



Проведение инструктажей по охране труда

В соответствии с ч. 1 ст. 212 ТК РФ на работодателя возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, для чего организуется проведение инструктажей работников в области охраны труда.

! **Важно! Работодатель обязан за свой счет обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии), а также программ проведения инструктажа.**

Порядок проведения инструктажа по охране труда утвержден Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29.

! **Важно! Работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу.**

Проведение инструктажей по охране труда включает в себя:

- ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами;
- изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации;
- применение безопасных методов и приемов выполнения работ.



! Важно! Инструктажи по охране труда делятся на: вводный инструктаж по охране труда, первичный инструктаж на рабочем месте, повторный инструктаж, внеплановый инструктаж и целевой инструктаж.

Любой вид инструктажа проводится в индивидуальном порядке.

! I. Вводный инструктаж по охране труда

Вводный инструктаж по охране труда проводится:

- со всеми принимаемыми на работу лицами;
- с работниками, командированными в организацию, а также с работниками сторонних организаций, выполняющими работы на выделенном участке;
- с учащимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими в организации производственную практику;
- с другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации.

При необходимости по решению руководителя предприятия вводный инструктаж по охране труда проводится и для лиц, посещающих производственные подразделения предприятия и (или) находящиеся на подконтрольных предприятию территории и объектах в иных целях.

Вводный инструктаж по охране труда проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

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

! II. Первичный инструктаж на рабочем месте

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы непосредственно на рабочем месте:



- со всеми вновь принятыми в организацию работниками, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники) с использованием материалов, инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет;
- с работниками организации, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;
- с командированными работниками сторонних организаций, обучающимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия), и другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации.



Важно! Первичный инструктаж на рабочем месте может не проводиться с работниками, внесенными в перечень профессий работников, освобожденных от первичного инструктажа.

Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается работодателем.

В список освобожденных от проведения первичного инструктажа на рабочем месте могут быть включены работники:

- не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования;
- не связанные с использованием электрифицированного или иного инструмента;
- не связанные с хранением и применением сырья и материалов.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится руководителями структурных подразделений организации.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится по программам, разработанным и утвержденным в установленном порядке в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, локальных нормативных актов организации, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации.

Первичный инструктаж на рабочем месте с персоналом подрядных (субподрядных) организаций, выполняющих работы на подконтрольных предприятию – организатору обучения территории и объектах, проводит непосредственный руководитель (производитель) работ – представитель подрядной (субподрядной) организации совместно с руководителем подразделения или с ответственным за проведение подрядных работ на рабочих местах (в рабочей зоне, территории) данного подразделения.

Порядок безопасного выполнения этих работ, включающий порядок инструктирования



работающих, может быть оформлен отдельным документом, являющимся неотъемлемой частью договора на выполнение подрядных (субподрядных) работ (оказания услуг)

! III. Повторный инструктаж

Повторный инструктаж проводится со всеми работниками, прошедшими первичный инструктаж на рабочем месте.

Повторный инструктаж проводится непосредственно на рабочем месте по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте.

! **Важно! Повторный инструктаж проводится не реже одного раза в шесть месяцев.**

Повторный инструктаж может быть при необходимости по распоряжению организатора обучения ограничен только проведением проверки знаний требований охраны труда в объеме сведений, содержащихся в программе первичного инструктажа на рабочем месте.

! IV. Внеплановый инструктаж

Внеплановый инструктаж проводится:

- при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;
- при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда;
- при нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария и т.п.);
- по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;
- при перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями – более 30 календарных дней, а для остальных работ – более двух месяцев);
- по решению работодателя (или уполномоченного им лица).

