

Служба по охране труда или специалист?

Чаще всего пристальное внимание охране труда уделяется лишь на крупных предприятиях и там, где присутствует вредное производство, а условия работы в связи с этим являются тяжелыми или опасными. И все же обеспечение нормальных условий труда – обязанность всех работодателей, в том числе индивидуальных предпринимателей.

СЧИТАЕМ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Чтобы выяснить необходимое количество персонала отдела охраны труда, достаточно заглянуть в Трудовой кодекс, а именно в ст. 217.

Итак, у каждого работодателя, который осуществляет производственную деятельность и численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда. Ее может занять человек, имеющий соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. Работодатель, численность работников которого менее 50, принимает решение о создании службы или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

В настоящее время действуют Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденные Постановлением Минтруда России от 22.01.2001 № 10. В них определяется нормативная численность конкретных работников службы охраны труда в зависимости от общей численности работников, численности занятых на вредных и тяжелых работах, а также количества структурных подразделений в организации.

Так, в организациях со среднесписочной численностью (при отсутствии сотрудников, занятых на тяжелых и связанных с вредными и опасными условиями труда работах) до 700 человек функции охраны труда могут выполнять отдельные специалисты. Если на предприятии более 700 человек и штатная численность сотрудников службы охраны труда от 3 до 5 единиц (включая начальника службы), то создается бюро, а при штатной численности от 6 единиц – отдел. Однако по правилу ст. 217 ТК РФ, например, в организации, численность персонала которой 200 человек (и нет лиц, занятых на тяжелых и связанных с вредными и опасными условиями труда работах), в штатном расписании должно быть не менее 1,5 ставки специалистов по охране труда. То есть наиболее правильным в соотношении специалист – объем работ будет такой расчет: на каждые 50 и более человек – отдельный специалист по охране труда.

Если у работодателя отсутствует служба или штатный специалист по охране труда, то их функции осуществляет лично работодатель, руководитель организации или другой уполномоченный работодателем работник.

Работодатель может привлечь к работе по охране труда организацию или специалиста, оказывающих услуги в данной области. Подобные услуги оформляются гражданско-правовым договором.

Другой вариант обеспечения охраны труда – прием специалиста на основе внешнего или внутреннего совместительства или же совмещения должностей. Главное условие – новый или уже работающий сотрудник должен отвечать необходимым требованиям, связанными с охраной труда.

Работа по совместительству оформляется путем заключения трудового договора и выполняется в свободное от основной работы время (ст. 60.1 ТК РФ). При совмещении работа выполняется в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, с письменного согласия работника (ст. 60.2 ТК РФ) – с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору и издается соответствующий приказ. Должность, предполагающая совместительство или

совмещение, отражается в штатном расписании. До подписания трудового договора или дополнительного соглашения надо ознакомить работника под подпись с должностной инструкцией и другими внутренними документами организации, связанные с охраной труда.

Понятно, что перечень требований к службе или специалисту и список необходимой документации для крупного предприятия (при отсутствии вредных и опасных условий труда) и компании с небольшим штатом примерно одни и те же. Решение вопроса о том, создавать отдел или вводить в штат специалиста, зависит от следующего:

- от среднесписочной численности работников в организации в целом и в ее обособленных производственных структурах;
- от наличия сотрудников, занятых на тяжелых работах, работах, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда. Если такие сотрудники есть, обязательно создается отдел;
- от круга задач и объема выполняемых работ по охране труда;
- от территориальной удаленности отдельных производственных подразделений друг от друга.

Добавим, что нужно принимать во внимание необходимость замены сотрудников по охране труда на периоды отпуска, болезни, командировки и т.п. При любой организационной структуре служба охраны труда непосредственно подчиняется руководителю организации.

ФУНКЦИИ ОТДЕЛА (СПЕЦИАЛИСТА) ПО ОХРАНЕ ТРУДА

В первую очередь установите перечень задач, которые будут в ведении такого отдела или специалиста. В самом общем плане это:

- контроль выполнения требований охраны труда работающим персоналом;
- контроль соблюдения законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора и т.д.;
- организация работы по профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами;
- осуществление мероприятий по улучшению условий труда;
- консультирование работников и руководителя предприятия по вопросам охраны труда;
- изучение и распространение передового опыта в этой сфере.

