



Лекция по дисциплине
«ОХРАНА ТРУДА»



ОГЛАВЛЕНИЕ

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	4
ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА	6
Трудовая деятельность человека.....	6
Законодательные основы охраны труда.....	10
Правовые основы охраны труда.....	14
СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА	21
ВИДЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	22
Дисциплинарная	22
Административная	23
Кодекс об административных правонарушениях с изменениями 2015 года.....	26
Гражданско-правовая	29
Уголовная	29
ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО.....	31
Понятие трудового договора. Стороны трудового договора	31
Срок трудового договора.....	31
Срочный трудовой договор	32
Работа по совместительству	34
Вступление трудового договора в силу.....	34
Возраст, с которого допускается заключение трудового договора	36
Форма трудового договора	36
Оформление приема на работу	37
Основания возникновения трудовых отношений	38
Испытание при приеме на работу	38
Результат испытания при приеме на работу.....	40
Различия между трудовым и гражданско-правовым договорами.	40
РИСКИ В ОХРАНЕ ТРУДА.....	45
ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.....	47
ИНСТРУКТАЖИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.....	49
Вводный инструктаж.....	50
Первичный на рабочем месте.....	51
Повторный.....	52
Целевой.....	53
Внеплановый.....	53
ИНСТРУКЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.....	54

Программы по охране труда.....	55
РАССЛЕДОВАНИЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ.	57
Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету.....	57
Обязанности работодателя при несчастном случае	58
Порядок извещения о несчастном случае	59
Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев.....	60
Сроки расследования несчастных случаев	61
Документы по расследованию	61
СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА.....	63
КЛАССЫ УСЛОВИЙ ТРУДА	65
СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И КОЛЛЕКТИВНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ	69
ОКАЗАНИЕ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ ПОСТРАДАВШИМ НА ПРОИЗВОДСТВЕ	71
Поражение электрическим током	71
Ранение	72
Ожог	72
Обморожение	73
Обмороки, отравления, тепловые и солнечные удары	74
Переломы.....	74
Перелом ребер.....	75
Обязанности работодателя при несчастном случае	75

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

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

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

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

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

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

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

Система управления охраной труда – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

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

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

Стандарты безопасности труда – правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Профессиональный риск – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Управление профессиональными рисками – комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.



ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА

Трудовая деятельность человека

Человек в процессе своей деятельности постоянно включается в чрезвычайно многообразные отношения и сферы общественной жизни. Даже на протяжении одного дня жизни он может входить в состав самых разных социальных групп и в соответствии с этим выполнять все новые и новые социальные роли, предписываемые той или иной социальной группой.

Формирование социальных связей, наиболее подвижных, изменчивых на уровне малых социальных групп (производственные коллективы) и относительно устойчивых на уровне классовых, национальных и других отношений (макроструктура), является результатом исторического развития общества.

Сегодня труд является основой благополучия и устойчивого развития всего человечества.

Обеспечение безопасности человека состоит в таком регулировании внешней среды (условий труда) и функционирования внутренней среды организма работника, которое в условиях воздействия этой внешней среды позволяет организму оставаться в пределах своих адаптационных возможностей и сохранять свое здоровье и трудоспособность.

Под условиями труда понимают совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется деятельность человека.

Деятельность – это вид активности, направленный на такое изменение внешней среды и самого человека, в результате которого получается нечто новое. Деятельность имеет фундаментальное и основополагающее значение для существования человеческого общества.

Охраной труда называют разработку и использование мер, защищающих человека в процессе труда, составляющих содержание человеческой деятельности. Она является важнейшей составляющей безопасности жизнедеятельности человека.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Охрана труда включает в себя:

Правовые мероприятия	Заключаются в создании системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда, и правовых средств по обеспечению их соблюдения
Социально-экономические мероприятия	Включают меры государственного стимулирования работодателей по повышению уровня охраны труда, установление компенсаций и льгот за работу с тяжелыми и (или) вредными условиями труда, защиту отдельных категорий работников, обязательное социальное страхование и выплату компенсаций при возникновении профессиональных заболеваний и производственных травм
Организационно-технические мероприятия	Заключаются в организации служб и комиссий по охране труда в организации, в целях планирования и осуществления работы по охране труда, обеспечения контроля за соблюдением требований охраны труда, организации обучения руководителя и персонала, аттестации рабочих мест, повышение дисциплины труда и т.д.

Санитарно-гигиенические мероприятия	Заключаются в проведение работ, направленных на снижение производственных вредностей, с целью предупреждения проф. заболеваний
Лечебно-профилактические мероприятия	Включают в себя организацию предварительных и периодических медицинских осмотров, организацию лечебно-профилактического питания
Реабилитационные мероприятия	Обязанность работодателя перевести на более легкую работу в соответствии с медицинскими показателями



Условия труда — это сложное объектное явление, характеризующее среду протекания трудового процесса, формирующееся под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, а следовательно, на эффективность труда и другие экономические результаты деятельности.

Условия труда подразделяются:

ВРЕДНЫЕ И ОПАСНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ФАКТОРЫ

Вредный фактор рабочей среды - фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работника может вызывать профессиональное заболевание или другое нарушение состояния здоровья, повреждение здоровья потомства

- относятся движущиеся машины и механизмы;
- различные подъемно-транспортные устройства и перемещаемые грузы;
- незащищенные подвижные элементы производственного оборудования (приводные и передаточные механизмы, режущие инструменты, вращающиеся и перемещающиеся приспособления и др.);
- отлетающие частицы обрабатываемого материала и инструмента, электрический ток, повышенная температура поверхностей оборудования и обрабатываемых материалов и др.

В соответствии со стандартом безопасности труда *опасные и вредные* производственные факторы в зависимости от природы возникновения делят на 4 группы: физические, химические, биологические, психофизиологические.

Технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Безопасность производственной деятельности персонала зависит от состояния организации рабочего места, оборудования, технологической оснастки (приспособлений, штампов и др.) и приемов труда работающего.

Законодательные основы охраны труда

Законодательство Российской Федерации об охране труда основывается на:

Конституции Российской Федерации



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

Статья 7 Конституции РФ

1. Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.
2. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Статья 37 Конституции РФ

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
2. Принудительный труд запрещен.
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.
5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Трудовое законодательство



"ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" (ТК РФ)

№ 197-ФЗ (принят Государственной
Думой Федерального Собрания РФ
21.12.2001 года)

Статья 211. Государственные нормативные требования охраны труда

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах

субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Правила по охране труда



Стандарты безопасности труда

Правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения»

К замещению должности инженера по охране труда допускаются лица, имеющие диплом о присвоении квалификации инженера по охране труда или стаж работы в этой должности (специальности) не менее 1года.

