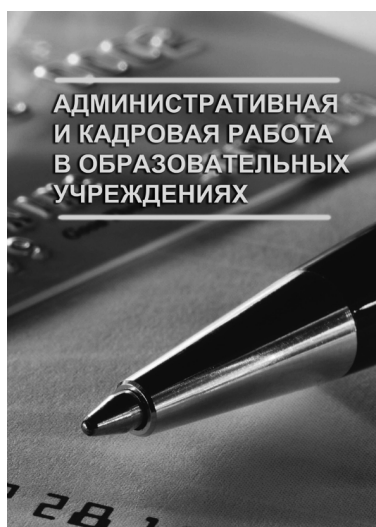
87476



73552



78827



Ежемесячный журнал для руководителей и специалистов образовательных учреждений и органов управления образованием. На страницах издания рассматриваются административные аспекты управления образовательной деятельностью, вопросы документационного обеспечения, лицензирования, аккредитации, безопасности, хозяйственной работы, а также кадрового делопроизводства, трудовой мотивации, повышения квалификации и аттестации работников на основе действующих нормативно-правовых актов и современных управленческих технологий.

ЦЕНА НА ПОЛУГОДИЕ **2940** рублей

ЧИТАЙТЕ В ЖУРНАЛЕ В 2016 ГОДУ

Основные направления и задачи административной работы в образовательных учреждениях. Управление образовательным учреждением. Актуальные вопросы реформирования системы образования в Российской Федерации. Материально-техническое обеспечение образовательных учреждений. Экономика и финансирование образования. Лицензирование образовательных учреждений. Аттестация педагогических работников. Безопасность образовательного учреждения. Дайджест нормативно-правовых актов в области образования. Порядок оформления документов и организация делопроизводства в образовательных учреждениях. Организация проведения педагогических советов и иных мероприятий. Условия учебы и труда в образовательных учреждениях. Организация производственной практики и отдыха учащихся и работников образовательного учреждения. Внутренний распорядок образовательного учреждения. Административно-хозяйственное обеспечение учреждения образования. Тендеры, конкурсы и закупки. Юридические консультации. Основы кадровой работы в образовательном учреждении.



ОН-ЛАЙН ПОДПИСКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ НА WWW.CENTRZDRAV.COM

Поставщик: ООО «Центр изучения проблем здравоохранения и образования»

Адрес: 142703 г. Видное, Московская обл., ул. Школьная, 78

Банковские реквизиты: ИНН 5003091069 / КПП 500301001

Р/счет № 40702810840050003104 в ОАО Сбербанк России г. Москва

БИК 044525225 Корр. счет № 30101810400000000225

Счет № 5025/ 1-16-Ж-АКР ОБ **26.08.2015**

Предмет счета	Количество	Цена	Сумма
Подписка на журнал «Административная и кадровая работа в образовательных учреждениях» на 1-е полугодие 2016 г.	1 комплект.	2940 руб. 00 коп	2940 руб. 00 коп
Без НДС			-
ИТОГО			2940 руб. 00 коп.

Две тысячи девятьсот сорок рублей 00 коп.



Ген. директор / Стариков К.А./

Гл. бухгалтер /Пальмова Н.А./

– Для заказа издания оплатите прилагаемый **СЧЕТ** (при оформлении платежного поручения в назначении платежа не забудьте указать полный почтовый адрес доставки (индекс, адрес, название организации, фамилия получателя). Информацию об оплате и адресе получателя можно также сообщить по телефону **(495)5418922** или электронной почтой **zdrav1@mail.ru**.

– Для оформления **нескольких** изданий, а также **договора, накладной, акта и других документов** заполните заявку на последней странице и отправьте на e-mail: **zdrav1@mail.ru** или по факсу **(495) 5418922**

ВНИМАНИЕ! Для своевременного получения издания отправьте копию счета и платежного поручения по факсу **(495)5418922** или электронной почтой **zdrav1@mail.ru**.

