

Тудор КАПША
Доктор трудового права
Государственный советник по социально-правовым вопросам
Парламент Республики Молдова

НОВОЕ В ОХРАНЕ ТРУДА

ЖУРНАЛ РЕГИСТРАЦИИ ИНСТРУКТАЖЕЙ

Что делать с журналами регистрации инструктажа по охране труда, если теперь данная информация вносится в Личную карточку работника?

В соответствии с п. 53 Положения о порядке организации деятельности по защите работников на рабочем месте и предупреждению профессиональных рисков (далее – «Положение»), утвержденного Постановлением Правительства Республики Молдова № 95 от 5 февраля 2009 года, результат обучения работников в области охраны здоровья и безопасности труда вносится в *Личную карточку обучения в области охраны здоровья и безопасности труда*, которая хранится у руководителя рабочего места.

Применение Личной карточки обучения в области охраны здоровья и безопасности труда заменяет ведение прежнего *Журнала регистрации инструктажа на рабочем месте и периодического инструктажа*.

Учитывая, что, согласно п. 68 Положения установлено, что интервал между двумя периодическими курсами обучения не должен превышать шести месяцев. При таких обстоятельствах работодателю необходимо обеспечить совместное хранение Личных карточек обучения в области охраны здоровья и безопасности труда и Журнала регистрации инструктажа на рабочем месте и периодического инструктажа, по крайней мере, не менее шести месяцев со дня вступления в силу Положения, то есть со дня его опубликования - 17 февраля 2009 года.

ВВОДНЫЙ ИНСТРУКТАЖ

Вводный инструктаж был проведен до принятия данного положения. Необходимо ли данные

об его проведении внести в Личную карточку обучения в области охраны здоровья и безопасности труда? Если да, то каким числом?

Один из этапов обучения работников в области охраны здоровья и безопасности труда, предусмотренных как вступившим в силу **Положением** (п. 59), так и действующим и ранее **Нормами организации обучения в области охраны труда персонала предприятий, учреждений организаций**, является обучение лиц при их приеме на работу. Этот этап обучения включает общее вводное обучение.

Вводный инструктаж, проведенный с работниками, принятыми на работу до вступления в силу **Положения** (то есть до 17 февраля 2009 года), вносился ранее в Журнал регистрации вводного инструктажа, предусмотренного названными **Нормами**.

При составлении и ведении Личных карточек обучения в области охраны здоровья и безопасности труда для работников, принятых на работу до вступления в силу **Положения**, в настоящее время нет необходимости вносить данные о проведении вводного инструктажа. В этом случае работодателю необходимо обеспечить хранение Журнала регистрации вводного инструктажа на протяжении всего периода деятельности работника на данном предприятии.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Если на предприятии был принят План мероприятий по охране труда на 2009 год, то необходимо ли его менять в соответствии с новым **Положением**?

Исходя из требований п. f) ст. 13 Закона Республики Молдова № 186-XVI от 10 июля 2008 года «Об охране здоровья и безопасности труда» (далее – «Закон об охране здоровья и безопасности труда» или «Закон»), работодатель обязан разрабатывать, если характер и степень профессионального риска требуют того, ежегодный план защиты и предупреждения, включающий технические, санитарные, организационные и другие меры. Данный план должен основываться на оценке профессиональных рисков, и применяться согласно условиям работы, специфичным для данного предприятия.

Следовательно, если План мероприятий по охране труда на 2009 год, принятый до вступления в силу Положения, не противоречит требованиям Закона об охране здоровья и безопасности труда, то особой необходимости в его пересмотре нет.

СПЕЦИАЛИСТЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Специалист по охране труда не имеет высшего или среднего технического образования, но он окончил соответствующие курсы обучения в качестве специалиста по охране труда и технике безопасности. Нужно ли в данной ситуации увольнять его, так как он не соответствует требованиям нового Положения? А если это директор или заместитель директора?

Как известно, целью Закона об охране здоровья и безопасности труда является регулирование правовых отношений, касающихся ведения мер по обеспечению безопасности и здоровья работников на рабочем месте. В соответствии с Законом, принятие и реализация мер, необходимых для охраны здоровья и безопасности труда работников, включая предупреждение профессиональных рисков, обеспечение информации и обучения, а также обеспечение необходимой организации и средств, возлагаются на работодателя.

Согласно ст. 11 Закона об охране здоровья и безопасности труда, работодатель должен назначить одного или более работников для выполнения работы, связанной с защитой и предупреждением профессиональных рисков на предприятии.

Учитывая цитируемые положения ч. (1) ст. 11 Закона и следуя требованиям п. 10 Положения, персональное назначение работника, ответственного за деятельность по защите и предупреждению, осуществляется решением работодателя.