Лица, впервые вступившие в должность инженера по охране труда и не имеющие соответствующего диплома или стажа, до исполнения должностных функций должны пройти специальное обучение в объеме не менее 72час.

Руководители служб охраны труда и специалисты по охране труда проходят систематическое повышение квалификации не реже одного раза в 5 лет.

ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию»

ГОСТ Р 12.0.010-2009 «Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков»

ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования»

РД 03-418-01 «Методические указания по проведению анализа риска опасных производственных объектов»

Правовые основы охраны труда

Действуют на территории Российской Федерации

- Федеральные законы
- Нормативные правовые акты

Действуют на территории субъекта Российской Федерации

- Законы субъектов Российской Федерации
- Нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации

Локальные нормативные акты

Работодатель обязан обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности

- Действуют у работодателя

Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных

психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также

представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.



Документы, предъявляемые при приеме на работу (перечень расширению не подлежит)

1. Паспорт гражданина Российской Федерации
2. Трудовая книжка
3. СНИЛС
4. Военный билет
5. Документ об образовании
6. Справка об отсутствии судимости (*для отдельных видов деятельности*)
7. Справка о работе во вредных условиях (*совместительство*)



Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой кодекс устанавливает обязанность работодателя страховать своих работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.



Обязательное социальное страхование осуществляется в соответствии с Федеральным законом № 125 от 24 июля 1998 года «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

Обязательное социальное страхование предусматривает:

- **обеспечение** социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;
- **возмещение** вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях, путем **предоставления** в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;
- **обеспечение предупредительных мер** по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний уплачиваются страхователями в Фонд социального страхования Российской Федерации по законодательно установленным тарифам в зависимости от вида экономической деятельности. Страховые тарифы, дифференцируются по классам профессионального риска. В настоящий момент законодательно установлены 32 класса профессионального риска.

Страховые взносы уплачиваются страхователем исходя из страхового тарифа с учетом скидки или надбавки, устанавливаемых Фондом социального страхования. Размер скидки или надбавки рассчитывается по итогам работы страхователя за 3 года и устанавливается страхователю с учетом состояния охраны труда (включая **результаты аттестации рабочих мест** по условиям труда, проведенных обязательных предварительных и периодических **медицинских осмотров**) и **расходов** на обеспечение по страхованию. Размер установленной скидки или надбавки не может превышать 40% страхового тарифа, установленного страхователю. При наступлении страхового случая со смертельным исходом скидка не устанавливается.

СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА



Предметом проверки является:

- соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
- выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

Приказом Минэкономразвития РФ от 30.04.2009 года №141 утверждены типовые формы приказа о проверке, акта проверки, типовой форме журнала проверки юридического лица.

Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» регламентирует права юридических лиц при проведении проверки.

ВИДЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Действующее законодательство устанавливает следующие виды юридической ответственности за нарушение требований охраны труда:

- дисциплинарную;
- административную;
- уголовную;
- гражданско-правовую.

Субъекты ответственности: Юридические лица, должностные лица, физические лица.

Дисциплинарная

Дисциплинарные взыскания (статья 192 ТК РФ)

1. замечание
2. выговор
3. увольнение по соответствующим основаниям

В частности, согласно п. 6 ст. ТК РФ трудовой договор может быть **расторгнут** по инициативе работодателя в случае **однократного грубого нарушения** работником трудовых обязанностей, а именно установленного **комиссией** по охране труда или уполномоченным по охране труда **нарушения** работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (например, несчастный случай на производстве, авария или катастрофу) либо заведомо создавало **реальную угрозу** наступления таких последствий.

За каждое нарушение может быть применено **лишь одно дисциплинарное** взыскание. Кроме того, виновный может быть привлечен к дисциплинарной ответственности не позднее 1 месяца после нарушения.

В связи с тем, что на основании ст. 192 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику **только** в случае **неисполнения или ненадлежащего** исполнения **по его вине** трудовых обязанностей, при применении к работнику такого взыскания работодатель **должен иметь документальное** подтверждение **вины** работника и **обстоятельств**, повлекших нарушение им трудовой дисциплины. Так при расторжении трудового договора в связи с нарушением работником требований охраны труда именно **работодатель** должен доказать, что например, несчастный случай на производстве, авария или катастрофа явились **результатом**

нарушения работником требований охраны труда. Если такие последствия **отсутствовали**, но была заведомо **реальная угроза** их наступления, то факт, что данные последствия могли наступить из-за нарушения работником требований охраны труда, также **должен доказать** работодатель. Поэтому факт нарушения обычно оформляется **докладной запиской, актом** или решением комиссии.

Кроме того, порядок применения дисциплинарных взысканий определен ст. 193 ТК РФ. До издания приказа о применении дисциплинарного взыскания от работника нужно затребовать **письменное объяснение**. Иначе применение взыскания признается **незаконным**. В указанном объяснении работник должен пояснить свое поведение, указать его причины. Однако, следует отметить, что предоставление доказательств своих объяснений — это **право** работника.

Административная

Административная ответственность за нарушение законодательства об охране труда регулируется Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

Установлены следующие **виды** административных наказаний:

- предупреждение;
- административный штраф;
- дисквалификация;
- административное приостановление деятельности.

В случае совершения юридическим лицом административного правонарушения и выявления конкретных должностных лиц, по вине которых оно было совершено, допускается привлечение к административной ответственности по одной и той же норме как юридического лица, так и указанных должностных лиц.

Статья 5.27. Нарушение законодательства о труде и об охране труда

Нарушение законодательства о труде и об охране труда

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

тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение,

– влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий,

– влечет предупреждение или наложение административного штрафа

на должностных лиц – от 500 до одной тысячи рублей;

на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 500 до одной тысячи рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;

на юридических лиц – от десяти до двадцати тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Статья 14.54. Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда

Нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда влечет **наложение административного штрафа**

на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 рублей;

на юридических лиц – от 70 000 до 100 000 рублей.

Эксперт организации, проводившей СОУТ, ... несет административную ответственность как должностное лицо.

Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 и 2 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет **наложение административного штрафа**

на должностных лиц в размере от 40 000 до 50 000 рублей или

дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
на юридических лиц – от 100 000 до 200 000 рублей или
административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Статья 19.5 Невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства, влечет наложение административного штрафа

на граждан в размере от 300 до 500 рублей;
на должностных лиц – от одной до двух тысяч рублей или дисквалификацию на срок до 3 лет;
на юридических лиц – от десяти до двадцати тысяч рублей.

Статья 19.6 Непринятие по постановлению органа (должностного лица), рассмотревшего дело об административном правонарушении, мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения, влечет наложение административного штрафа

на должностных лиц – от 4000 до 5000 рублей.