Внеплановый инструктаж может быть при необходимости распоряжением работодателя заменен на целевое специальное обучение и проверку знаний требований охраны труда. Внеплановый инструктаж проводят по программам, разработанным и утвержденным организатором обучения в установленном порядке, либо непосредственно по новым инструкциям по охране труда и (или) безопасному выполнению работ на данном



рабочем месте, или по иным необходимым для инструктажа локальным нормативным актам и документам в соответствии с целями внепланового инструктажа

! V. Целевой инструктаж

Целевой инструктаж проводится:

- при выполнении разовых работ;
- при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий;
- при выполнении работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы;
- при проведении в организации массовых мероприятий;
- при направлении работника в командировку, по условиям которой он не попадает под юрисдикцию другого работодателя.

Перечень работ и массовых мероприятий, перед выполнением которых проводится целевой инструктаж, устанавливается организатором обучения самостоятельно с учетом специфики его производственной деятельности и соответствующих национальных нормативных требований.

Целевой инструктаж проводят по программам целевого инструктажа, разработанным и утвержденным в установленном порядке в соответствии с характером выполняемых работ или массовых мероприятий, перед выполнением которых проводится целевой инструктаж, либо непосредственно по инструкциям по охране труда и (или) безопасному выполнению работ, или по иным необходимым для целевого инструктажа локальным нормативным актам и документам

! Важно! Конкретный порядок, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей по охране труда работников отдельных отраслей и организаций регулируются соответствующими отраслевыми и межотраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда.

Первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственный руководитель работ (мастер, прораб, преподаватель и т.д.),



прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

! Важно! Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей.

Проведение целевого инструктажа фиксируется либо в наряде на выполнение работ, в том числе в наряде-допуске, либо в специальном журнале целевых инструктажей.

Все записи в журналах удостоверяются подписями инструктируемого и инструктирующего (инструктора по охране труда) с обязательным указанием даты и времени проведения инструктажа.

! Важно! Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж.

Медицинские осмотры

Трудовым законодательством предусмотрено обязательное прохождение некоторыми работниками медицинских осмотров после заключения трудового договора.

Медицинские осмотры бывают периодические и внеочередные. Кроме того, ряд работников обязаны проходить медицинские осмотры в начале, в течение и (или) в конце рабочего дня (смены), а также психиатрическое освидетельствование.

В настоящей памятке не рассмотрены вопросы, связанные с медицинскими осмотрами лиц, поступающих на работу.

Медосмотры работников-доноров трудовым законодательством не регламентируются, поэтому в данном случае не рассматриваются.

! 1. Периодические медицинские осмотры



Перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные периодические медицинские осмотры (обследования), а также порядок и сроки их проведения утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

Кроме того, обязательным периодическим медицинским осмотрам подлежат:

- несовершеннолетние (ст. 69 ТК РФ);
- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 213 ТК РФ);
- работники, занятые на работах, связанных с движением транспорта (ст. 213 ТК РФ);
- работники организаций пищевой промышленности (ч. 2 ст. 213 ТК РФ);
- работники организаций общественного питания и торговли (ч. 2 ст. 213 ТК РФ);
- работники водопроводных сооружений (ч. 2 ст. 213 ТК РФ);
- работники медицинских организаций (ч. 2 ст. 213 ТК РФ);
- педагогические работники (ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- работники детских учреждений (ч. 2 ст. 213 ТК РФ);
- лица, привлекаемые на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей (ст. 324 ТК РФ);
- работники, занятые на подземных работах (ч. 1 ст. 330.3 ТК РФ);
- лица, принимаемые на работу, выполняемую вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);
- работники, обеспечивающие движение поездов (Постановление Правительства РФ от 08.09.1999 № 1020 «Об утверждении перечня профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам»);
- работники, выполняющие работу, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой (ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»);
- работники объектов использования атомной энергии (Постановление Правительства РФ от 01.03.1997 № 233 «О Перечне медицинских противопоказаний и Перечне должностей, на которые распространяются данные противопоказания, а также о Требованиях к проведению медицинских осмотров и психофизиологических обследований работников объектов использования атомной энергии»);
- работники ведомственной охраны (ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 14.04.1999 № 77-ФЗ «О ведомственной охране»);