На это издание можно подписаться на почте **ИНДЕКСЫ:**



86455



32581



10953



В рамках программы информационного обеспечения образовательных организаций разработано **"Практическое руководство по охране труда в образовательных учреждениях"**. В книге представлены: практические рекомендации по охране труда; образцы инструкций и положений; межотраслевые и отраслевые правила по охране труда; правила и стандарты безопасности труда. К руководству прилагается CD-диск, содержащий нормативно-правовые акты, методические материалы и образцы локальных документов по охране труда.

ЦЕНА ИЗДАНИЯ **792 рублей**

СОДЕРЖАНИЕ

Специальная оценка условий труда. Проведение медицинских осмотров. Финансирование охраны труда. Обучение и проведение инструктажей по охране труда. Профилактика и расследование несчастных случаев на производстве. Профилактика и расследование профессиональных заболеваний. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве. Профессиональные риски и опасности при осуществлении учебно-воспитательной деятельности. Охрана труда преподавателей и вспомогательного персонала. Охрана труда работников АХЧ. Охрана труда женщин и подростков. Охрана труда при выполнении отдельных видов работ. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Методические рекомендации, правила и инструкции по охране труда в образовательных учреждениях. Образцы локальных нормативно-правовых документов по охране труда.

Поставщик: ООО «Центр изучения проблем здравоохранения и образования»
Адрес: 142703 г. Видное, Московская обл., ул. Школьная, 78
Банковские реквизиты: ИНН 5003091069 / КПП 500301001
Р/счет № 40702810840050003104 в ОАО Сбербанк России г. Москва
БИК 044525225 Корр. счет № 30101810400000000225

Счет № 5019/ПР-ОТ-ОБ **26.08.2015**

Предмет счета	Количество	Цена	Сумма
Практическое руководство по охране труда в образовательных учреждениях	1 экз	792 руб. 00 коп	792 руб. 00 коп
Без НДС			-
ИТОГО			792 руб. 00 коп.

Семьсот девяносто два рубля 00 коп.



Ген. директор  / Стариков К.А./

Гл. бухгалтер  / Пальмова Н.А./

– Для заказа издания оплатите прилагаемый **СЧЕТ** (при оформлении платежного поручения в назначении платежа не забудьте указать полный почтовый адрес доставки (индекс, адрес, название организации, фамилия получателя). Информацию об оплате и адресе получателя можно также сообщить по телефону **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

– Для оформления **нескольких** изданий, а также **договора, накладной, акта и других документов** заполните заявку на последней странице и отправьте на e-mail: **zdrav1@mail.ru** или по факсу (495) 5418922

ВНИМАНИЕ! Для своевременного получения издания отправьте копию счета и платежного поручения по факсу **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

На это издание можно подписаться только в редакции



ОН-ЛАЙН ПОДПИСКА
и ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ НА
WWW.CENTRZDRAV.COM



В рамках программы информационного обеспечения образовательных организаций разработано **"Практическое руководство по пожарной безопасности в образовательных учреждениях"**. В книге представлены: практические рекомендации по пожарной безопасности; образцы инструкций; межотраслевые и отраслевые правила, технические регламенты и стандарты по пожарной безопасности.

ЦЕНА ИЗДАНИЯ **791** рублей

СОДЕРЖАНИЕ

Основы пожарной безопасности в образовательных учреждениях. Нормативно-правовое регулирование в области пожарной безопасности. Взаимодействие с органами государственного пожарного надзора. Материально-техническое обеспечение пожарной безопасности в образовательных учреждениях. Обучение мерам пожарной безопасности. Методические рекомендации, инструкции, правила и инструкции по пожарной безопасности в образовательных учреждениях. Образцы локальных нормативно-правовых документов по пожарной безопасности. Основные законодательные и нормативно-правовые акты в области пожарной безопасности в образовательных учреждениях

Поставщик: ООО «Центр изучения проблем здравоохранения и образования»
Адрес: 142703 г. Видное, Московская обл., ул. Школьная, 78
Банковские реквизиты: ИНН 5003091069 / КПП 500301001
Р/счет № 40702810840050003104 в ОАО Сбербанк России г. Москва
БИК 044525225 Корр. счет № 30101810400000000225

Счет № 5020/ПР-ПБ-ОБ **26.08.2015**

Предмет счета	Количество	Цена	Сумма
Практическое руководство по пожарной безопасности в образовательных учреждениях	1 экз	791 руб. 00 коп	791 руб. 00 коп
Без НДС			-
ИТОГО			791 руб. 00 коп.

