

**VI. Articole și comentarii ale autorilor cu privire la noile reguli
de protecție a muncii în Republica Moldova**

**Статьи и комментарии авторов о новых правилах
охраны труда в Республике Молдова**

1. [Нина Костюк, магистр права РМ – «Организуем охрану труда по новым правилам».](#)
2. [Тудор Капша, доктор трудового права, государственный советник по социально-правовым вопросам – «Новое в охране труда».](#)
3. [Тудор Капша, доктор трудового права, государственный советник по социально-правовым вопросам – «Несчастный случай на производстве. Пример из практики».](#)
4. [Думитру Стэвилэ, генеральный Государственный инспектор труда РМ, Нина Костюк, магистр права РМ – «Административная ответственность за нарушение охраны труда».](#)
5. [Георгий Царалунга, инспектор труда – «Инспекция труда консультирует по вопросам охраны труда».](#)
6. [Общие принципы организации работ на предприятии \(для сведения\)](#)
7. [Краткая информация по охране труда.](#)
8. [Нормы выдачи спецодежды.](#)
9. [Инструкция и инструктаж.](#)
10. [Пересмотр инструкции по охране труда](#)
11. [Содержание инструкции по охране труда](#)

12. Tudor Capșa, doctor în dreptul muncii, consilier de stat de gradul 1.
Comentariu științifico-practic la Codul Muncii al Republicii Moldova.
Garanții și compensații în cazul unor accidente de muncă.

Тудор Капша, доктор трудового права, государственный советник 1 ранга.
Научно-практический комментарий к Трудовому Кодексу Республики
Молдова. Гарантии и компенсации при несчастных случаях на производстве.

13. Tudor Capșa, doctor în dreptul muncii, consilier de stat de gradul 1.
Comentariu științifico-practic la Codul Muncii al Republicii Moldova.
Regulamentul intern al unității. Disciplina muncii.

Тудор Капша, доктор трудового права, государственный советник 1 ранга.
Научно-практический комментарий к Трудовому Кодексу Республики.
Правила внутреннего распорядка предприятия. Дисциплина труда.

14. Tudor Capșa, doctor în dreptul muncii, consilier de stat de gradul 1.
Comentariu științifico-practic la Codul Muncii al Republicii Moldova.
Particularitățile de reglementare a muncii unor categorii de salariați.

Тудор Капша, доктор трудового права, государственный советник 1 ранга.
Научно-практический комментарий к Трудовому Кодексу Республики.
Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

15. Тудор Капша, доктор трудового права, государственный советник 1
ранга.
Научно-практический комментарий к Трудовому Кодексу Республики.
Должностные инструкции работников. Организационно-правовые аспекты.

16. Tudor Capșa, doctor în dreptul muncii, consilier de stat de gradul 1.
Comentariu științifico-practic la Codul Muncii al Republicii Moldova.
Întrebări și răspunsuri.

Тудор Капша, доктор трудового права, государственный советник 1 ранга.
Научно-практический комментарий к Трудовому Кодексу Республики.
Вопросы и ответы.

ОРГАНИЗУЕМ ОХРАНУ ТРУДА ПО НОВЫМ ПРАВИЛАМ

С 1 января 2009 года вступил в силу новый Закон 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»).

Для установления реального механизма исполнения и реализации указанного законодательного акта Правительство разработало Положение о порядке организации деятельности по защите работников на рабочем месте и предупреждению профессиональных рисков (утверждено Постановлением Правительства Республики Молдова № 95 от 5 февраля 2009 года).

ЧТО ВХОДИТ В ОХРАНУ ТРУДА ПО НОВЫМ ПРАВИЛАМ

Перед тем как непосредственно перейти к рассмотрению вопросов организации охраны труда на предприятии следует рассмотреть содержание охраны труда согласно Закону об охране здоровья и безопасности труда и Положению о порядке организации деятельности по защите работников на рабочем месте и предупреждению профессиональных рисков.

Так, деятельность по охране труда (по новым правилам это деятельность «по защите работников и предупреждению профессиональных рисков»), осуществляемая на уровне предприятия, состоит в следующем:

- оценка профессиональных рисков;
- разработка и периодический пересмотр плана по защите и предупреждению, а также обеспечение его выполнения;
- установление обязанностей и ответственности работников в области охраны здоровья и безопасности труда;
- проверка знания и применения всеми работниками мер, предусмотренных в плане по защите и предупреждению, а также возложенных на них

обязанностей и ответственности в области охраны здоровья и безопасности труда;

- обеспечение предприятия материалами, необходимыми для информирования и обучения работников в области охраны здоровья и безопасности труда: книгами, брошюрами, справочниками, плакатами, фильмами и др.;

- обустройство и оснащение кабинета и/или специальных мест по охране здоровья и безопасности труда;

- разработка инструкций по охране здоровья и безопасности труда с учетом особенностей осуществляемой деятельности и рабочих мест/рабочих постов;

- обеспечение каждого работника инструкциями по охране здоровья и безопасности труда, в том числе инструкциями по оказанию первой помощи при травмировании на производстве;

- обеспечение информирования и обучения работников в области охраны здоровья и безопасности труда;

- проверка знаний и применения работниками информации и инструкций по охране здоровья и безопасности труда;

- обеспечение разработки плана действий в случае серьезной и надвигающейся опасности;

- учет зон с высоким и специфическим риском;

- установление зон, требующих применения сигнализации по охране здоровья и безопасности труда, а также вида сигнализации;

- осуществление мониторинга функционирования систем вентиляции, защитных средств, контрольно-измерительной аппаратуры;