- врачи, средний и младший медицинский персонал центров по профилактике и борьбе со СПИДом, учреждений здравоохранения, специализированных отделений и структурных подразделений учреждений здравоохранения, занятые непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы с лицами, инфицированными вирусом иммунодефицита человека, имеющие с ними непосредственный контакт (ст. 9 Федерального закона от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»);
- врачи, средний и младший медицинский персонал лабораторий (группы персонала лабораторий), которые осуществляют обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование крови и биологических материалов, полученных от лиц, инфицированных вирусом иммунодефицита человека (ст. 9 Федерального закона от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»);
- научные работники, специалисты, служащие и рабочие научно-исследовательских учреждений, предприятий (производств) по изготовлению медицинских иммунобиологических препаратов и других организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (ст. 9 Федерального закона от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»);
- спасатели аварийно-спасательных служб (п. 1 ст. 23 Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»);
- лица, работающие с ПЭВМ более 50% рабочего времени (п. 13.1 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-032.2.2. «Гигиена труда, технологические процессы, сырье, материалы, оборудование, рабочий инструмент», 2.4. «Гигиена детей и подростков. Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 30.05.2003);
- работники организаций коммунально-бытового назначения, оказывающих парикмахерские и косметические услуги (п. 9.29 СанПиН 2.1.2.2631-10. «Санитарно-эпидемиологические требования к размещению, устройству, оборудованию, содержанию и режиму работы организаций коммунально-бытового назначения, оказывающих парикмахерские и косметические услуги. Санитарно-эпидемиологические правила и нормы»);
- работники метрополитенов (п. 4.4.2 СП 2.5.1337-03. 2.5. «Гигиена и эпидемиология на транспорте. Санитарные правила эксплуатации метрополитенов. Санитарно-эпидемиологические правила», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.05.2003);



- работники, занятые в строительном производстве (п. 13.1 СанПиН 2.2.3.1384-03. 2.2.3. «Гигиена труда. Предприятия отдельных отраслей промышленности, сельского хозяйства, связи. Гигиенические требования к организации строительного производства и строительных работ. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 11.06.2003);
- работники предприятий производства строительных материалов и конструкций (п. 13.1 СанПиН 2.2.3.1385-03. 2.2.3. «Гигиена труда. Предприятия отдельных отраслей промышленности, сельского хозяйства, связи. Гигиенические требования к предприятиям производства строительных материалов и конструкций. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы»);
- персонал бассейна (медработники, тренеры, инструкторы по плаванию) (п. 3.12.1 СанПиН 2.1.2.1188-03. 2.1.2. «Проектирование, строительство и эксплуатация жилых зданий, предприятий коммунально-бытового обслуживания, учреждений образования, культуры, отдыха, спорта. Плавательные бассейны. Гигиенические требования к устройству, эксплуатации и качеству воды. Контроль качества. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.01.2003);
- персонал аквапарка, находящийся в водной зоне (п. 5.4 СанПиН 2.1.2.1331-03. 2.1.2. «Проектирование, строительство и эксплуатация жилых зданий, предприятий коммунально-бытового обслуживания учреждений образования, культуры, отдыха, спорта. Гигиенические требования к устройству, эксплуатации и качеству воды аквапарков. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 28.05.2003);
- лица, занимающиеся дезинфекционной деятельностью (п. 2.21 СП 3.5.1378-03. 3.5. «Дезинфектология. Санитарно-эпидемиологические требования к организации и осуществлению дезинфекционной деятельности. Санитарно-эпидемиологические правила», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 07.06.2003);
- работники спецпрачечной (п. 10.17 СанПиН 2.2.8.46-03 «Санитарные правила по дезактивации средств индивидуальной защиты»);
- лица, принимаемые на работу с источниками ионизирующего излучения (персонал группы А) (ст. 14 Федерального закона от 09.01.1996 № 3-ФЗ «О радиационной безопасности населения»);
- специалисты, принимающие участие в работах по утилизации атомных подводных лодок (п. 14.4 СП 2.6.1.2154-06 «Обеспечение радиационной безопасности при комплексной утилизации атомных подводных лодок»); работники объектов по хранению химического оружия и объектов по уничтожению химического оружия (ст. 14 Федерального закона от 02.05.1997 № 76-ФЗ «Об уничтожении химического оружия»).