В связи с изложенным Инспекция труда считает, что для надлежащего осуществления деятельности по защите и предупреждению на предприятии назначенный работник должен отвечать минимальным требованиям по подготовке в области охраны здоровья и безопасности труда, соответствующим второму уровню, согласно п/п. 2) п. 38 Положения, к которым относятся:

- высшее или среднее техническое образование;
- окончание курса обучения в области охраны здоровья и безопасности труда в объеме не менее 40 часов по минимальному содержанию, согласно приложению № 3 к **Положению**.

Исходя из требований п. 39 **Положения**, второй уровень подготовки в области охраны здоровья и безопасности труда подтверждается документом об окончании соответствующего учебного заведения и курса обучения.

Инспекция труда находит незаконным назначение на должность инженера по охране труда и технике безопасности работника, не отвечающего указанным выше правовым требованиям, поэтому работодателю следует принимать меры по обеспечению выполнения этих требований или прекратить трудовые отношения с работником, не соответствующим им.

Вместе с тем Инспекция труда полагает, что в случае, если деятельность по защите и предупреждению осуществляется работодателем неправомерно, ему необходимо либо назначить работника, отвечающего установленным критериям, либо воспользоваться услугами внешних служб защиты и предупреждения.

Относительно возможности увольнения специалиста по охране труда на предприятии, не имеющего высшего или среднего технического образования, но окончившего курсы обучения в области охраны здоровья и безопасности труда (о чем спрашивает читатель), необходимо обратить особое внимание на следующие правовые аспекты.

Во-первых, в соответствии с положениями ст. 86 **Трудового кодекса Республики Молдова** (далее – «**ТК**»), увольнение работника (включая упомянутого в вопросе специалиста) по инициативе работодателя допускается только по основаниям, предусмотренным в п.п. а) – з) ч. (1) ст. 86 **ТК**. Но ни одного из содержащихся в ч. (1) ст. 86 **ТК** оснований для расторжения трудового договора не дает работодателю право на увольнение данного специалиста по причине отсутствия у него соответствующего образования, что, в конечном счете, исключает возможность законного прекращения трудовых отношений с ним.

Во-вторых, п. з) ч. (1) ст. 86 **ТК** предусматривает, в принципе, возможность увольнения работника

(специалиста) по другим основаниям, установленным иными законами. Однако новый **Закон об охране здоровья и безопасности труда** (как основной законодательный акт в области охраны труда) не устанавливает каких-либо правовых оснований для увольнения специалистов по охране труда (либо назначенных работников для выполнения работы, связанной с защитой и предупреждением профессиональных рисков). Следовательно, отсутствие в **Законе** оснований для увольнения упомянутых лиц не позволяет работодателю прибегнуть к применению положений п. з) ч. (1) ст. 86 ТК.

В-третьих, оформление соответствующих документов (в том числе связанных с назначением на должность специалиста по охране труда) должно осуществляться с обязательным применением **Классификатора занятий Республики Молдова, как того требует** ч. (3) ст. 7 **Закона Республики Молдова № 102-XV от 13 марта 2003 года «О занятости населения и социальной защите лиц, находящихся в поиске работы»**.

Исходя из положений **Классификатора занятий Республики Молдова**, для выполнения работы в области охраны труда предусмотрена должность *инженера по охране труда и технике безопасности* (код 22156), относимой к базовой группе 2149. Однако требование о занятии данной должности только при наличии высшего или среднего технического образования (как это указано в п/п. 2) п. 38 **Положения**) **Классификатором** не предусмотрено. Не установлено такое требование также **Законом об охране здоровья и безопасности труда**.

Поэтому предписания п/п. 2) п. 38 **Положения** относительно образования не согласуются с требованиями **Классификатора** и **Закона об охране здоровья и безопасности труда**, а в итоге – противоречат положениям ч. (2) ст. 102 **Конституции Республики Молдова**, согласно которым правительственные постановления принимаются для организации исполнения законов.

В-четвертых, из содержания ст.ст. 12, 21 - 23 и 25 - 26 **Закона Республики Молдова № 547-XIII от 21 июля 1995 года «Об образовании»**, следует, что такое понятие как *«среднее техническое образование»* не в полной мере вписывается в действующую в нашей стране структуру системы образования, что так или иначе может порождать конфликтные

ситуации (разногласия) между работником и работодателем, особенно в случае постановки вопроса об увольнении работающего специалиста по охране труда из-за отсутствия у него соответствующего образования.

Касательно исполнения обязанностей специалиста по охране труда непосредственно директором или заместителем директора предприятия следует отметить, что, в принципе, такое возможно, но при соблюдении ч. (10) ст. 11 Закона об охране здоровья и безопасности труда, согласно которой на предприятиях с видами деятельности, осуществляемыми без опасности травмирования или профессионального заболевания, руководитель предприятия может возложить на себя обязанности назначенного работника, если он закончил учебные курсы в области охраны здоровья и безопасности труда. На иных предприятиях такое совмещение не допускается.