Семьсот девяносто один рубль 00 коп.



Ген. директор  / Стариков К.А./

Гл. бухгалтер  /Пальмова Н.А./

– Для заказа издания оплатите прилагаемый **СЧЕТ** (при оформлении платежного поручения в назначении платежа не забудьте указать полный почтовый адрес доставки (индекс, адрес, название организации, фамилия получателя). Информацию об оплате и адресе получателя можно также сообщить по телефону **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

– Для оформления **нескольких** изданий, а также **договора, накладной, акта и других документов** заполните заявку на последней странице и отправьте на e-mail: **zdrav1@mail.ru** или по факсу (495) 5418922

ВНИМАНИЕ! Для **своевременного получения издания** отправьте копию счета и платежного поручения по факсу **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

На это издание можно подписаться только в редакции



ОН-ЛАЙН ПОДПИСКА
и ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ НА
WWW.CENTRZDRAV.COM



**ПРАКТИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО
ПО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВУ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ**

В рамках программы информационного обеспечения образовательных организаций разработано **"Практическое руководство по делопроизводству в образовательных учреждениях"**. В книге представлены методические рекомендации, инструкции, стандарты по делопроизводству и оформлению документов. Все материалы издания основаны на действующих нормативно-правовых актах.

ЦЕНА ИЗДАНИЯ

798 рублей

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Особенности подготовки и оформления отдельных видов документов
 - 2.1. Приказ, распоряжение
 - 2.2. Положение, правила, инструкция
 - 2.3. Протокол
 - 2.4. Постановления
 - 2.5. Служебные письма
3. Правила оформления документов
 - 3.1. Бланки документов
 - 3.2. Оформление реквизитов в процессе подготовки документов
 - 3.3. Согласование документа
4. Организация документооборота и исполнения документов
 - 4.1. Организация документооборота
 - 4.2. Организация доставки документов
 - 4.3. Прием, обработка и распределение поступающих документов

- 4.4. Организация обработки и передачи отправляемых документов
- 4.5. Порядок прохождения внутренних документов
- 4.6. Прием и обработка документов, поступающих по каналам электронной почты и факсимильной связи
- 4.7. Учет количества документов
- 4.8. Работа исполнителей с документами
- 4.9. Работа с обращениями и запросами депутатов
5. Поисковая система по документам
 - 5.1. Регистрация документов
 - 5.2. Организация поисковой системы по документам
6. Контроль исполнения документов
7. Организация документов в делопроизводстве
 - 7.1. Составление номенклатур дел
 - 7.2. Формирование и оформление дел
 - 7.3. Организация оперативного хранения документов
8. Порядок передачи документов на хранение в архив
 - 8.1. Экспертиза ценности документов
 - 8.2. Подготовка и передача документов в архив

Поставщик: ООО «Центр изучения проблем здравоохранения и образования»

Адрес: 142703 г. Видное, Московская обл., ул. Школьная, 78

Банковские реквизиты: ИНН 5003091069 / КПП 500301001

Р/счет № 40702810840050003104 в ОАО Сбербанк России г. Москва

БИК 044525225 Корр. счет № 30101810400000000225

Счет № 5018/ПРУК-ОБ

26.08.2015

Предмет счета	Количество	Цена	Сумма
Практическое руководство по делопроизводству в образовательных учреждениях	1 экз	798 руб. 00 коп	798 руб. 00 коп
Без НДС			-
ИТОГО			798 руб. 00 коп.

Семьсот девяносто восемь рублей 00 коп.