Важно! Расходы на прохождение медицинских осмотров несет работодатель.



Если работодатель не направил работника на обязательный медосмотр, то последний может пройти его за свой счет с последующим возмещением расходов работодателем. Работодатель выдает работнику индивидуальное направление на прохождение периодического медицинского осмотра.

По окончании медосмотра медицинская организация оформляет заключение, которое работник или лицо, поступающее на работу, должно представить работодателю.



Важно! Сведения о прохождении медицинских осмотров вносятся в личные медицинские книжки.

Личная медицинская книжка хранится у работодателя и должна быть заверена печатью выдавшей ее организацией Роспотребнадзора, а также подписью владельца.



Важно! Лица в возрасте до 21 года, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда должны, проходить периодический медосмотр ежегодно.

На время прохождения обязательного периодического медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок по месту работы.



Важно! Если работник не прошел обязательный периодический медосмотр, работодатель обязан отстранить его от работы.

Работник должен быть отстранен на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.



Важно! Если работник не прошел обязательный периодический медосмотр не по своей вине, ему оплачивается все время отстранения от работы как простой.

Если работник не прошел медосмотр по вине работодателя, время простоя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Если медосмотр не состоялся по причинам, не зависящим ни от работодателя, ни от работника, время простоя оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Если работник не прошел медосмотр по своей вине, заработная плата за время отстранения от работы не начисляется. Время отсутствия работника на работе вследствие его отстранения от работы по указанной причине не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Отказ или уклонение от обязательного периодического медицинского осмотра без уважительных причин является дисциплинарным проступком, за который работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.



Важно! Если в соответствии с выданным в установленном порядке медицинским заключением работник нуждается в переводе на другую работу, то работодатель при наличии письменного согласия работника обязан перевести его на другую имеющуюся работу, не противопоказанную данному лицу по

**состоянию здоровья.**

При переводе такого работника на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.



Важно! Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо при отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.



Важно! Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон, без сохранения заработной платы (если иное не предусмотрено ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором).

Действующее законодательство не предусматривает случаев, когда время отстранения указанных работников подлежит оплате.



Важно! В соответствии с медицинским заключением работник может быть направлен на внеочередной медицинский осмотр.

Работодатель не вправе безосновательно отправлять работника на внеочередной медосмотр. Медицинские рекомендации, являющиеся основанием для направления работника на внеочередной медосмотр, содержатся в заключительном акте по итогам проведения периодических медосмотров.

Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями, при котором за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок, проводится как по инициативе работодателя (ст. 214 ТК РФ), так и по инициативе работника (ст. 212 ТК РФ).

Без медицинской рекомендации внеочередной медицинский осмотр проводится по требованию Роспотребнадзора или органа местного самоуправления (в случае вспышки



инфекционных заболеваний, эпидемии и т.д.) или по соглашению сторон трудового договора (например, когда работник сообщает работодателю об ухудшении состояния своего здоровья).



Важно! Работодатель обязан сообщать в ФСС РФ сведения о проведенных обязательных периодических медосмотрах работников, которые подлежат указанным осмотрам.