При организации работы службы по охране труда стоит руководствоваться нормативным документом – соответствующими Рекомендациями, утвержденными Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14, которое регулирует основные задачи, права работников службы, порядок ее формирования, обозначает предмет контроля и сферу ответственности службы. Таким образом, этот документ дает понять, каков функционал службы по охране труда. Можно выделить следующие ее функции:

- учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний;
- проведение совместно с представителями соответствующих подразделений проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств на соответствие требованиям охраны труда;
- разработка совместно с другими подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профзаболеваний, заболеваний, обусловленных производственными факторами, и

оказание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий;

- помощь руководителям подразделений в составлении списков профессий и должностей для обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров;

- организация своевременного обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя, и участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда;

- составление (при участии руководителей подразделений) перечней профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда;

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

ТРЕБОВАНИЯ К СПЕЦИАЛИСТУ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Согласно ст. 217 ТК РФ специалист по охране труда должен иметь соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. На практике при поиске и подборе данных специалистов возникает вопрос: что подразумевается под «соответствующей подготовкой»?

Профстандарт устанавливает следующие требования к образованию и опыту работы указанных специалистов:

- высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки;

- либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование в области охраны труда без требований к стажу работы;

- либо среднее образование и дополнительное профессиональное образование в области охраны труда со стажем работы не менее трех лет в области охраны труда.

На практике надзорные органы, контролируя выполнение работодателем обязанностей по охране труда, редко интересуются образованием специалистов.

Наиболее распространены такие требования при поиске специалиста по охране труда: работник, имеющий высшее образование и дополнительное профессиональное образование либо опыт работы в сфере охраны труда. При этом высшее образование может быть самым разным. Профессиональная переподготовка специалистов проводится, как правило, на базе высшего или среднего профессионального образования.

Примечание. Из ст. 217 ТК РФ видно, что допускается отсутствие у специалиста по охране труда специального образования при наличии переподготовки или необходимого опыта.

Можно обучать руководителей и специалистов по охране труда непосредственно на предприятии, а можно привлечь к этому процессу стороннюю организацию – при условии, что у нее имеется лицензия на право ведения образовательной деятельности, преподавательский состав, специализирующийся в области охраны труда, и соответствующая материально-техническая база. Примерная программа обучения по охране труда утверждена Минтрудом 17.05.2004. После обучения проводится проверка знаний и слушателям выдаются удостоверения установленного образца.

Руководители и специалисты должны проходить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года.

НОРМАТИВНАЯ БАЗА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТЫ ОТДЕЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Для создания и обеспечения работы службы работодателю необходимо издать ряд документов (конкретный перечень зависит от специфики деятельности организации (индивидуального предпринимателя)):

- приказ о создании службы охраны труда (или введении в штатное расписание должности специалиста по охране труда);
- положение о службе охраны труда (в нем прописываются цели, задачи, функции, права и обязанности службы, порядок взаимодействия с другими подразделениями организации, распределяются функциональные обязанности между сотрудниками службы);
- должностные инструкции сотрудников службы;
- инструкции по охране труда, которые разрабатываются на основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда;
- перечень инструкций по охране труда, действующих в данной организации;
- журналы регистрации инструктажа: вводного, первичного, повторного, при необходимости внепланового, целевого;
- личные карточки сертифицированных средств индивидуальной защиты;
- журнал регистрации несчастных случаев на производстве;
- график периодических медицинских осмотров, если таковые обязательны для работников.

При наличии на предприятии вредных и (или) опасных факторов производственной среды разрабатываются и утверждаются:

- перечень работ повышенной опасности или выполняемых в опасных и вредных условиях;
- перечень профессий и работ, для которых сотрудникам необходимо пройти медицинский осмотр;
- журнал регистрации нарядов-допусков на работы повышенной опасности;
- перечень выдаваемых бесплатно спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- перечень рабочих мест, подлежащих оснащению средствами коллективной защиты.

Отметим: согласно ст. 225 ТК РФ все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда. При этом работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда. Порядок проведения обучения и инструктажа по охране труда установлен Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29. Конкретный порядок, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей по охране труда по отдельным отраслям регулируются отраслевыми и межотраслевыми нормативными актами по охране труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Статья 212 ТК РФ возлагает обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда на работодателя. Именно он несет ответственность за безопасность своих сотрудников при выполнении работы и за создание специальной системы контроля выполнения требований охраны труда.

Работодатель вправе самостоятельно решить – создавать ему службу (отдел, бюро), принимать отдельного специалиста, пользоваться услугами по охране труда в рамках совместительства или совмещения или же заключать гражданско-правовой договор со сторонней организацией.