Ген. директор  / Стариков К.А./

Гл. бухгалтер  / Пальмова Н.А./

– Для заказа издания оплатите прилагаемый **СЧЕТ** (при оформлении платежного поручения в назначении платежа не забудьте указать полный почтовый адрес доставки (индекс, адрес, название организации, фамилия получателя). Информацию об оплате и адресе получателя можно также сообщить по телефону **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

– Для оформления **нескольких** изданий, а также **договора, накладной, акта и других документов** заполните заявку на последней странице и отправьте на e-mail: **zdrav1@mail.ru** или по факсу **(495) 5418922**

ВНИМАНИЕ! Для своевременного получения издания отправьте копию счета и платежного поручения по факсу **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

На это издание можно подписаться только в редакции



ОН-ЛАЙН ПОДПИСКА
и ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ НА
WWW.CENTRZDRAV.COM

**СПРАВОЧНИК
ПО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВУ
И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКУМЕНТОВ
В БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**



ЦЕНА

1981 рублей

На этот диск можно подписаться только в редакции

Представляем Вашему вниманию
**СПРАВОЧНИК ПО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВУ И
ОФОРМЛЕНИЮ ДОКУМЕНТОВ В БЮДЖЕТНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ** на CD-диске.

Диск содержит методические рекомендации по организации делопроизводства в бюджетных учреждениях, требования к подготовке, оформлению и исполнению различных видов документов, примерная инструкция по делопроизводству в бюджетных учреждениях, должностные инструкции работников, ответственных за организацию и ведение делопроизводства, список и обновленные тексты действующих нормативно-правовых документов по делопроизводству и т.д. Руководство предназначено для руководителей бюджетных учреждений, секретарей, работников канцелярий, организационно-методических отделов, отделов кадров.



ОН-ЛАЙН ПОДПИСКА
и ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ
НА WWW.CENTRZDRAV.COM

– Для заказа издания оплатите прилагаемый **СЧЕТ** (при оформлении платежного поручения в назначении платежа не забудьте указать полный почтовый адрес доставки (индекс, адрес, название организации, фамилия получателя). Информацию об оплате и адресе получателя можно также сообщить по телефону **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

– Для оформления **нескольких** изданий, а также **договора, накладной, акта и других документов** заполните заявку на последней странице и отправьте на e-mail: **zdrav1@mail.ru** или по факсу (495) 5418922

ВНИМАНИЕ! Для своевременного получения издания отправьте копию счета и платежного поручения по факсу **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

Поставщик: ООО «Центр изучения проблем здравоохранения и образования»

Адрес: 142703 г. Видное, Московская обл., ул. Школьная, 78

Банковские реквизиты: ИНН 5003091069 / КПП 500301001

Р/счет № 40702810840050003104 в ОАО Сбербанк России г. Москва

БИК 044525225 Корр. счет № 30101810400000000225

Для оформления договора, накладной, акта и других документов вышлите вашу заявку на e-mail: **zdrav1@mail.ru**

Счет № 5005 / РУК-ОБ

26.08.2015

Предмет счета	Количество	Цена	Сумма
«Справочник по делопроизводству и оформлению документов в бюджетных организациях» на CD-диске	1 экз.	1981 руб. 00 коп	1981 руб. 00 коп
НДС нет			-
ИТОГО			1981 руб. 00 коп.

Одна тысяча девятьсот восемьдесят один рубль 00 коп.



Ген. директор

/ Стариков К.А./

Гл. бухгалтер

/ Пальмова Н.А./



ЦЕНА **1986 рублей**

На этот диск можно подписаться только в редакции



ОН-ЛАЙН ПОДПИСКА
и ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ
НА WWW.CENTRZDRAV.COM

Диск содержит обновленную полнотекстовую базу данных правовых, нормативно-технических и методических документов в области охраны труда по следующим разделам: основы охраны труда; методические рекомендации, правила и инструкции по охране труда в образовательных учреждениях; образцы локальных нормативно-правовых документов по охране труда; специальная оценка условий труда; проведение медицинских осмотров; финансирование охраны труда; обучение и проведение инструктажей по охране труда; профилактика и расследование несчастных случаев на производстве; профилактика и расследование профессиональных заболеваний; социальное страхование от несчастных случаев на производстве; профессиональные риски и опасности; охрана труда преподавателей и вспомогательного персонала; охрана труда работников АХЧ; охрана труда женщин и подростков; охрана труда при выполнении отдельных видов работ; правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