Для отдельных категорий работников медицинскими осмотрами может предусматриваться проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов. Указанные исследования проводятся в отношении следующих работников:

- лица из числа специалистов авиационного персонала (п. 3.1 ст. 52 Воздушного кодекса Российской Федерации);
- лица, допущенные к работе на судне (п. 3.1 ст. 28 Кодекса внутреннего водного транспорта Российской Федерации);
- лоцманы (п. 2 ст. 41 Кодекса внутреннего водного транспорта Российской Федерации);
- лица, претендующие на допуск к работе на судне (п. 1 ст. 55 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации);
- морские лоцманы (п. 3 ст. 87 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации);
- работники юридических лиц с особыми уставными задачами, использующие охотничье огнестрельное оружие в качестве служебного (статья 12 Федерального закона от 13.12.1996 N 150-ФЗ «Об оружии»);
- работники, выполняющие работу, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой (ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»);
- работники ведомственной охраны (ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 14.04.1999 № 77-ФЗ «О ведомственной охране»);
- частные охранники (ст. 11.1 Закона РФ от 11.03.1992 N 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации»);
- сотрудники органов внутренних дел (п. 16 ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 30.11.2011 N 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»);
- работники подразделений транспортной безопасности (ч. 2 ст. 12.3 Федерального закона от 09.02.2007 N 16-ФЗ «О транспортной безопасности»).



! 2. Обязательные медицинские осмотры в начале, в течение и (или) в конце рабочего дня (смены)

Обязательным медосмотрам в начале, в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) подлежат:

- работники, занятые на подземных работах (в начале, в течение и (или) в конце рабочего дня (смены));
- водители транспортных средств (предрейсовые – за исключением водителей, управляющих транспортными средствами, выезжающими по вызову экстренных оперативных служб; послерейсовые – если работа связана с перевозками пассажиров или опасных грузов);
- работники, непосредственно занятые на работах, связанных с обслуживанием объектов электроэнергетики (предсменные);
- работники железнодорожного транспорта, которые осуществляют деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, и перечень профессий которых утвержден Приказом Минтранса РФ от 28.03.2007 № 36 (предрейсовые или предсменные);
- члены экипажей гражданских воздушных судов, диспетчеры управления воздушным движением (предполетный/предсменный, послеполетный/послесменный).



Важно! Время прохождения медицинских осмотров в начале, в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) включается в рабочее время.

! 3. Обязательное психиатрическое освидетельствование



Важно! Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование.

Психиатрическое освидетельствование проводится на добровольной основе с учетом норм, установленных Законом Российской Федерации от 02.07.1992 № 3185-1 «О



психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».

Перечень видов деятельности и условий труда, при работе в которых необходимо прохождение психиатрического освидетельствования, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 № 377.

Освидетельствование работника производится не реже одного раза в пять лет.



Важно! Работодатель обязан отстранить работника, отказавшегося от психиатрического освидетельствования.

Работник должен быть отстранен на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.

Обязанности работодателя в сфере проведения специальной оценки условий труда

В соответствии со ст. 212 ТК РФ на работодателя возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах является одним из мероприятий, которые проводит работодатель для исполнения этой обязанности.

Важно! Специальная оценка условий труда проводится в отношении каждого рабочего места, включая офисные помещения, не реже чем один раз в пять лет.

Законодательство РФ допускает проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах поэтапно.

Исключение составляют рабочие места:

- тех сотрудников, чья профессия, должность или специальность дает им право на досрочное назначение страховой пенсии по старости;



- работа на которых дает право на гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и/или опасные условия труда.

Специальная оценка условий труда таких рабочих мест должна быть осуществлена в первоочередном порядке без разделения на этапы.

! Важно! Специальную оценку условий труда должны проводить все организации, а также индивидуальные предприниматели, у которых трудятся работники.

Не обязаны проводить специальную оценку условий труда только работодатели – физические лица, не имеющие статуса индивидуального предпринимателя.

! Важно! Специальная оценка условий труда проводится на рабочих местах всех сотрудников.

Исключение составляют рабочие места:

- надомников;
- дистанционных работников;
- работников, которые трудятся у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

! Важно! Работодатель обязан проводить внеплановую специальную оценку условий



труда.

Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

- ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными нарушениями;
- изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- роизошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
- наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Внеплановая специальная оценка условий труда проводится в срок от 6 до 12 месяцев в зависимости от основания для ее проведения.

! **Важно! Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем должна быть образована комиссия по проведению специальной оценки условий труда.**

Число членов комиссии должно быть нечетным.

В состав комиссии включаются представители работодателя, включая специалиста по



охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

При проведении специальной оценки у работодателя, относящегося к субъектам малого предпринимательства, в комиссию включаются работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Конкретное количество членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда определяется с учетом штатного расписания работодателя.

Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя.

Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

! Важно! Комиссией должен быть утвержден перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест.

! Важно! Комиссией должен быть составлен график проведения специальной оценки условий труда

График утверждается соответствующим приказом руководителя организации.

! Важно! Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и специализированной организацией на



основании гражданско-правового договора.

В связи с проведением специальной оценки условий труда работник вправе:

- присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, с предложениями по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

! **Важно! Специальная оценка условий труда направлена на выявление вредных и опасных факторов производственной среды, оценку уровня их воздействия на работника.**

Вредными и опасными условиями труда в силу ст. 209 ТК РФ признают совокупность производственных факторов, воздействие которых на работника может привести к заболеванию или травме.

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

По степени вредности и (или) опасности условия труда подразделяются на четыре класса:

- оптимальные,
- допустимые,



- вредные,
- опасные.

Если по итогам специальной оценки условия труда на рабочем месте признаны вредными и (или) опасными, работодатель обязан, в частности:

1) предоставлять работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, например:

- сократить продолжительность рабочего времени, если условия труда признаны вредными (3-я, 4-я степень) или опасными;
- повысить размер оплаты труда;
- предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, если условия труда отнесены к вредным 2-4-й степени или опасным (не менее 7 дней);

2) обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;

3) предоставлять работникам молоко или другие равноценные пищевые продукты;

4) проводить мероприятия по улучшению условий труда работников, например:

- привести уровень естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях;
- снизить уровень загазованности, запыленности воздуха.

! Важно! Результаты специальной оценки условий труда оформляются в виде отчета.

Отчет составляется организацией, проводившей специальную оценку условий труда.

Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии.

Если член комиссии по проведению специальной оценки не согласен с ее результатами, он вправе в письменной форме изложить мотивированное особое мнение. Данный документ прилагается к отчету.

! Важно! Работодатель обязан ознакомить работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их



рабочих местах под роспись в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты



I.

Каждый работник имеет право на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя (ст. 219 ТК РФ).

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

Таким образом, работники должны обеспечиваться средствами индивидуальной защиты



на работах:

- с вредными и (или) опасными условиями труда,
- выполняемых в особых температурных условиях,
- связанных с загрязнением.

Различают индивидуальные СИЗ и СИЗ общего пользования. Индивидуальные СИЗ выдаются работникам, СИЗ общего пользования закрепляются за рабочими местами. СИЗ должны быть промаркированными.

! Важно! Работодатель обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать за счет своих средств:

! своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средства, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия;

! их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ).

После выдачи СИЗ работодатель обязан обеспечить принятие мер по:

- испытанию и проверке исправности используемых работниками СИЗ,
- хранению СИЗ в специально оборудованном помещении,
- уходу за СИЗ, который включает в себя стирку, чистку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию, обеспыливание, обезвреживание.

Обязательные требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, обувью и другими СИЗ установлены Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н).

Предоставление работникам СИЗ осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Работодателем могут быть установлены 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.

! Важно! Работодатель обязан информировать работников о полагающихся им



средствах индивидуальной защиты.

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



II.

Работник обязан правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

За правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты работодатель организует контроль.

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



III.

Учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленное время организуется работодателем.

Выдача работнику и сдача им СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ.

Важно! СИЗ, выдаваемые работнику, должны соответствовать его полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой им



работы.

Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории работодателя или территории выполнения работ работодателем - индивидуальным предпринимателем.