Статья 27.16 Временный запрет деятельности

Временный запрет деятельности заключается в кратковременном, установленном на срок до рассмотрения дела судом ...прекращении деятельности структурных подразделений юридического лица, производственных участков, а также эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг.

Кодекс об административных правонарушениях с изменениями 2015 года

ДО 31.12.2013 г.	С 01.01.2015 г.
Статья 5.27. Нарушение законодательства о труде и об охране труда	
<p>1. Нарушение законодательства о труде и об охране труда</p> <p>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.</p>	<p>1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: Влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей, на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.</p>
<p>2. Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -</p> <p>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.</p>	<p>2. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение.</p> <p>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей, на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.</p>
	<p>Статья 5.27 (1) Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации</p>
	<p>1. нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных</p>

	<p>законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.</p> <p>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ:</p> <p>Влечет наложение административного штрафа от одной тысячи до пяти тысяч рублей, на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.</p>
	<p>2. нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах либо ее не проведение.</p> <p>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ:</p> <p>влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей, на юридических лиц – от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.</p>
	<p>3. допуск сотрудников к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.</p> <p>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ:</p> <p>Влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей, на юридических лиц – от восьмидесяти тысяч до ста тысяч рублей.</p>
	<p>4. Допуск к работе лица, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знания требований охраны труда.</p> <p>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ:</p> <p>Влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати тысяч рублей, на юридических лиц – от ста</p>

	десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.
	5. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: Влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей, на юридических лиц – от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.
	6. несоблюдение государственных нормативных требований охраны труда по обеспечению безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и пр. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: Влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей, на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.
	7. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: Влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей, для юридических лиц – в размере от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

Гражданско-правовая

Это возникающая на основании гражданского правонарушения обязанность правонарушителя возместить **убытки**, удовлетворяющие законный интерес лица, чье право нарушено, к исполнению которой правонарушитель может быть присужден **по иску потерпевшего**, то есть которая может быть возложена **судом** на правонарушителя.

То есть Гражданская ответственность является **имущественной** и носит **компенсационный** характер.

Так, вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессионального заболевания и не возмещенный в полном объеме по социальному страхованию, влечет **ответственность работодателя по нормам гражданского права** согласно статье 184 Трудового кодекса. Кроме того Статьи 1072, 1084 и 1085 Гражданского кодекса Российской Федерации указывают на то, что **вред** подлежит возмещению в **полном** объеме, а не в какой-либо части. Таким образом, в случае, когда страховое возмещение недостаточно для того, чтобы **полностью** возместить причиненный вред, работодатель обязан **за свой счет возместить разницу** между страховым возмещением и фактическим размером ущерба.

Уголовная

Уголовная ответственность наступает за совершение общественно опасных деяний, именуемых преступлениями, и поэтому является самым суровым видом правовой ответственности, заключающейся в лишении или ограничении прав и свобод лиц, виновных в совершении преступлений.

Уголовная ответственность должностных лиц организации наступает при наличии в их деянии (т. е. действии либо бездействии) состава преступления

Статья 143. Нарушение требований охраны труда

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, – наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до

восемнадцать месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

2. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, -наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.
3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Примечание. Под требованиями охраны труда в настоящей статье понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными



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

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

1. на неопределенный срок;
2. на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек);
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных

организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река – море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работа по совместительству

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Вступление трудового договора в силу

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель

имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.



ЕДИННЫЙ
ЦЕНТР
ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ

АНОО «Единый центр повышения квалификации»

ецпк.рф / mail@fpbspb.ru / +7 (812) 369-03-72 / +7 (812) 369-15-98 / +7 (812) 373-51-37
196084, Россия, Санкт-Петербург, ул. Заставская, д. 21, оф. 313

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения,

связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Оформление на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. (Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»).



Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 дней (если эта работа является для работника основной).

Трудовая книжка хранится у работодателя.

Основания возникновения трудовых отношений

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Результат испытания при приеме на работу

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Различия между трудовым и гражданско-правовым договорами.

Правильное разграничение данных видов договоров имеет существенное практическое значение, поскольку трудовые права и обязанности, гарантии прав работника, которые ставят работодателя в довольно жесткие условия, установленные законодательством о труде, распространяются только на работников по трудовому договору. А при оформлении гражданско-правового договора количество обязательств работодателя перед лицом, с которым заключен такой договор, существенно меньше, следовательно, и работник обходится гораздо "дешевле".

Таким образом, для разграничения содержательности понятий "трудовой договор" и "гражданско-правовой договор" необходимо прежде всего провести тщательный анализ их определений.

Понятие «трудовой договор»

В соответствии со ст. 56 ТК РФ под трудовым договором понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым

работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. При этом работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор (ст. 67 ТК РФ) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. При этом трудовой договор считается заключенным (даже не оформленный в письменной форме), если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. В этом случае трудовой договор необходимо оформить в срок не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе. Таким образом, и в соответствии со ст. 16 ТК РФ трудовые отношения «работник – работодатель» возникают независимо от того, оформлен трудовой договор или еще нет.

Что касается непосредственно содержания трудового договора, то в соответствии со статьей 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор, помимо фамилии, имени, отчества работника, наименования работодателя, сведений о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица, ИНН работодателя, места и даты заключения трудового договора, являются:

- место работы (в случае если работник принимается в обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы (в случае заключения срочного трудового договора - также срок его действия и основание для заключения именно срочного трудового договора - ст. 59 Трудового кодекса РФ);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки, оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, принятых у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути и др.).

Также в трудовом договоре могут быть предусмотрены условия об уточнении места работы, об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, о видах и условиях дополнительного страхования работника и иных условиях, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор должен содержать следующий набор реквизитов:

1. Название документа - трудовой договор.
2. Дату создания договора.
3. Место подписания - город.
4. Регистрационный номер в соответствии с журналом регистрации договоров (или трудовых договоров).
5. В преамбуле указываются сведения, позволяющие идентифицировать стороны договора, в том числе конкретные должностные лица, которые уполномочены на подписание данного договора, и документы основания.
6. Текст договора.
7. Реквизиты (данные) сторон. В реквизитах работодателя обязательно должен быть указан ИНН.
8. Подписи сторон с указанием должности и расшифровки подписи. Обязательна простановка собственноручных дат подписания трудового договора.
9. Печать на реквизитах юридического лица.
10. Наличие как минимум двух идентичных документов, переданных каждой стороне.

Примерная форма трудового договора утверждена Постановлением Минтруда России от 14 июля 1993 г. N 135. Ее можно использовать как в качестве основы для разработки договоров, так и в качестве шаблона, но с учетом условий нового трудового законодательства и особенностей сторон договора.