– Для заказа издания оплатите прилагаемый **СЧЕТ** (при оформлении платежного поручения в назначении платежа не забудьте указать полный почтовый адрес доставки (индекс, адрес, название организации, фамилия получателя). Информацию об оплате и адресе получателя можно также сообщить по телефону **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

– Для оформления **нескольких** изданий, а также **договора, накладной, акта и других документов** заполните заявку на последней странице и отправьте на e-mail: **zdrav1@mail.ru** или по факсу (495) 5418922

ВНИМАНИЕ! Для своевременного получения издания отправьте копию счета и платежного поручения по факсу **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

Поставщик: ООО «Центр изучения проблем здравоохранения и образования»

Адрес: 142703 г. Видное, Московская обл., ул. Школьная, 78

Банковские реквизиты: ИНН 5003091069 / КПП 500301001

Р/счет № 40702810840050003104 в ОАО Сбербанк России г. Москва

БИК 044525225 Корр. счет № 30101810400000000225

Для оформления договора, накладной, акта и других документов вышлите вашу заявку на e-mail: **zdrav1@mail.ru**

Счет № 5023/ ОТ-ОБ

26.08.2015

Предмет счета	Количество	Цена	Сумма
«Инструкции, правила и стандарты по охране труда в образовательных учреждениях» на CD-ROM диске	1 экз.	1986 руб.00коп.	1986 руб.00коп.
НДС нет			-
ИТОГО			1986 руб.00коп.

Одна тысяча девятьсот восемьдесят шесть рублей 00 коп.



Ген. директор

/ Стариков К.А./

Гл. бухгалтер

/ Пальмова Н.А./



ЦЕНА

1988 рублей

На этот диск можно подписаться только в редакции



ОН-ЛАЙН ПОДПИСКА
и ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ
НА WWW.CENTRZDRAV.COM

– Для заказа издания оплатите прилагаемый **СЧЕТ** (при оформлении платежного поручения в назначении платежа не забудьте указать полный почтовый адрес доставки (индекс, адрес, название организации, фамилия получателя). Информацию об оплате и адресе получателя можно также сообщить по телефону **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

– Для оформления **нескольких** изданий, а также **договора, накладной, акта и других документов** заполните заявку на последней странице и отправьте на e-mail: **zdrav1@mail.ru** или по факсу (495) 5418922

ВНИМАНИЕ! Для своевременного получения издания отправьте копию счета и платежного поручения по факсу **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

Поставщик: ООО «Центр изучения проблем здравоохранения и образования»

Адрес: 142703 г. Видное, Московская обл., ул. Школьная, 78

Банковские реквизиты: ИНН 5003091069 / КПП 500301001

Р/счет № 40702810840050003104 в ОАО Сбербанк России г. Москва

БИК 044525225 Корр. счет № 30101810400000000225

Для оформления договора, накладной, акта и других документов вышлите вашу заявку на e-mail: **zdrav1@mail.ru**

Счет № 5024 / ПБ-ОБ

26.08.2015

Предмет счета	Количество	Цена	Сумма
«Пожарная безопасность в образовательных учреждениях» на CD-ROM-диске	1 экз.	1988 руб. 00 коп.	1988 руб. 00 коп.
НДС нет			-
ИТОГО			1988 руб. 00 коп.

Одна тысяча девятьсот восемьдесят восемь рублей 00 коп.



Ген. директор

/ Стариков К.А./

Гл. бухгалтер

/ Пальмова Н.А./



ЦЕНА

1994 рублей

На этот диск можно подписаться только в редакции

Соблюдение санитарных правил и гигиенических нормативов является обязательным условием деятельности любых образовательных учреждений. Наличие этих документов необходимо при прохождении лицензирования и аккредитации.