- проверка исправности систем безопасности и аварийной сигнализации;

- установление потребности в оснащении работников индивидуальными средствами защиты;

- обеспечение адекватного содержания, использования и хранения индивидуальных средств защиты;

- обеспечение сообщения в установленные сроки и надлежащим образом о несчастных случаях на производстве;

- обеспечение рабочих мест аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве;

- обеспечение осуществления мероприятий, предписанных инспекторами труда в рамках контроль-

МИНИМАЛЬНОЕ СОДЕРЖАНИЕ
курса обучения в области охраны здоровья и безопасности труда,
соответствующего первому уровню подготовки

1. Нормативные акты по охране здоровья и безопасности труда.
2. Ответственность за нарушение нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда.
3. Общие понятия о факторах профессионального риска.
4. Общие понятия об оценке профессиональных рисков.
5. Первая помощь пострадавшим при несчастном случае на производстве.

Продолжительность курса обучения – не менее 8 часов.

Приложение № 2
к Положению о порядке организации деятельности
по защите работников на рабочем месте
и предупреждению профессиональных рисков

ных посещений предприятия и расследования несчастных случаев на производстве;

- сотрудничество с работниками и/или представителями работников, внешними службами защиты и предупреждения в целях координирования мероприятий по защите и предупреждению;

- сотрудничество с назначенными работниками/внутренними службами/внешними службами других работодателей в случае, если несколько работодателей осуществляет свою деятельность на одном и том же рабочем месте;

- применение системы стимулов и дисциплинарных взысканий к работникам, согласно критериям выполнения обязанностей в области охраны здоровья и безопасности труда;

- составление документации и отчетов, предусмотренных положениями в области охраны здоровья и безопасности труда.

Данный перечень установлен п. 4 Положение о порядке организации деятельности по защите работников на рабочем месте и предупреждению профессиональных рисков (далее – «Положение»).

ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОХРАНЫ ТРУДА

Одним из важнейших вопросов в области охраны труда, который теперь стоит перед работодателями, является вопрос: «Кто на предприятии должен теперь заниматься охраной труда?». Ответ на данный вопрос зависит от нескольких факторов.

Работодатели должны понимать, что на предприятии, в учреждении или организации обязательно должно быть лицо или структура, ответственные за охрану труда (п. 3 Положения).

В соответствии с п. 3 Положения лицом (лицами) или структурой, которые занимаются охраной труда на уровне предприятия, могут быть:

- сам работодатель (руководитель предприятия);
- назначенный работник (работники);
- внутренняя служба защиты и предупреждения;
- внешняя служба защиты и предупреждения

То есть, у работодателей фактически есть четыре способа решения проблемы охраны труда. Выбор того или иного способа зависит от требований за-

ЦИТИРУЕМ ЗАКОН

МИНИМАЛЬНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

**курса обучения в области охраны здоровья и безопасности труда,
соответствующего второму уровню подготовки**

1. Нормативные акты по охране здоровья и безопасности труда.
2. Ответственность за нарушение нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда.
3. Организация деятельности по защите работников на рабочем месте и предупреждению профессиональных рисков.
4. Факторы профессионального риска.
5. Методы оценки профессиональных рисков.
6. Предотвращение профессиональных рисков.
7. Первая помощь пострадавшим при несчастном случае на производстве.

Продолжительность курса обучения - не менее 40 часов.

Приложение № 3
к Положению о порядке организации деятельности
по защите работников на рабочем месте
и предупреждению профессиональных рисков

конодательства, воли работодателя, его финансово-экономических возможностей и специфики предприятия.

Во-первых, работодатель (руководитель предприятия) может возложить на себя обязанности по осуществлению деятельности по охране труда.

В этом случае организацией охраны труда на предприятии занимается сам работодатель (руководитель предприятия). Такая практика допустима на предприятиях, которые соответствуют требованиям ч. (10) ст. 11 **Закона об охране здоровья и безопасности труда** и п.п. 3 и 5 **Положения**. Вот эти требования:

- экономическая деятельность предприятия не входит в перечень отраслей, в которых создание внутренней службы защиты и предупреждения обязательно (см. ниже);
- на предприятии осуществляется экономическая деятельность без опасности травмирования или профессионального заболевания;
- работодатель осуществляет свою профессиональную деятельность по охране труда на предприятии эффективно и регулярно;
- работодатель отвечает минимальным требованиям по подготовке в области охраны здоровья и безопасности труда, соответствующим второму уровню (об уровнях подготовки в области охраны труда см. ниже).

Если данные условия (требования) не соблюдаются (не выполняются) работодателем, то он обязан либо назначить одного или нескольких работников, либо организовать внутреннюю службу защиты и предупреждения, либо обратиться к одной или нескольким внешним службам защиты и предупреждения (п. 6 **Положения**).

Работодатель также должен обратиться к внешней службе (службам) защиты и предупреждения в случае, если вышеназванные условия соблюдены, но работодатель не осуществляет полностью все мероприятия в области охраны труда. В такой ситуации работодатель должен обратиться к внешней службе (службам), которая и будет реализовывать мероприятия в области охраны труда, не выполненные работодателем (п. 7 **Положения**).

Во-вторых, работодатель может назначить одного или несколько работников, которые будут непосредственно заниматься вопросами охраны труда на предприятии.

Правовой статус работников, ответственных за охрану труда на предприятии, определяется п.п. 10 - 14 Положения.