Типовая форма трудового договора утверждается руководителем организации. При заключении индивидуального трудового договора проставлять реквизит "Утверждено" уже не надо. При приеме на работу применяется текст типового трудового договора и корректируется под условия приема на работу конкретного сотрудника.

Для того чтобы в дальнейшем не возникало конфликтных ситуаций и недопонимания с работниками, рекомендуется подписи сторон трудового договора проставлять на каждой странице текста трудового договора.

Понятие «гражданско-правовой договор»

Понятие гражданско-правового договора определяется согласно ст. 420 ГК РФ и подразумевает соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. Условия такого договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано законом или иными правовыми актами (ст. 421 ГК РФ).

При этом в процессе исполнения договора гражданско-правового характера следует вести учет объемов работ (услуг), времени их выполнения (оказания). Промежуточный и (или) окончательный результат работы (услуги) необходимо определять в двустороннем акте исходя из установленной договором формы учета (перемещенный вес, затраченное время на оказание услуги, реализованное количество товара и т.п.). Расчеты по указанным договорам должны производиться исходя из результатов, отраженных в двустороннем акте.

Различия между договорами

Трудовой договор	Гражданско- правовой договор	Гражданско- правовой договор
На должность по штатному расписанию, приказ, оформляется трудовая книжка	Прием на работу	Для выполнения конкретного задания, трудовая книжка не оформляется
С момента подписания договора или фактического допуска к работе	Вступление договора в силу	С момента подписания договора
Не реже 2-х раз в месяц	Оплата труда	За результат труда (акт)
Работник подчиняется ПВТР	Дисциплина труда	Решает самостоятельно
Отвечает работодатель	Условия труда	Отвечает работник
Несет работодатель	Риск труда	Несет работник
Предоставляются	Льготы, компенсации	Не предоставляются
Предоставляется	Отпуск	Не предоставляется
Выплачивается	Пособие по врем. нетрудоспособности	Не выплачивается
Уплачивает работодатель	Страхование от несчастных случаев	Нет, если договором не предусмотрено иное

Разница между трудовым и гражданско-правовым договорами

Итак, некоторые организации часто на практике путают или целенаправленно пытаются «подменить» трудовой договор гражданско-правовым договором. Здесь необходимо помнить, что, если в судебном порядке будет установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства (ст. 11 ТК РФ). Аналогичное мнение высказали судьи в абз. 3 п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2.

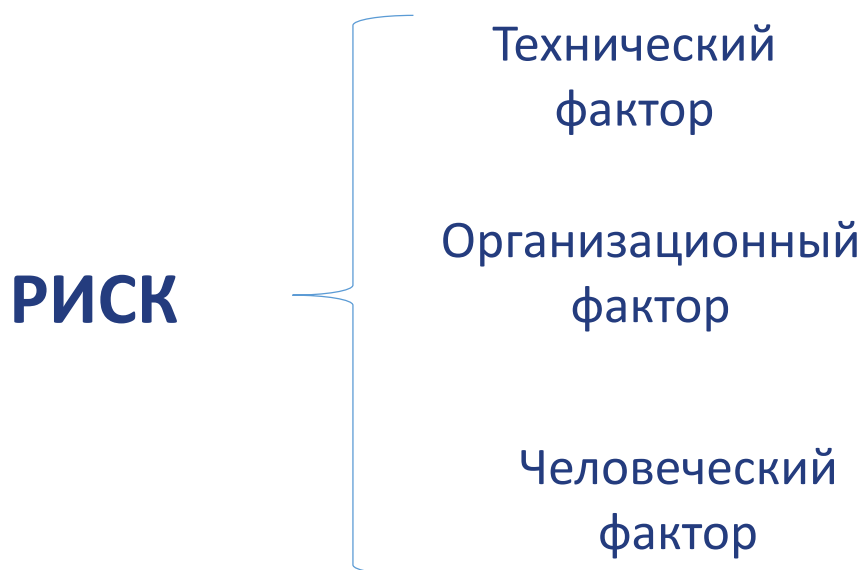
РИСКИ В ОХРАНЕ ТРУДА

Понятие риска является одним из ключевых в охране труда, поэтому очень важно знать его значение и уметь его использовать.

Риск – это вероятность причинения вреда с учетом его тяжести.
ст. 209 ТК РФ

Профессиональный риск– вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Управление профессиональными рисками– комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.



Технический риск определяется степенью организации производства, проведением превентивных мероприятий (регулярной профилактики оборудования, мер безопасности), возможностью проведения ремонта оборудования собственными силами предпринимательской фирмы.

К техническим рискам относится вероятность потерь:

- вследствие отрицательных результатов научно-исследовательских работ;
- в результате недостижения запланированных технических параметров в ходе конструкторских и технологических разработок;
- в результате низких технологических возможностей производства, что не позволяет осваивать новые разработки;
- в результате возникновения при использовании новых технологий и продуктов побочных или отсроченных во времени проблем;
- в результате сбоев и поломки оборудования и т.д.

Следует отметить, что технический риск относится к группе внутренних рисков, поскольку предприниматель может оказывать на данные риски непосредственное влияние и их возникновение, как правило, зависит от деятельности самого предпринимателя.

Организационный риск — риск, обусловленный недостатками в организации работы. Это операционные, правовые и налоговые – зависят от комплекса внутренних и внешних факторов, соответственно, организационного характера.

Основными причинами организационного риска являются:

- низкий уровень организации;
- ошибки планирования и проектирования;
- недостатки координации работ;
- слабое регулирование и т.д.

Человеческий фактор – одно из главных направлений в работе по предупреждению травматизма.

ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

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

Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. №1/29



Своевременность обучения по безопасности труда работников контролирует служба (специалист)охраны труда или работник, на которого возложены эти обязанности приказом работодателя

ГОСТ 12.0.004-90

Обучение в области охраны труда

Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели – индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и

проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Государство содействует организации обучения по охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Государство обеспечивает подготовку специалистов в области охраны труда.



ИНСТРУКТАЖИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА



Инструктажи по охране труда по характеру и времени проведения подразделяются на:

- вводный;
- первичный на рабочем месте;
- повторный;
- целевой;
- внеплановый.

(наименование организации, подразделения)

ЖУРНАЛ
инструктажа по охране труда
для лиц сторонних организаций

Начат " ____ " ____ 20 ____ г.
Окончен " ____ " ____ 20 ____ г.

Вводный инструктаж

Вводный инструктаж – инструктаж по охране труда, который проводится со всеми вновь принимаемыми на работу лицами независимо от их образования, стажа работы, а также с временными работниками, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику, с учащимися в учебных заведениях перед началом лабораторных и практических работ в учебных лабораториях, мастерских, на участках и полигонах.