Диск содержит действующие санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы, систематизированные в соответствии с классификатором санитарно-гигиенических и эпидемиологических нормативно-методических документов по следующим разделам:

- 1) детские дошкольные учреждения;
- 2) общеобразовательные учреждения;
- 3) учреждения начального профессионального образования;
- 4) детские внешкольные учреждения, летние оздоровительные учреждения;
- 5) детское питание;
- 6) гигиена труда детей и подростков;
- 7) предметы детского обихода;
- 8) состояние здоровья детей и подростков в зависимости от среды обитания.



ОН-ЛАЙН ПОДПИСКА
и ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ
НА WWW.CENTRZDRAV.COM

– Для заказа издания оплатите прилагаемый **СЧЕТ** (при оформлении платежного поручения в назначении платежа не забудьте указать полный почтовый адрес доставки (индекс, адрес, название организации, фамилия получателя). Информацию об оплате и адресе получателя можно также сообщить по телефону **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

– Для оформления **нескольких** изданий, а также **договора, накладной, акта и других документов** заполните заявку на последней странице и отправьте на e-mail: **zdrav1@mail.ru** или по факсу (495) 5418922

ВНИМАНИЕ! Для своевременного получения издания отправьте копию счета и платежного поручения по факсу **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

Поставщик: ООО «Центр изучения проблем здравоохранения и образования»

Адрес: 142703 г. Видное, Московская обл., ул. Школьная, 78

Банковские реквизиты: ИНН 5003091069 / КПП 500301001

Р/счет № 40702810840050003104 в ОАО Сбербанк России г. Москва

БИК 044525225 Корр. счет № 30101810400000000225

Счет № 5004/ СП-ОБ

26.08.2015

Предмет счета	Количество	Цена	Сумма
«Санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы для образовательных учреждений» на CD-диске.	1 экз.	1994 руб. 00 коп	1994 руб. 00 коп
НДС нет			-
ИТОГО			1994 руб. 00 коп

Одна тысяча девятьсот девяносто четыре рубля 00 копеек.



Ген. директор

/ Стариков К.А./

Гл. бухгалтер

/ Пальмова Н.А./



ЦЕНА

1995 рублей

Диск содержит 120 образцов должностных инструкций работников средних и высших образовательных учреждений, включая учебно-вспомогательный персонал и работников АХЧ, а также методические рекомендации по их оставлению. Все материалы основаны на действующих нормативно-правовых актах.

Представленные образцы должностных инструкций могут служить основой для разработки собственных должностных инструкций, содержащих уточненный перечень квалификационных требований, должностных обязанностей и прав работников, меру их ответственности и схему подчиненности с учетом особенностей деятельности конкретного учреждения.



На этот диск можно подписаться только в редакции

ОН-ЛАЙН ПОДПИСКА
и ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ
НА WWW.CENTRZDRAV.COM

– Для заказа издания оплатите прилагаемый **СЧЕТ** (при оформлении платежного поручения в назначении платежа не забудьте указать полный почтовый адрес доставки (индекс, адрес, название организации, фамилия получателя). Информацию об оплате и адресе получателя можно также сообщить по телефону **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

– Для оформления **нескольких** изданий, а также **договора, накладной, акта и других документов** заполните заявку на последней странице и отправьте на e-mail: **zdrav1@mail.ru** или по факсу (495) 5418922

ВНИМАНИЕ! Для своевременного получения издания отправьте копию счета и платежного поручения по факсу **(495)5418922** или электронной почте **zdrav1@mail.ru**.

Поставщик: ООО «Центр изучения проблем здравоохранения и образования»

Адрес: 142703 г. Видное, Московская обл., ул. Школьная, 78

Банковские реквизиты: ИНН 5003091069 / КПП 500301001

Р/счет № 40702810840050003104 в ОАО Сбербанк России г. Москва

БИК 044525225 Корр. счет № 30101810400000000225

Для оформления договора, накладной, акта и других документов вышлите вашу заявку на e-mail: zdrav1@mail.ru

Счет № 5022/ ДИ-ОБ

26.08.2015

Предмет счета	Количество	Цена	Сумма
«Должностных инструкций работников образовательных учреждений» на CD-диске	1 экз.	1995 руб. 00 коп.	1995 руб. 00 коп.
НДС нет			-
ИТОГО			1995 руб. 00 коп.