Назначение такого работника (работников) осуществляется приказом (решением) работодателя. Фактическая численность назначенных работников определяется работодателем исходя из размеров предприятия и/или рисков, которым подвергаются работники, а также от их распределения на предприятии (п. 13 Положения).

К уровню подготовки назначенного работника (работников) существуют определенные требования. В частности, назначенные работники должны отвечать минимальным требованиям по подготовке в области охраны здоровья и безопасности труда второго уровня (*об уровнях подготовки в области охраны труда см. ниже*).

Работодатель устанавливает меры по защите и предупреждению, которые назначенный работник способен выполнить согласно своим способностям, времени и адекватным средствам (п. 11 Положения). Работодатель также должен обеспечить назначенных работников адекватными средствами и предоставлять им время, необходимое для осуществления деятельности в области охраны труда.

В-третьих, работодатель может создать на предприятии внутреннюю службу защиты и предупреждения. Как предусматривает п. 2 Положения, внутренняя служба защиты и предупреждения представляет собой отдельное подразделение, которое находится в непосредственном подчинении работодателя с целью осуществления на предприятии мероприятий по защите и предупреждению.

Внутренняя служба *обязательно* создается на предприятиях, которые осуществляют следующие виды деятельности:

- добывающая промышленность;
- электрическая и тепловая энергия, газ и вода;
- строительство;
- перерабатывающая промышленность;
- транспорт и связь;

- виды деятельности, подверженные потенциальному риску воздействия ионизирующего излучения;
- виды деятельности, подверженные потенциальному риску воздействия токсичных веществ;
- виды деятельности, в которых используются опасные вещества;
- виды деятельности, подверженные риску воздействия биологических агентов.

Этот перечень приводится в Приложении № 1 к **Положению**, а обязанность предприятий, занятых в указанных отраслях, по созданию внутренней службы закреплена в п. 8 **Положения**.

Из вышесказанного следует, что остальные предприятия, организации и учреждения не обязаны создавать внутренние службы. Они могут создать внутреннюю службу защиты и предупреждения, а могут действовать по-другому – выбрать другие способы решения проблемы охраны труда (назначить специальных работников или привлечь внешнюю службу защиты и предупреждения и т.д.).

Внутренняя служба должна состоять из работников, квалификация которых отвечает требованиям в области охраны здоровья и защиты труда *второго уровня подготовки (об уровнях подготовки в области охраны труда см. ниже)*.

Тут следует отметить, что в состав внутренней службы могут входить и другие работники, которые вправе осуществлять только вспомогательную деятельность в службе (п. 19 **Положения**). К таким работникам **Положение** не предъявляет каких-либо требований о наличии у них определенного уровня подготовки в области охраны здоровья и безопасности труда.

К сожалению, **Положение** не содержит требования по минимальному/максимальному количеству работников (сотрудников) внутренней службы. Поэтому при определении количественного состава службы работодатель должен исходить из величины предприятия и/или рисков, которым подвергаются работники предприятия, а также от их распределения по предприятию (см. п. 16 **Положения**).

Положение содержит еще два момента, относящихся к сотрудникам внутренней службы.

В частности, п. 20 **Положения** предусматривает, что в их должностные функции может входить только выполнение обязанностей по защите работников предприятия на их рабочих местах и пред-

упреждению профессиональных рисков на производстве и, в крайнем случае, смежная деятельность (например, предупреждение и тушение пожаров и защита окружающей среды). По общему правилу, закрепленному в ст. 49 ТК, должностные обязанности работника (в том числе сотрудника внутренней службы) должны быть отражены в его трудовом договоре. Если на предприятии используются должностные инструкции, то, помимо трудового договора, обязанности работника указываются и в его должностной инструкции.

И второй момент – норма о гендерном равенстве работников при назначении во внутреннюю службу. **Положение** обязывает работодателя обеспечить одинаковые условия для занятия должностей во внутренней службе как для женщин, так и для мужчин (п. 22 Положения).

И, в-четвертых, работодатель может обратиться за помощью к внешним службам защиты и предупреждения.

В случае привлечения работодателем внешней службы, она осуществляет на предприятии деятельности по защите работников на рабочем месте и предупреждению профессиональных рисков. Юридической основой для этого служит соответствующий договор, который обязательно должен содержать описание деятельности по защите и предупреждению, осуществляемой внешней службой на данном предприятии (п. 30 Положения).

Положение предусматривает, что если функции по охране труда выполняет внешняя служба, то она должна иметь доступ ко всей информации, необходимой для осуществления своей деятельности.

Внешняя служба защиты и предупреждения должна располагать работниками с адекватной профессиональной подготовкой и материальными средствами, необходимыми для осуществления своей деятельности.

Внешняя служба защиты и предупреждения должна состоять из работников, которые отвечают минимальным требованиям в области охраны здоровья и защиты труда, соответствующим второму уровню (*об уровнях подготовки в области охраны труда см. ниже*). В составе внешней службы могут работать и другие работники для осуществления вспомогательной деятельности.

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ

Положение предусматривает, что помимо назначенных работников или специальных подразделений (внутренней или внешней служб) вопросами охраны труда занимаются и сами работники данного предприятия. Более того, право работников предприятия участвовать в деятельности, связанной с охраной здоровья и безопасностью труда, прямо закреплено в **Законе об охране здоровья и безопасности труда** (см. ст.ст. 14,15 Закона).

Для реализации данного права работников **Закон** предусматривает избрание трудовым коллективом представителей, которые наделяются особой ответственностью в области охраны здоровья и безопасности труда.