Увольнение упомянутых в вопросе руководящих работников предприятия из-за отсутствия образования, указанного в п/п. 2) п. 38 Положения, действующим трудовым законодательством не предусмотрено.

• . . •

Работники (руководители рабочих мест) прошли в конце 2007 года обучение на предприятии в области охраны здоровья и безопасности труда по программе периодических курсов в объеме 40 часов (что было разрешено старыми Нормами по организации обучения в области охраны труда персонала предприятия, учреждении, организации), может ли данное обучение в свете принятого Положения считаться действительным?

Как сообщает Инспекция труда, если содержание проводимых курсов обучения в 2007 году соответствует содержанию, предусмотренному Положением, то правовых оснований для признания курсового обучения недействительным в настоящее время не имеется.

— — —

ЗОНЫ ПОВЫШЕННОГО РИСКА

Укажите, пожалуйста, критерии учета зон повышенного профессионального и особого риска.

Статья 10 Закона об охране здоровья и безопасности труда обязывает работодателя, принимая во внимание характер работы предприятия, оценить профессиональные риски и всегда владеть оценкой профессионального риска, а также вести учет зон повышенного профессионального и особого риска.

Под профессиональным риском (риск травмирования или профессионального заболевания) подразумевается сочетание вероятности и тяжести возможной травмы или ухудшения здоровья в опасной ситуации.

Профессиональный риск обусловлен взаимосвязью четырех элементов трудовой системы: исполнитель - трудовое задание - средства производства - производственная среда и состоит из факторов риска, свойственных каждому из этих элементов.

Факторы риска несчастных случаев это факторы (свойства, состояния, процессы, явления, поведения), присущие элементам трудовой системы, которые могут в определенных условиях провоцировать несчастные случаи на производстве. Зону на предприятии, где были идентифицированы факторы риска, которые могут привести к несчастным случаям на производстве, или профессиональным заболеваниям с тяжелыми и необратимыми последствиями (инвалидность или смерть работника), принято считать зоной повышенного профессионального и особого риска.

Примером зон повышенного или особого риска могут служить помещения или зоны со взрывоопасной или пожароопасной средой, электрические подстанции, помещения электrorаспределительных устройств, зоны работы и передвижения грузоподъемных машин и механизмов, зоны производства работ на высоте, где существует опасность падения и др.

ИНСТРУКЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Если на предприятии есть профсоюзный комитет, то мы с ним согласовывали инструкции по охране труда. В новом Положении (приложение № 7) такой нормы нет. Как правильно поступать в данном случае?

Согласно п. h) ст. 13 Закона об охране здоровья и безопасности труда, работодатель обязан обеспечивать разработку инструкций по охране здоровья и безопасности труда в духе настоящего закона, с

учетом особенностей видов деятельности и рабочих мест, имеющихся на предприятии.

Пункты а) и а') ст. 42 и п. м) ст. 225 ТК точно указывают, что работодатель обязан разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по согласованию с представителями работников, к которым относится, прежде всего, профсоюзный орган предприятия (ч. (2) ст. 20 ТК).

Следовательно, разработка и утверждение инструкций по охране здоровья и безопасности труда на предприятии согласно п.п. 76 - 78 Положения, должны быть осуществлены работодателем, как и прежде, по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия (как того требует ст. 22, п. м) ст. 225 ТК и ч. (2) ст. 17 Закона Республики Молдова № 1129-XIV от 7 июля 2000 года «О профессиональных союзах». Это должно быть сделано независимо от отсутствия такого предписания в Приложении № 1 к Положению.

На практике данная проблема может быть решена согласно п. б) ст. 19 ТК, путем предварительного согласования с профсоюзным комитетом предприятия проекта приказа об утверждении той или иной инструкции по охране здоровья и безопасности труда с последующими его изданием (утверждением) в установленном порядке. Однако в рамках социального партнерства могут быть найдены и иные приемлемые формы участия профсоюзного органа предприятия в разработке и утверждении указанных инструкций, как это позволяет п. d) ч. (2) ст. 42 ТК.

. . .

Ранее не требовалась пересмотреть предприятия на инструкции, сейчас требуется. Что делать с инструкциями, принятыми до 17 февраля 2009 года?

Инструкции по охране здоровья и безопасности труда, принятые до 17 февраля 2009 года, то есть до дня опубликования Положения), подлежат пересмотру на предмет их приведения в полное соответствие с содержанием требований Закона об охране здоровья и безопасности труда и Положения.