В организации инструктаж проводит инженер по охране труда или лицо, на которое приказом по организации возложены эти обязанности. На крупных предприятиях к проведению разных частей инструктажа могут быть привлечены соответствующие специалисты (из пожарной, медицинской и др. служб).

В журнале регистрации вводного инструктажа по охране труда и в документе о приеме на работу или на контрольном листе делают запись о проведении инструктажа с обязательной подписью того, кто получил инструктаж.

Инструктаж должен проводиться по программе, разработанной службой (инженером) охраны труда и утвержденной руководителем (главным инженером) организации.

Основные вопросы инструктажа:

- общие сведения об организации;
- характерные особенности производства;
- главные положения законодательства об охране труда;
- льготы и компенсации;
- правила внутреннего трудового распорядка организации, ответственность за нарушение правил;
- организация работы по охране труда;
- ведомственный, государственный надзор и общественный контроль за состоянием охраны труда;
- общие правила поведения работников на территории организации, в производственных и вспомогательных помещениях;
- расположение основных цехов, служб, вспомогательных помещений;
- основные вредные и опасные производственные факторы, характерные для данного производства;

- методы и средства предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний: средства индивидуальной защиты, плакаты, знаки безопасности, сигнализация;
- основные требования по предупреждению травматизма;
- основные требования производственной санитарии и личной гигиены; средства индивидуальной защиты, порядок и нормы их выдачи, сроки носки;
- обстоятельства и причины несчастных случаев, аварий, взрывов, пожаров, произошедших в организации или на др. производствах из-за нарушения требований безопасности; порядок расследования и оформления несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; пожарная безопасность;
- способы и средства предотвращения пожаров, взрывов, аварий;
- действия работников в чрезвычайных ситуациях;
- первая помощь пострадавшим.

В отдельных отраслях экономики вместо вводного инструктажа можно проводить обучение в порядке, установленном в отрасли. Инструктаж проводят в кабинете по охране труда или в другом специально оборудованном помещении.

Первичный на рабочем месте

Первичный инструктаж – инструктаж по ОТ, который проводится на рабочем месте до начала производственной деятельности:

- со всеми вновь принятыми в организацию;
- переведенными из других подразделения организации;
- работниками перед выполнением новой для них работы;
- строителями, выполняющими строительно-монтажные работы на территории организации;

Непосредственный руководитель работ проводит инструктаж с каждым работником индивидуально (или с группой лиц, обслуживающих однотипное оборудование и в пределах общего рабочего места). При этом необходим показ безопасных приемов и методов труда.

Лица, не связанные с обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием инструментов, хранением и применением сырья и материалов, первичный инструктаж на рабочем месте не проходят. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от

первичного инструктажа, утверждает руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом и службой охраны труда.

Все работники после первичного инструктажа на рабочем месте должны в течение первых 2-14 смен (в зависимости от характера работы, квалификации) пройти стажировку под руководством лиц, назначенных приказом по цеху (участку).

Программа первичного инструктажа на рабочем месте, согласованная со службой охраны труда и профсоюзным комитетом, включает следующие вопросы:

- общие сведения о технологическом процессе и оборудовании на данном рабочем месте, на производственном участке, в цехе; возникающие вредные и опасные производственные факторы;
- безопасная организация рабочего места;
- порядок подготовки к работе (проверка исправности оборудования, поисковых приборов, блокировок, заземления и др. средств защиты);
- безопасные приемы и методы работы; средства индивидуальной защиты на рабочем месте и правила пользования ими; безопасное передвижение на территории цеха, участка;
- опасные зоны машины, механизма, прибора; средства безопасности оборудования (предохранительные, тормозные устройства и ограждения, системы блокировки и сигнализации, знаки безопасности);
- внутрицеховые транспортные и грузоподъемные средства и механизмы;
- требования безопасности при погрузочно-разгрузочных работах и транспортировке грузов;
- требования по предупреждению травматизма;
- характерные причины аварий, взрывов, пожаров, производственных травм; меры предупреждения аварий, взрывов, пожаров; обязательные действия в опасных ситуациях;
- места расположения средств пожаротушения, противоаварийной защиты и сигнализации, способы их применения.

Повторный

Повторный инструктаж – инструктаж по охране труда, который проходят все работники, за исключением лиц, освобожденных от первичного инструктажа, независимо от их квалификации, стажа работы и образования не реже **1 раза в полугодие** по программе первичного инструктажа на рабочем месте в полном объеме.

Организациями по согласованию с профсоюзными комитетами и соответствующими местными органами государственного надзора и контроля для некоторых категорий работников может быть установлен более продолжительный (до 1 года) срок проведения повторного инструктажа.

Повторный инструктаж проводят индивидуально или с группой работников, обслуживающих однотипное оборудование в пределах общего рабочего места.

Целевой

Целевой инструктаж – инструктаж по охране труда, который проводят:

- при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории, какая-либо работа вне организации, цеха и т. п.);
- ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф;
- при производстве работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение и другие документы (в них делают запись об инструктаже).

Внеплановый

Внеплановый инструктаж – инструктаж по охране труда, который проводят:

- при введении в действие новых или переработанных стандартов, правил по охране труда и инструкций по охране труда;
- изменении технологического процесса, замене (или модернизации) оборудования, приспособлений и инструмента, сырья, материалов и других факторов;
- нарушении работниками требований охраны труда, что может привести (или привело) к производственной травме, отравлению, аварии, взрыву, пожару;
- перерывах в работе: для работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования охраны труда, – более чем на **30 дней**, для остальных работ – **60 дней**;
- по требованию органов надзора и контроля.

Инструктаж проводят индивидуально или с группой работников одной профессии. Объем и содержание инструктажа определяют в зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения.

ИНСТРУКЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Инструкции по охране труда—это нормативный акт, устанавливающий требования по охране труда

Инструкции перерабатываются 1 раз в 5 лет.

Инструкции разрабатываются на основании:

Постановления Минтруда России № 80 от 17.12.2002 «Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда»;

Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда, утвержденные Минтрудом РФ от 13.05.04.



Инструкции по охране труда регистрируются в журнале учета инструкций по охране труда.

Рекомендуемая форма журнала учета инструкций по охране труда приведена в приложении 9 к вышеупомянутым Методическим рекомендациям.