Численность избираемых представителей работников, наделенных особой ответственностью в области охраны здоровья и безопасности труда, устанавливается в зависимости от общей численности работников предприятия. Соотношение работников предприятия и избранных работников определяется п. 9 **Типового положения об организации и функционировании комитета охраны здоровья и безопасности труда** (приложение № 2 к **Постановлению Правительства Республики Молдова № 95 от 5 февраля 2009 года**).

Представители работников должны отвечать минимальным требованиям подготовки в области охраны здоровья и защиты труда, соответствующим первому уровню (см. вставку «Цитируем закон»).

Представители работников, наделенные особой ответственностью в области охраны здоровья и безопасности труда, консультируются и участвуют в соответствии со ст. 15 **Закона об охране здоровья и безопасности труда** и могут осуществлять следующую деятельность:

- сотрудничают с работодателем с целью улучшения условий охраны здоровья и безопасности труда;
- сопровождают группу или лицо, осуществляющее оценку рисков;
- помогают работникам осознать необходимость применения мер по охране здоровья и безопасности труда;
- доводят до работодателя или комитета по охране здоровья и безопасности труда предложения работников, касающиеся улучшения условий труда;

- следят за выполнением мер, предусмотренных в плане защиты и предупреждения;
- информируют территориальную Инспекцию труда о несоблюдении законоположений в области охраны здоровья и безопасности труда.

КОМИТЕТ ПО ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Комитет по охране здоровья и безопасности труда (комитет) обеспечивает сотрудничество между работодателем и работниками в целях введения мер по обеспечению безопасности и здоровья работников на рабочем месте.

Статья 16 Закона об охране здоровья и безопасности труда предусматривает обязательное создание на уровне предприятия комитета по охране здоровья и безопасности труда. Однако подобные комитеты могут *не создаваться* на предприятиях с числом работников менее пяти.

Данное утверждение основывается на п. 9 Типового положения об организации и функционировании комитета охраны здоровья и безопасности труда, утвержденное Постановлением Правительства Республики Молдова № 95 от 5 февраля 2009 года (см. вставку «Цитируем закон»). Пункт 9 Типового положения устанавливает нормы представительства в комитете в зависимости от количества работников на данном предприятии. При количестве работников от 5 до 50 в комитет избираются по одному представителю работодателя и работников. Таким образом, если на предприятии занято менее пяти работников, создание комитета не обязательно.

Комитет по охране здоровья и безопасности труда создается на паритетной основе из представителей работодателя и работников данного предприятия. При этом со стороны работников выступают представители работников, наделенные особой ответственностью в области охраны здоровья и безопасности труда (п. 2 Типового положения).

Количественный состав комитета зависит от количества работников данного предприятия (п. 9 Типового положения об организации и функционировании комитета охраны здоровья и безопасности труда). Так, если на предприятии от 51 до 100 работников, то в комитет избирается (назначается)

по два представителя работодателя и работников.

Инициатором создания комитета могут быть как работники, так и работодатель (ч. (3) ст. 16 **Закона об охране здоровья и безопасности труда** и п. 2 **Типового положения**).

Комитет осуществляет свою деятельность на основании соответствующего локального документа – Положения об организации и функционировании комитета охраны здоровья и безопасности труда, который утверждается председателем комитета (п. 18 **Типового положения**). При разработке данного документа работодатели должны учитывать выше-названное **Типовое положение об организации и функционировании комитета охраны здоровья и безопасности труда**.

УРОВЕНЬ ПОДГОТОВКИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Пункт 37 **Положения** предусматривает два уровня подготовки в области охраны здоровья и безопасности труда – *первый и второй уровни*. Главными критериями отнесения работника к тому или иному уровню является базовое образование работника и прохождение им соответствующих курсов обучения в области охраны здоровья и безопасности труда.

Например, минимальными требованиями для первого уровня являются лицейское образование работника и окончание им курсов обучения в области охраны здоровья и безопасности труда. Минимальное содержание таких курсов обучения должно соответствовать требованиям приложения № 2 **Положению** (см. вставку «*Цитируем закон*»).

Соответственно для *второго уровня* минимальные требования повышены. Так, работник, претендующий на получение второго уровня, должен иметь высшее или среднее техническое образование и окончить курсы обучения в области охраны здоровья и безопасности труда. Минимальное содержание курсов установлено Приложением № 3 к **Положению** (см. вставку «*Цитируем закон*»).

Положение предусматривает, что работники, занимающиеся вопросами охраны труда (в том числе работодатель, сотрудники внутренней и внешней служб и т.д.) должны иметь высшее или среднее техническое образование и окончить курсы обуче-

ния в области охраны здоровья и безопасности труда, то есть они должны соответствовать требованиям *второго уровня подготовки* (см. п.п. 5,12,18 и 28 Положения).

Уровень подготовки в области охраны здоровья и безопасности труда подтверждаются документом (дипломом) об окончании соответствующего учебного заведения и курса обучения. Курсы обучения в области охраны здоровья и безопасности труда проводятся внешними службами защиты и предупреждения (п. 40 Положения).

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Надеемся, что настоящий материал поможет читателям разобраться в общих принципах организации охраны труда, которые изменились с вступлением в силу нового Закона об охране здоровья и безопасности труда и Положения о порядке организации деятельности по защите работников на рабочем месте и предупреждению профессиональных рисков, утвержденного Постановлением Правительства Республики Молдова № 95 от 5 февраля 2009 года.

Продолжение темы ждите в следующих номерах (в том числе образцы документов и комментарии по их составлению).