Одна тысяча девятьсот девяносто пять рублей 00 коп.



Ген. директор

/ Стариков К.А./

Гл. бухгалтер

/ Пальмова Н.А./

Заказчик:

Наименование:
Адрес:
Должность и ФИО руководителя (для договора)
ИНН
КПП
Р/счет
БИК
К/с

ЗАКАЗ № КАТ1-16

Наименование	Кол-во	Цена	Сумма, руб.

ВНИМАНИЕ! Для своевременного получения издания в платежном поручении в графе "Назначение платежа" НЕОБХОДИМО
УКАЗАТЬ № СЧЕТА, ПОЧТОВЫЙ АДРЕС ДОСТАВКИ и КОНТАКТНЫЕ ТЕЛЕФОНЫ.
После оплаты счета заполните, пожалуйста, Карточку подписчика к счету и передайте по e-mail: zdrav1@mail.ru по факсу
(495) 5418922 или вышлите в редакцию по адресу: 142703, МО, г. Видное, ул. Школьная, 78 ЦИПЗО

Карточка подписчика к заказу № КАТ1-16

Название организации

Почтовый индекс:

Город:

Регион:

Адрес доставки:

Кому

Контактное лицо:

Телефонный код города:

Телефон:

Факс:

E-mail:

http://:

Подписная плата в размере

перечислена платежным поручением №

от

Дополнительные документы на оплату (подчеркните): ☐ договор, ☐ накладная, ☐ акт выполненных работ
Для договора укажите **ФИО и должность руководителя**

Редакция журнала

**" ОХРАНА ТРУДА И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ "**

принимает для опубликования статьи
по вопросам охраны труда и пожарной безопасности в образовательных учреждениях

К сведению авторов:

1. Статьи представляются в двух экземплярах.
2. На первой странице указываются инициалы авторов, их должности, ученые степени и звания, полное название учреждения, где работают авторы.
3. На последней странице должны быть подписи авторов с указанием почтового адреса и телефонов.
4. Таблицы, графики и рисунки должны быть компактными, иметь порядковый номер, название и четко обозначенные графы. Цветные графики и рисунки к публикации не принимаются.
5. Редакция оставляет за собой право редактирования и сокращения текста.
6. Обязательно предоставляется электронная версия по E-mail.

Статьи с указанием почтового адреса направляйте по адресу:

142703 г. Видное, Московская обл., ул. Школьная, 78
Центр изучения социально-экономических проблем здравоохранения,
редакция журнала "Охрана труда и пожарная безопасность в образовательных
учреждениях
Телефон: (495) 541-89-22 (9-17 ч.)
Факс: (495) 541-89-22 (круглосуточно)
E-mail: zdrav1@mail.ru

Журнал "Охрана труда и пожарная безопасность в образовательных учреждениях "
распространяется по подписке.

Подписаться на журнал можно в любом почтовом отделении по следующим каталогам:

- каталог "Роспечать" – подписной индекс **60308**
- объединенный каталог "Пресса России" – подписной индекс **12156**
- каталог российской прессы "Почта России" – подписной индекс **12336**

Подписку можно осуществить через редакцию:
телефон: (495) 541-89-22 (9-17 ч.),
факс: (495) 541-89-22 (круглосуточно)
адрес: 142703 Москва, Видное, ул. Школьная, 78
E-mail: zdrav1@mail.ru

Стоимость подписки на полугодие – 2400 руб. 00 коп.
В стоимость подписки входит почтовая доставка.

Почтовый адрес редакции: 142703 г. Видное, Московская обл., ул. Школьная, 78
Главный редактор: Стариков К.А.
Подписано в печать 26.07.2015 г. Формат 60x84 1/8
Печать офсетная. Бумага офсетная №1
Печ. л. 10. Тираж 1250 экз. Заказ

Отпечатано в Академиздатцентре «Наука» РАН,
ОП Производственно-издательский комбинат «ВИНИТИ»-«Наука»,
140014, Московская обл., г. Люберцы, Октябрьский пр-т, д. 403.
Тел./факс: 554-21-86, 554-25-97, 974-69-76.