Типовая инструкция должна включать:

- Общие требования охраны труда
- Требования охраны труда перед началом работы
- Требования охраны труда во время работы
- Требования охраны труда в аварийных ситуациях

- Требования охраны труда по окончании работ

В инструкции по охране труда для работников вносятся корректировки в следующих случаях:

- при пересмотре межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда;
- при изменении условий труда работников;
- при внедрении новой техники и технологии;
- по результатам анализа материалов расследования аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- по требованию представителей федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

Программы по охране труда

Продолжительность и содержание инструктажа определяется утвержденной работодателем **программой**, разработанной с учетом характера производственной деятельности, условий труда на рабочем месте и трудовой функции инструктируемых лиц

Программа первичного инструктажа на рабочем месте должна включать:

1. Общие сведения о технологическом процессе, оборудовании, характере трудового процесса (напряженность и тяжесть), включая:
 - общие сведения о технологическом процессе;
 - общее знакомство с оборудованием;
 - сведения о вредных и опасных производственных факторах, и их влиянии на организм, их уровень по результатам АРМ,
 - расположение опасных зон машин, механизмов и другого оборудования, существующие риски повреждения здоровья.
2. Полагающиеся работнику средства индивидуальной защиты. Порядок и нормы выдачи СИЗ, правила применения указанных СИЗ.
3. Требования безопасности при эксплуатации и техническом обслуживании оборудования, находящегося на рабочем месте.

4. Средства коллективной защиты, установленные в производственном помещении и на оборудовании (ограждения, системы сигнализации и блокировки, предохранительные, тормозные устройства и т.д.).

5. Требования к безопасной организации и содержанию в чистоте и порядке рабочего места.

6. Профессиональные риски на рабочем месте.

7. Порядок подготовки к работе, включая:

- требования к СИЗ;
- порядок проверки исправности оборудования, пусковых приборов, инструмента, приспособлений, блокировок, заземления и. других средств защиты;
- безопасные приемы и методы выполнения работы.

8. Схему безопасного передвижения работника на территории организации, цеха, участка, в том числе:

- проходы, предусмотренные для передвижения;
- запасные выходы, запретные зоны;
- внутрицеховые транспортные и грузоподъемные средства,
- требования безопасности в местах проведения опасных работ (работы на высоте, сварочные, погрузо-разгрузочные и пр.)

9. Аварийные ситуации, которые могут возникнуть, включая:

- характерные причины возникновения аварий, взрывов, пожаров, случаев производственных травм и острых отравлений;
- места нахождения противоаварийной защиты и средств пожаротушения, правила пользования ими;
- места нахождения средств оказания первой помощи пострадавшему, аптечки, правила пользования ими;
- места работ на высоте нахождения телефонной связи, номера телефонов;
- порядок сообщения работником работодателю (его представителям) о произошедшем несчастном случае или остром отравлении.

РАССЛЕДОВАНИЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ.

Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету

Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

- работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;
- обучающиеся, проходящие производственную практику;
- лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
- лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ;
- члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу,

временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;
- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);
- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;
- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные в части третьей настоящей статьи, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

Обязанности работодателя при несчастном случае



АНОО «Единый центр повышения квалификации»

ещпк.рф / mail@fpbspb.ru / +7 (812) 369-03-72 / +7 (812) 369-15-98 / +7 (812) 373-51-37
196084, Россия, Санкт-Петербург, ул. Заставская, д. 21, оф. 313

При несчастных случаях, указанных в статье 227 Трудового Кодекса, работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- 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 органы и организации, указанные в настоящем Кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;
- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с настоящей главой.

Порядок извещения о несчастном случае

Когда: при групповом несчастном случае (2чел. и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель);

Срок:

- в течение суток;
- о несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию;
- тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом в течение 3суток после получения сведений об этом.

Куда:



- в соответствующий территориальный орган Государственной инспекции труда;
- в соответствующий территориальный орган Ростехнадзора (если несчастный случай
- произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу);
- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- в орган местного самоуправления по месту государственной регистрации;
- в региональное отделение ФСС по месту регистрации работодателя в качестве страхователя;
- в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов;
- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай.

Как: по установленной форме (прил.1 к постан. Минтруда №73) по телефону, факсом, телеграфом и другими имеющимися средствами связи.

Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев

Легкие несчастные случаи

Состав комиссии(не менее 3 чел):

- представитель работодателя;
- специалист по охране труда;
- представитель профсоюзной организации (или иного представительного органа работников), уполномоченный по охране труда .

Тяжелые и смертельные несчастные случаи

Состав комиссии:

- государственный инспектор труда;
- представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления;
- представитель территориального объединения организаций профсоюзов;
- представитель отделения ФСС;
- представитель прокуратуры;



- представители работодателя;
- специалист по охране труда.

В состав комиссии не включается непосредственный руководитель пострадавшего.

Сроки расследования несчастных случаев

- в течение **3 дней**, если в результате несчастного случая пострадавшие получили легкие повреждение здоровья
- в течение **15 дней**, если пострадавшие (один или несколько человек) получили тяжелые повреждения здоровья или произошел несчастный случай (в том числе групповой) со смертельным исходом
- в течение **1 месяца** со дня поступления письменного заявления от пострадавшего или его доверенного лица, если о несчастном случае работодателю не сообщили своевременно или нетрудоспособность наступила не сразу

Если необходимо провести **дополнительную проверку** обстоятельств несчастного случая, получить медицинские и иные заключения, председатель комиссии может **продлить** сроки расследования, но не более чем на **15 дней**

Документы по расследованию

1. Приказ о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
2. планы, эскизы, схемы, фото- и видеоматериалы, протокол осмотра места происшествия;
3. копия карты аттестации рабочего места;
4. выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знаний;
5. протоколы опросов пострадавшего(их), очевидцев и должностных лиц;
6. экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
7. медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения здоровья пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
8. копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему СИЗ;
9. выписки из ранее выданных и касающихся предмета расследования предписаний;
10. другие документы по усмотрению комиссии.

Несчастный случай на производстве оформляется актом по установленной форме (ф.Н-1, ф.Н-1ПС, ф.Н-2). Несчастный случай, не связанный с производством, оформляется по установленной форме (ф.4 постановление Минтруда № 73). После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем и заверяется печатью.

При легком несчастном случае составляется в 3 экз, при тяжелом и смертельном несчастном случае составляется в 4 экз, при групповом несчастном случае акт составляется на каждого пострадавшего отдельно.

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

Федеральный закон от 28.12.2013 года № 426-ФЗ

«О специальной оценке условий труда»

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 Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

Работодатель имеет право:

- требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования результатов ее проведения;
- проводить внеплановую специальную оценку условий труда в установленном порядке;

- требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям, установленным Законом; о специальной оценке условий труда
- обжаловать в установленном порядке действия (бездействия) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Работодатель обязан:

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда;
- предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;
- не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;
- ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте; давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда и в случае разногласий обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 настоящего Федерального закона.

Экспертиза качества специальной оценки условий труда осуществляется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в рамках государственной экспертизы условий труда, предусмотренной ТК РФ

КЛАССЫ УСЛОВИЙ ТРУДА

Все разнообразие условий труда, встречающееся на практике, подразделяется на четыре класса по уровням вредных и опасных факторов.