В связи с принятием новых документов по охране труда редакция предлагает набор следующих документов:

- Журнал регистрации инструкций по охране здоровья и безопасности труда (журнал нового образца, два языка) – 1 экземпляр;
- Личная карточка обучения в области охраны здоровья и безопасности труда (карточка нового образца) – 40 экземпляров;
- Карточка учета зон повышенного профессионального и особого риска (карточка нового образца) - 10 экземпляров;
- Коллективная карточка обучения в области охраны здоровья и безопасности труда (карточка нового образца) - 10 экземпляров.

Указанные документы реализуются единым пакетом (набором). Оплата осуществляется безналичным путем на основании счета, выставленного редакцией. Доставка за счет редакции.

**Заказать
документы можно по телефону
92-58-02**

**ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об организации и функционировании комитета
охраны здоровья и безопасности труда**

**Глава I
Организация комитета
по охране здоровья и безопасности труда**

1. Комитет по охране здоровья и безопасности труда (в дальнейшем - комитет) обеспечивает сотрудничество между работодателем и работниками в целях введения мер по обеспечению безопасности и здоровья работников на рабочем месте.
2. Комитет создается по инициативе любой из сторон на паритетной основе из представителей работодателя и представителей работников, наделенных особой ответственностью в области охраны здоровья и безопасности труда.
3. В случае, если предприятие имеет обособленные подразделения, может быть создано больше комитетов.
4. Комитет создается и в случае временного осуществления деятельности продолжительностью более 3 месяцев.
5. Назначенный работник или представитель внутренней службы по защите и предупреждению является секретарем комитета.
6. Члены комитета избираются сроком на 2 года.
7. В случае, если какой-то член выбывает из состава комитета, его заменяет другой представитель соответствующей стороны.
8. Порядок назначения представителей работодателя и представителей работников в комитет устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего распорядка предприятия.
9. Представители работодателя и представители работников назначаются в комитете следующим образом:
 - a) от 5 до 50 работников - по 1 представителю;
 - b) от 51 до 100 работников - по 2 представителя;
 - c) от 101 до 500 работников - по 3 представителя;
 - d) от 501 до 1000 работников - по 4 представителя;
 - e) от 1001 до 2000 работников - по 5 представителей;
 - f) от 2001 до 3000 работников - по 6 представителей;
 - g) от 3001 до 4000 работников - по 7 представителей;
 - h) более 4000 работников - по 8 представителей.
10. Для более полного отражения в решениях комитета точек зрения, опыта и знаний работающих женщин и мужчин, в его состав должны назначаться, как женщины, так мужчины.
11. Работодатель обязан предоставить каждому представителю работников в комитете время, необходимое для выполнения обязанностей члена комитета. Время, выделенное для этой деятельности, считается рабочим временем и составляет не менее:

- а) 2 часов в месяц на предприятиях с численностью до 100 работников;
- б) 5 часов в месяц на предприятиях с численностью от 101 до 300 работников;
- в) 10 часов в месяц на предприятиях с численностью от 301 до 500 работников;
- г) 15 часов в месяц на предприятиях с численностью от 501 до 1500 работников;
- е) 20 часов в месяц на предприятиях с численностью более 1500 работников.

12. Обучение, необходимое для выполнения обязанностей члена комитета, проводится в рабочее время и за счет средств предприятия.

13. Работодатель или его законный представитель является председателем комитета.

14. Поименный состав комитета устанавливается письменным решением его председателя, которое доводится до сведения всех работников.

15. Члены комитета в случае неудовлетворительной деятельности могут быть отозваны до истечения срока их полномочий сторонами, которые они представляют, и заменены другими членами.

16. На заседания комитета приглашаются назначенные работники/представители внутренней службы защиты и предупреждения, а в случае если работодатель обратился за услугами к одной или нескольким внешним службам защиты и предупреждения, - их представители.

17. На заседания комитета могут приглашаться для участия и инспекторы труда.

Глава II

Функционирование комитета

18. Комитет осуществляет свою деятельность на основании собственного положения о функционировании, утвержденного председателем комитета.

19. Работодатель обязан обеспечить заседания комитета не реже одного раз в квартал и по мере необходимости.

20. Повестка дня каждого заседания комитета определяется председателем и передается членам комитета и, по необходимости, внешней службе защиты и предупреждения не менее чем за 5 дней до установленной даты заседания комитета.

21. Секретарь комитета в письменном виде созывает членов комитета не менее чем за 5 дней до даты заседания, с указанием места, даты и времени заседания.

22. По завершении каждого заседания секретарь комитета составляет протокол, который подписывается присутствующими членами.

23. Заседание комитета является правомочным, если на нем присутствуют не менее половины плюс один из числа его членов.

24. Решение комитета считается принятым, если за него проголосовало не менее 2/3 присутствующих членов.

25. Секретарь комитета обязан вывесить на видном месте копии составленного протокола.