В отдельных случаях, когда по условиям работы указанный порядок невозможно соблюсти (например, на лесозаготовках, на геологических работах и т.п.), СИЗ могут оставаться в нерабочее время у работников.

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

В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работников причинам работодатель выдает им другие исправные СИЗ.

Работодатель обязан обеспечить замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт).

Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации (при наличии) и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.



IV.

Работодатель обеспечивает обязательность применения работниками СИЗ.

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

Важно! За отказ от применения СИЗ работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности согласно ст. 192 ТК РФ как за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

При подземных работах неприменение работником выданных ему в установленном



порядке средств индивидуальной защиты является основанием для отстранения от подземных работ (ст. 330.4 ТК РФ).



V.

Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ в соответствии с типовыми нормами, за организацию контроля за правильностью их применения работниками, а также за хранение и уход за СИЗ возлагается на работодателя (его представителя).

Важно! В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ (ч. 6 ст. 220 ТК РФ).

Работник вправе отказаться от выполнения работ, поскольку их выполнение при необеспечении его СИЗ в установленном порядке, может повлечь возникновение опасности для жизни и здоровья работника.

Служба охраны труда в организации



I.

Важно! В случае если у работодателя,



осуществляющего производственную деятельность, численность работников превышает 50 человек, в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением:

- !** должна быть создана служба охраны труда или,
- !** введена должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (ч. 1 ст. 217 ТК РФ).

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

- !** **Важно! При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют:**
- !** работодатель - индивидуальный предприниматель (лично),
- !** руководитель организации,
- !** другой уполномоченный работодателем работник,
- !** организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

При этом организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации, за исключением организаций, проводящих специальную оценку условий труда, порядок аккредитации которых устанавливается законодательством о специальной оценке условий труда.

Перечень услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правила аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н.



II.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда (далее – Служба) определяются работодателем с учетом Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации, которые утверждены Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14.

Согласно рекомендациям Службу рекомендуется организовывать в форме



самостоятельного структурного подразделения организации, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) Службы.

Основными задачами Службы являются:

- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;
- контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;
- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда;
- информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда;
- изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

Численность работников Службы определяется руководителем организации в зависимости от численности работающих, характера условий труда, степени опасности производств и других факторов с учетом Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях (утвержденных Постановлением Минтруда России от 22.01.2001 № 10).

Квалификация работников службы должна соответствовать требованиям профстандарта «Специалист в области охраны труда».

Важно! Руководителю организации рекомендуется организовывать для работников Службы охраны труда систематическое повышение квалификации и проверку знаний требований охраны труда.

Руководитель организации должен обеспечить необходимые условия для выполнения работниками Службы своих полномочий.

Рабочие места работников Службы рекомендуется организовывать в отдельном помещении, обеспечивать современной оргтехникой, техническими средствами связи и оборудовать для приема посетителей.

Работники Службы имеют право:



- в любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать производственные, служебные и бытовые помещения организации, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по вопросам охраны труда;
- предъявлять руководителям подразделений, другим должностным лицам организации обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение;
- требовать от руководителей подразделений отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по охране труда, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда;
- направлять руководителю организации предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда;
- запрашивать и получать от руководителей подразделений необходимые сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда;
- привлекать по согласованию с руководителем организации и руководителями подразделений соответствующих специалистов организации к проверкам состояния условий и охраны труда;
- представлять руководителю организации предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий и охраны труда;
- представлять по поручению руководителя организации в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов охраны труда.

! Важно! Ответственность за деятельность Службы несет руководитель организации.

Расследование несчастных случаев на производстве



I.

Работники организации обязаны незамедлительно извещать своего непосредственного



или вышестоящего руководителя о каждом происшедшем несчастном случае.

Важно! Расследование несчастных случаев на производстве в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке является обязанностью работодателя (ст. 212 ТК РФ).

Работодатель обязан принять все необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с ТК РФ.

Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 утверждено положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях и формы документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Несчастные случаи различают:

- по квалификации (связан с производством);
- по классификации (групповой);
- по категории (лёгкий, тяжёлый, со смертельным исходом);
- по типу (падение с высоты и т.п.).



II.

Важно! Работник имеет право на личное участие или участие через своих представителей (иных доверенных лиц) в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве (ст. 219, ч. 10 ст. 229 ТК РФ).



В случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо.

! Важно! В случае когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования (ч. 11 ст. 229 ТК РФ).

Общий перечень материалов расследования несчастного случая содержится в ст. 229.2 ТК РФ. При этом конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.



III.

Важно! Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) обязан незамедлительно создать комиссию в составе не менее 3 человек.

В состав комиссии включаются:

- специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя,
- представители работодателя,
- представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников,
- уполномоченный по охране труда.

Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ст. 229 ТК РФ комиссию возглавляет должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

При этом с учетом количества пострадавших, тяжести полученных ими повреждений, места, где произошел несчастный случай и других обстоятельств, в состав комиссии должны быть включены и иные представители (ст. 229 ТК РФ). Во всех случаях состав



комиссии должен состоять из нечетного числа членов.

Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя (если иное не предусмотрено ТК РФ).

- ! Важно! Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.**



IV.

Законодательством установлены определенные сроки расследования несчастных случаев (ст. 229.1 ТК РФ).

Важно! Комиссия обязана провести расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого одним или несколькими пострадавшими получены:

- ! легкие повреждения здоровья - в течение 3 дней;**
- ! тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом - в течение 15 дней.**

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение 1 месяца со дня поступления указанного заявления.

Указанные сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней при необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений. Повторное продление сроков расследования председателем комиссии (единолично) не допускается.

Если завершить расследование несчастного случая, срок по которому был продлен председателем комиссии, не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, в органах дознания, следствия или в суде, то решение о последующем продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

О продлении срока расследования должен быть уведомлен пострадавший (его



представитель).



V.

При расследовании каждого несчастного случая комиссия (государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование в случаях предусмотренных ст. 229.3 ТК РФ):

выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда,

получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего (ч. 1 ст. 229.2 ТК РФ).

Важно! Работодатель за счет собственных средств обязан обеспечить по требованию комиссии:

выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;

предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

На основании собранных материалов расследования комиссия:

- устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая,
- устанавливает лиц, допустивших нарушения требований охраны труда,
- вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев,
- определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности,
- решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая (в необходимых случаях),

квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Важно! Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом,



подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

О каждом страховом случае работодатель (его представитель) в течение суток обязан сообщить в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя).



VI.

Важно! По результатам расследования несчастного случая, который был квалифицирован комиссией как связанный с производством, должен быть оформлен акт.

Акт оформляется по форме Н-1 (для спортсменов Н-1ПС) (утв. Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73) в 2 экземплярах (для работника и работодателя), обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.

Выбор формы акта зависит от степени тяжести несчастного случая и профессиональной принадлежности пострадавших работников.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно, дополнительно к актам по ф. Н-1 должен быть составлен один акт по форме 4.

При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя) (ч. 6 ст. 230 ТК РФ).

Пострадавший (его представители) уведомляются о результатах расследования.

Оформленные и подписанные акты о расследовании несчастного случая и (или) составленные в установленных случаях акты формы Н-1 (Н-1ПС) вместе с материалами расследования направляются председателем комиссии или государственным инспектором труда, проводившим расследование, для рассмотрения работодателю.

Акты о расследовании несчастных случаев, квалифицированных по результатам расследования как не связанные с производством, вместе с материалами расследования хранятся работодателем (юридическим или физическим лицом) в течение 45 лет.

Разногласия по вопросам расследования, непризнания работодателем (его



представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом - лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются Федеральной службой по труду и занятости (Роструд).