1 класс – оптимальный (совокупность факторов позволяет сохранять здоровье, поддерживать высокую работоспособность).

2 класс – допустимый (факторы среды и трудового процесса не превышают установленных норм, а возможные изменения функционального состояния организма, вызванные усталостью, утомлением, восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены).

1 и 2 классы соответствуют безопасным условиям труда.

3 класс – вредный (наличие вредных факторов, оказывающих неблагоприятное действие на организм работающего и/или его потомство).

Вредные условия труда по степени изменений в организме работающих подразделяются на 4 степени.

1 степень 3-го класса (3.1) – вызывает обратимые изменения в организме и обуславливает риск развития заболевания.

2 степень 3-го класса (3.2) – вызывает стойкие функциональные нарушения, временную утрату трудоспособности, начальные признаки профессиональной патологии.

3 степень 3-го класса (3.3) – вызывает развитие профессиональной патологии в легкой форме, рост общей хронической заболеваемости.

4 степень 3-го класса (3.4) – вызывает выраженные формы профессиональных заболеваний, высокий уровень общей заболеваемости.

4 класс - экстремальный, опасный (4) – производственные факторы даже в течение части рабочей смены создают угрозу для жизни, создают высокий риск острых профессиональных поражений.

КЛАССИФИКАЦИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

- Оптимальные условия труда (1 класс)
- Допустимые условия труда (2 класс)
- Вредные условия труда (3 класс):
 - 1 степень 3 класса (3.1)
 - 2 степень 3 класса (3.2)
 - 3 степень 3 класса (3.3)
 - 4 степень 3 класса (3.4)
- Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс)

ОПТИМАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА (1^{ый} КЛАСС)

условия, при которых сохраняется здоровье работника и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности

ДОПУСТИМЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА (2^{ой} КЛАСС)

Установленные гигиенические нормативы не превышаются, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство

ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА (3^{ий} КЛАСС)

- **Характеризуются наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника или его потомство**
- **Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работников условно разделяют 4 степени вредности**

ОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА (4^{ый} КЛАСС)

Характеризуются уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, и т.ч. и тяжелых форм

На практике в первую очередь для оценки класса условий труда устанавливают, соответствует ли нормам санитарно-гигиенических показателей:

- содержание вредных веществ в воздухе рабочей зоны;
- значения параметров микроклимата;
- уровни шума и вибрации, инфра- и ультразвука;
- наличие электромагнитных и ионизирующих излучений;
- параметры световой среды производственных помещений.

СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И КОЛЛЕКТИВНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ

Средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников опасных производственных факторов, а также защиты от загрязнения.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

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, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.



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 загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

Разрешается применение только сертифицированных или прошедших декларирование средств индивидуальной защиты

Нормативно-правовая основа:

1. Приказ Минздравсоцразвития № 290н от 06.06.2009года «Об утверждении Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».
2. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ, за организацию контроля за правильностью их применения работниками, а также за хранение и уход за СИЗ возлагается на работодателя
3. В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой
4. Решение Комиссии Таможенного союза № 878 от 9.12.2011 года «О принятии технического регламента Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» действует с 01.06.2012года.
5. ГОСТ 12.4.011-89 «Средства защиты работающих. Общие требования и классификация».

Средства индивидуальной защиты:

1. Должны соответствовать полу, росту, размерам работника, а также характеру и условиям выполняемой им работы;
2. СИЗ, предназначенные для использования в холодное время года выдаются с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются для организованного хранения (В срок носки включается время хранения);
3. Проводится инструктаж по правилам применения респираторов, противогазов, самоспасателей, предохранительных поясов и др.;
4. Выдача и сдача СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ;
5. Допускается аренда и использование возвращенных по истечении сроков носки, но пригодных для дальнейшей эксплуатации СИЗ;

6. Дежурные СИЗ общего пользования выдаются только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены (выдаются руководителю);
7. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работнику.

ОКАЗАНИЕ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ ПОСТРАДАВШИМ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Несчастный случай на производстве — это случай воздействия на работающего опасного производственного фактора при выполнении работающим трудовых обязанностей или заданий руководителя работ.

Поражение электрическим током

Чтобы освободить человека, попавшего под напряжение необходимо немедленно отключить электроустановку с помощью выключателя, рубильника, путем вывинчивания пробок и т. п. Если невозможно быстро отключить электроустановку, то надо перерезать или перерубить провода, предварительно надежно изолировав себя. На линиях электропередач можно накоротко замкнуть линию, набросив на нее провод.

Если быстро отключить ток нельзя, то нужно прервать его. Для этого следует либо оттянуть пострадавшего от токоведущей части, либо удалить токоведущую часть (провод и т. п.) от пострадавшего.



При сохранении дыхания и пульса пострадавшего следует осторожно унести с места поражения. В любых случаях надо немедленно вызвать врача.

Если после освобождения пострадавшего от действия электрического тока установлено, что он не дышит, следует немедленно приступить к искусственному дыханию и непрямому массажу сердца. При отсутствии специальных аппаратов наиболее эффективным является искусственное дыхание методом «изо рта в рот» или «изо рта в нос».

При отсутствии у пострадавшего сердцебиения необходимо одновременно с искусственным дыханием проводить непрямой массаж сердца.

Ранение

Чтобы остановить кровотечение, необходимо сократить приток крови к ране путем сдавливания подводящих кровь кровеносных сосудов, поднятия раненой конечности вверх. Кровотокающую рану надо закрыть перевязочным материалом и перевязать.



При кровотечении из носа пострадавшего надо уложить или усадить, откинув голову, и положить на переносицу холодную примочку.

Ожог

Ожоги бывают четырех степеней. При ожогах надо снять платье или обувь. Затем перевязать место ожога стерильным бинтом из пакета. После перевязки пострадавшего надо отправить к врачу.

Ожоги кислотами и щелочами необходимо немедленно обильно промыть струёй воды. При ожоге глаз электрической дугой надо наложить примочку из борной кислоты и немедленно направить пострадавшего к врачу.