Глава III

Функции комитета

26. Комитет выполняет следующие основные функции:

- 1) рассматривает и вносит предложения по составлению плана защиты и предупреждения;
- 2) следит за выполнением плана защиты и предупреждения, в том числе за выделением средств, необходимых для осуществления его мероприятий;
- 3) рассматривает вопросы внедрения новых технологий, выбор рабочего оборудования, учитывая последствия для охраны здоровья и безопасности труда, и вносит предложения в случае выявления каких-либо недостатков;
- 4) рассматривает вопросы выбора, приобретения, использования и обслуживания рабочего оборудования, а также средств коллективной и индивидуальной защиты;
- 5) анализирует порядок выполнения функций внешней службы по защите и предупреждению;
- 6) предлагает меры по обустройству рабочих мест с учетом наличия женщин и мужчин, групп, подверженных особым видам рисков;
- 7) рассматривает предложения работников, связанные с условиями труда, и порядок выполнения назначенными работниками своих обязанностей;
- 8) следит за порядком применения и соблюдением нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда, мер, предписанных инспектором труда, а также за обеспечением равенства между женщинами и мужчинами касательно их здоровья и безопасности на рабочем месте;
- 9) рассматривает предложения работников, связанные с предупреждением профессиональных рисков, а также предложения по улучшению условий труда и предлагает их внесение в план защиты и предупреждения;
- 10) анализирует причины несчастных случаев на производстве и может предлагать меры по их предупреждению;
- 11) проводит собственные проверки применения инструкций по охране здоровья и безопасности труда, составляя об этом письменные отчеты;
- 12) рассматривает письменный отчет, предоставленный комитету руководителем предприятия не реже одного раза в год, относительно состояния охраны здоровья и безопасности труда, принятых мер и их эффективности в истекшем году, а также вносит предложения по плану защиты и предупреждения на следующий год.

Глава IV

Права членов комитета

27. Члены комитета вправе:

- 1) иметь свободный доступ ко всем рабочим местам/рабочим постам;

2) требовать и получать от работодателя информацию о состоянии охраны здоровья и безопасности труда;

3) обсуждать на заседаниях комитета отчеты работодателя о выполнении своих обязанностей в области охраны здоровья и безопасности труда;

4) вносить предложения при разработке плана защиты и предупреждения;

5) требовать от работодателя привлечения к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих положения законодательных и нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда;

6) предлагать поощрение работников, участвующих в мероприятиях по охране здоровья и безопасности труда;

7) информировать территориальную инспекцию труда и соответствующий профсоюз о нарушениях законодательных и нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда, допущенных работодателем или другими должностными лицами.

Глава V

Обязанности работодателя относительно комитета

28. Работодатель обязан предоставить комитету всю необходимую информацию для того, чтобы его члены смогли давать заключения со знанием дела.

29. Работодатель обязан предоставлять комитету не реже одного раза в год письменный отчет, отражающий состояние охраны здоровья и безопасности труда, принятые меры и их эффективность в истекшем году, а также предложения по плану защиты и предупреждения на следующий год.

30. Работодатель должен представить комитету для анализа документацию по характеристикам рабочего оборудования, средств коллективной и индивидуальной защиты в целях подбора оптимального оборудования.

31. Работодатель обязан информировать комитет об оценке профессиональных рисков, о мерах по защите и предупреждению, как на уровне предприятия, так и на уровне рабочего места и типов рабочих постов, по оказанию первой помощи при травмировании на производстве, предупреждению и тушению пожаров и эвакуации работников в случае серьезной и надвигающейся опасности.

32. Работодатель сообщает комитету свою точку зрения или точку зрения внутренней службы защиты и предупреждения/внешней службы защиты и предупреждения по поводу жалоб работников относительно условий труда.

33. В случае, если работодатель не принимает во внимание предложения комитета, он должен обосновать свое решение перед комитетом. Обоснование вносится в протокол заседания комитета.

Приложение № 2
к Постановлению Правительства Республики Молдова
№ 95 от 5 февраля 2009 года

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. д) 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**.

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

НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ НА ПРОИЗВОДСТВЕ: ПРИМЕР ИЗ ПРАКТИКИ

С членом бригады Т.М. во время выполнения лесовосстановительных работ произошел несчастный случай. Был оформлен акт расследования несчастного случая на производстве. Однако следует ли признать такой несчастный случай связанным с производством, если данная бригада работала согласно договору подряда на выполнение лесовосстановительной рубки леса, заключенного с местной сельской примэрией?

Для правильного ответа на данный вопрос потребовалось изучение следующих основных правовых документов, а именно:

- Акта расследования несчастного случая на производстве;
- Договора подряда на выполнение лесовосстановительной рубки леса заключенного между бригадой и сельской примэрией;
- Разрешения на эксплуатацию леса.

Правовой анализ упомянутых документов позволяет констатировать следующее.

1. В соответствии с п. 6 упомянутого **Акта расследования несчастного случая на производстве** (далее – «**Акт**»), во время выполнения лесовосстановительной рубки леса (валка деревьев и раскорчевка) с членом бригады произошел несчастный случай, вследствие которого он получил травму головы и закрытый перелом шестого левого ребра.

Согласно п. 7.4. **Акта**, нарушителями положений действующего законодательства в области охраны труда являются:

- А.Г. - примар села, нарушивший требования п.п. 1), n) и u) ст. 225 **Трудового кодекса Республики Молдова** (далее – «**ТК**») и п. 9 **Положения о порядке расследования несчастных случаев на производстве** (далее – «**Положение о порядке рас-**

следования несчастных случаев на производстве»), утвержденного Постановлением Правительства Республики Молдова № 1361 от 22 декабря 2005 года;

- П.В. - лесник примэрии села, нарушивший требования п. 8 Положения о порядке расследования несчастных случаев на производстве и п.п. 3.2. и 7.12. ГОСТ 12.3. 015-78 «Работы лесозаготовительные. Требования безопасности».

Однако приведенные выше требования действующего законодательства в области охраны труда могут быть применены лишь в случае нахождения соответствующих сторон (примэрия села и пострадавший Т. М.) в трудовых отношениях на основании заключенного между ними трудового договора, согласно ст.ст. 45 - 65 ТК, чего в данном случае не было, так как между *примэрией села и пострадавшим лицом* непосредственно не был заключен трудовой договор в письменной форме, как того требует ч. (1) ст. 58 ТК.

2. В данном случае выполнение работ со стороны пострадавшего было произведено на основании *Договора подряда на выполнение лесозаготовительной рубки леса*, заключенного между примэрией села (заказчик) и гражданином П.В. (подрядчик) в соответствии с положениями ст.ст. 946 - 966 **Гражданского кодекса Республики Молдова** (далее – «ГК»). Подрядчик действовал вместе с образованной им бригадой из восьми человек, включая Т.М.

Согласно ч. (1) ст. 946 ГК, по договору подряда подрядчик обязуется на свой риск (любого характера) выполнить определенную работу (в данном случае, работы по рубке и раскорчевке леса).

Следовательно, подрядчик (П.В.), согласно заключенному договору подряда, обязался выполнить соответствующие работы исключительно на свой риск, включая риск, связанный с несоблюдением техники безопасности, соблюдение которой было возложено непосредственно на подрядчика, о чем прямо указано в тексте самого разрешения на эксплуатацию леса.

3. Поскольку пострадавший находился не в трудовых, а в гражданско-правовых отношениях, то к нему применяются не положения законодательства о труде, а требования гражданского законодатель-

ства, и в частности, требования ст. 1303 ГК (личное страхование), ст. 1308 ГК (договор страхования), ст. 1418 ГК (ответственность за вред, причиненный увечьем), ст. 1420 ГК (возмещение вреда, причиненного увечьем) и др.

О том, что происшедший несчастный случай не вытекает из трудовых отношений, также следует из содержания ч. (2) ст. 3 **Закона Республики Молдова № 186-XVI от 10 июля 2008 года «Об охране здоровья и безопасности труда»** (вступил в силу с 1 января 2009 года), согласно которому положения данного закона распространяются только на:

- работодателей (ст. 1 ТК);
- работников (ст. 1 ТК);
- представителей работников (ст.ст. 20 - 24 ТК);
- лиц, обращающихся по поводу трудоустройства во время предварительной проверки профессиональных способностей (ст. 59 ТК);
- лиц, осуществляющих неоплачиваемый труд в пользу общества (ст. 67 **Уголовного кодекса Республики Молдова**);
- лиц, не имеющих письменного индивидуального трудового договора, в отношении которых можно доказать наличие трудовых договорных обязательств (ч. (3) ст. 58 ТК);
- лиц, которые во время отбывания наказания в местах лишения свободы работают в пенитенциарных учреждениях (ст. 254 **Исполнительного кодекса Республики Молдова**);
- безработных во время участия в одной из форм профессиональной подготовки (ст. 25 **Закона Республики Молдова № 102-XV от 13 марта 2003 года «О занятости населения и социальной защите лиц, находящихся в поиске работы»**).

Другие категории лиц, включая лиц со стороны подрядчика и т.п., к упомянутому перечню лиц не относятся, и, следовательно, на них законодательство об охране труда не распространяется.

4. Исходя из содержания п. 3 **Положения о порядке расследования несчастных случаев на производстве**, под несчастным случаем на производстве понимается событие, при котором произошло насильственное повреждение организма *работника* (телесные повреждения и др.), наступившего вследствие воздействия какого-либо фактора риска (поведение и т.д.), присущего какому-либо элементу

системы труда (трудовое задание и т.п.), вызвавшее временную или постоянную утрату трудоспособности работника и имевшего место (применительно к данному несчастному случаю):

- во время выполнения трудового задания или служебных обязанностей либо,
- во время следования от предприятия, в штатах которого числится **работник**, на рабочее место, организованное вне территории предприятия.

Из приведенных предписаний упомянутого **Положения о порядке расследования несчастных случаев на производстве** следует, что понятие «*несчастный случай на производстве*» связано юридически с выполнением пострадавшим трудовых обязанностей *в качестве работника*. Согласно ст. 1 ТК, к *работнику* относится физическое лицо, выполняющее работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, и получающее заработную плату на основании индивидуального трудового договора.

В свою очередь индивидуальным трудовым договором является соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, на которую он назначен, с соблюдением правил внутреннего распорядка предприятия, а работодатель обязуется обеспечить работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, а также своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату (ст. 45 ТК).

В данном случае пострадавший не является работником, а примэрия села – его работодателем (с точки зрения требований ст. 1 ТК), поскольку между указанными субъектами не был заключен (и не мог быть заключен в этом случае) индивидуальный трудовой договор с учетом требований ст. 45 ТК.

Юридический анализ содержания договора подряда на выполнение лесовосстановительной рубки леса показывает однозначно, что данный договор относится к гражданскому договору подряда, а не к индивидуальному трудовому договору (согласно ст. 45 ТК). При этом данный договор заключен вообще не между пострадавшим и примэрией, а между подрядчиком П.В. и этой примэрией, являющейся заказчиком. По существу, юридические отношения

и правовые последствия в данной ситуации связанные с несчастным случаем, возникают между пострадавшим (Т.М.) и подрядчиком (П.В.).

5. В соответствии со ст. 4 Конституции Республики Молдова, конституционные положения о правах человека (в том числе, в области труда – ст. 43 Конституции) толкуются и применяются в соответствии с международными правовыми актами, одной из сторон которых является Республика Молдова, а международные нормы имеют приоритет над национальным законодательством (ст. 13 ТК).