Обморожение

Что делать при обморожении

Последствия обморожения можно минимизировать, если следовать нескольким простым советам

Наиболее часто происходит обморожение пальцев, реже – ушей, носа, щек, подбородка

Признаки и симптомы обморожения:

- Потеря чувствительности обмороженных участков тела
- Ощущение покалывания или пощипывания, покраснение кожи
- 1-я степень: побеление кожи, отечность, покалывание, зуд, понижение чувствительности кожи
- 2-я степень: появление волдырей
- 3-я степень: омертвление кожи и подкожной клетчатки
- 4-я степень: омертвление кожи, мягких тканей и костей

Что делать при обморожении:

- Наложить на обмороженные участки теплоизолирующую сухую повязку (марля, вата)
- При наличии симптомов 1-4 степеней обморожения - незамедлительно обратиться за медицинской помощью в ближайшее ожоговое отделение
- Пить горячий сладкий чай

Чего не стоит делать при обморожении:

- Не растирать сильно обмороженные участки
- Не пытаться согреть обмороженные части тела огнем или горячей водой
- Не применять масляные средства

Отмороженные части тела следует растирать теплой перчаткой или суконкой до покраснения. Применять для этой цели снег не рекомендуется, так как можно повредить кожу. Хороший результат дает растирание камфорным или борным спиртом и наложение повязки с водкой или раствором марганцовокислого калия.

Обмороки, отравления, тепловые и солнечные удары

При обмороке пострадавшего надо уложить, опустив ему голову и приподняв ноги. Дать нюхать нашатырный спирт, напоить водой. Холод на голову не класть.

Тепловой и солнечный удары. Внезапная слабость, головокружение, нетвердая походка, судороги, шум в ушах, изменения в зрительных ощущениях — признаки, свидетельствующие о тепловом или солнечном ударе.



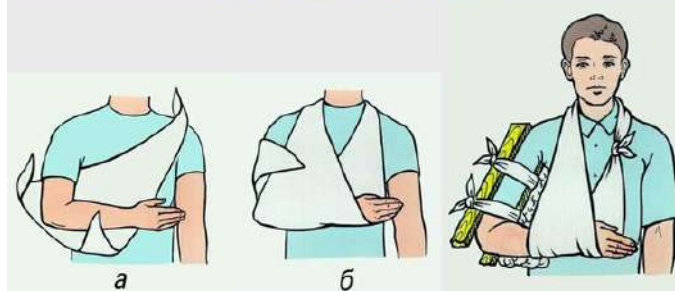
При наличии этих признаков пострадавшего нужно немедленно вывести на свежий воздух, в прохладу и уложить.

Переломы

Не трогать пострадавшего. Вправлять вывих и оказывать действенную помощь при переломе имеет право только врач.

Перелом позвоночника. При падении с высоты или при обвалах, если есть подозрение, что сломан позвоночник - пострадавшего не трогать.

ПЕРВАЯ ПОМОЩЬ ПРИ ПЕРЕЛОМАХ



При оказании первой помощи следует стремиться как можно меньше шевелить сломанную ногу или руку, обеспечить покой конечности путем наложения шины. В качестве шины при отсутствии табельной можно использовать любые твердые материалы: доски, фанеру, полки, ветки и т.д.

Перелом ребер

Признаки – боль при дыхании, кашле, чихании и движениях. Первая помощь – туго забинтовать грудь или стянуть полотенцем во время выдоха.

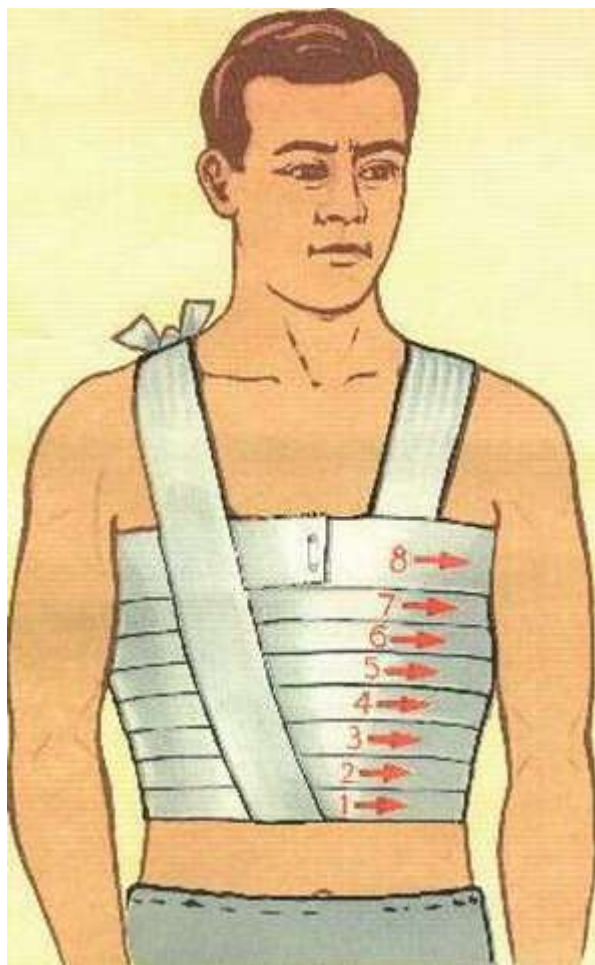
На место ушиба следует наложить холод (снег, лед, тряпку, смоченную холодной водой) и забинтовать плотно бинтом.

При ушибах живота, при обморочном состоянии, резкой бледности лица и сильных болях нужно немедленно вызвать «скорую помощь» и отправить пострадавшего в больницу. Так же следует поступать при тяжелых ушибах всего тела, вызванных падением.

При растяжении связок ноги нужно приложить холод, туго забинтовать: нога должна находиться в покое.

Удаление инородных тел должен сделать врач. После удаления следует смазать место ранения йодной настойкой и наложить повязку.

Поднимать пострадавшего и укладывать на носилки необходимо согласованно.



Обязанности работодателя при несчастном случае

- Немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся

обстановку (составить схемы, сделать фотографии и произвести другие мероприятия);

- обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет в соответствии с настоящей главой;
- немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации, определенные трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами.

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

- в соответствующую государственную инспекцию труда;
- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- в федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности;
- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;
- в организацию, направившую работника, с которым произошел несчастный случай;
- в территориальные объединения организаций профсоюзов;
- в территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
- страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за своевременное и надлежащее расследование, оформление, регистрацию и учет несчастных случаев на производстве, а также реализацию мероприятий по устранению причин несчастных случаев на производстве возлагается на работодателя (его представителя).

Члены комиссий (включая их председателей), проводящие в установленном порядке расследование несчастных случаев, несут персональную ответственность за соблюдение установленных сроков расследования, надлежащее исполнение обязанностей, а также объективность выводов и решений, принятых ими по результатам проведенных расследований несчастных случаев.

Контроль над соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) установленного порядка расследования, оформления учета несчастных случаев на производстве в подчиненных (подведомственных) организациях осуществляется в соответствии со статьей 353 Трудового Кодекса федеральными органами исполнительной власти. А также органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, а также профессиональными союзами и состоящими, а их ведении инспекторами труда в отношении организаций, в которых имеются первичные органы этих профессиональных союзов.