В этом контексте, положения п.а) и b) ст. 3 Конвенции Международной организации труда № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде», стороной которой является Республика Молдова (Конвенция была ратифицирована Постановлением Парламента Республики Молдова № 755-XIV от 24 декабря 1999 года), четко предусматривают, что данная Конвенция распространяется на всех трудящихся, работающих по найму, то есть на работников, нанятых на работу на основании заключенных с ними трудовых договоров с работодателями.

Иначе говоря, международные нормы в области безопасности труда (в том числе касающиеся расследования несчастных случаев на производстве) распространяются только на наемных работников, принятых работодателями на работу на основании индивидуальных трудовых договоров, но не на другие категории лиц, включая тех, кто выполняет работу по договору подряда.

Таким образом, на основании изложенных выше правовых аргументов и доводов можно сделать окончательный вывод, что происшедший несчастный случай с исполнителем работ Т.М. не относится к категории несчастных случаев на производстве, подлежащих расследованию согласно ст. 243 ТК, поскольку пострадавший не находился в трудовых отношениях в соответствии с требованиями законодательства о труде (ст.ст. 1, 45 - 65, 225 - 228 ТК и др.), а выполнял соответствующие работы на основании договора подряда, регулируемых нормами гражданского законодательства (ст.ст. 946 - 966, 1398, 1418, 1420 ГК и др.).

Думитру СТЭВИЛЭ
Генеральный государственный инспектор труда
Республики Молдова

Нина КОСТЮК
магистр права

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Как известно, 31 мая 2009 года вступил в силу **Кодекс Республики Молдова о правонарушениях** (далее – «**КоП**»). Данный законодательный акт пришел на смену устаревшему **Кодексу Республики Молдова об административных правонарушениях 1985 года** (далее – «**КоАП 1985 года**»).

Перед тем как перейти к рассмотрению административной ответственности за нарушение правил охраны труда, следует остановиться на изменениях, которые произошли в полномочиях Инспекции труда в данной области.

Теперь, с 31 мая 2009 года, решение о наложении штрафов на работодателей и их должностных лиц будут выносить судебные инстанции! То есть Инспекция труда лишилась права налагать санкции на нарушителей трудового законодательства, в том числе в области охраны труда. В соответствии со ст.ст. 393, 399 и 409 **КоП**, дела о правонарушениях в области трудовых отношений будут рассматриваться судебными инстанциями на основании протоколов, составленных Инспекцией труда (ч. (1) ст. 409 **КоП**).

Часть (2) ст. 409 **КоП** предусматривает, что констатировать правонарушения и составлять соответствующие протоколы будут Генеральный государственный инспектор труда и его заместители, начальники территориальных Инспекций труда и их заместители. Основанием для констатации правонарушений являются материалы проверок работодателей, проводимых сотрудниками Инспекции труда.

После того как протокол будет оформлен и подписан одним из указанных должностных лиц Инспекции труда, он (протокол) передается в компетентную судебную инстанцию для рассмотрения по существу и вынесения соответствующего решения (ч. (3) ст. 409 **КоП**).

Тут также следует отметить, что по некоторым нарушениям, относящимся к трудовым отношениям, констатирующим органом является не Инспекция труда, а иные государственные органы. Например, Прокуратора рассматривает дела, связанные с принуждением к участию или воспрепятствование участию в забастовке (см. ст.ст. 68 и 396 КоП). В отношении нарушений правил воинского учета работников предприятия, контролирующим органом является Министерство обороны Республики Молдова (см. ст.ст. 366, 369 и 415 КоП). Рассматривать дела и налагать административные наказания по нарушениям, связанным с приемом работников на предприятия пищевой отрасли без прохождения медицинского осмотра, вправе органы государственного санитарно-эпидемиологического надзора (см. ст. 81 и 406 КоП).

Среди нововведений, предусмотренных КоП, необходимо отметить административную ответственность для юридических лиц. То есть, с 31 мая 2009 года, в зависимости от обстоятельств дела, за нарушение трудового законодательства может быть наложен штраф не только на должностное лицо работодателя (как было по КоАП 1985 года), но и на самого работодателя как юридическое лицо. Помимо штрафа на юридическое лицо может быть наложено такое наказание, как «лишение права осуществлять определенную деятельность» (к нарушителям правил охраны труда такое наказание не применяется).

Возвращаясь к нарушениям в области охраны труда, отметим, что административная ответственность за них установлена ст. 55 КоП (см. вставку «Цитируем закон»). За такое нарушение предусмотрено наложение штрафа, размер которого напрямую зависит от нарушителя и тяжести самого нарушения. Штраф устанавливается в условных единицах. Одна условная единица равняется 20 леям (ч. (1) ст. 34 КоП).

При анализе ст. 55 КоП, можно сделать вывод о снижении уровня штрафных санкций за нарушение правил охраны труда по сравнению с КоАП 1985 года (прекратил свое действие 31 мая 2009 года).

В КоАП 1985 года ответственность за нарушение правил охраны труда составляла от 75 до 200 условных единиц, а для нарушителей правил охраны труда в отношении несовершеннолетних

– от 100 до 250 условных единиц (ст. 41 КоАП 1985 года).

Теперь, по новому КоП, подобные действия наказываются менее жестко. Так, ч. (1) ст. 55 КоП предусматривает наложение штрафа за нарушение норм охраны труда в размере от 40 до 120 условных единиц. Указанные штрафы могут налагаться на физических лиц, должностных лиц работодателей и на самих юридических лиц-работодателей. Отметим еще раз, что новый КоП впервые предусматривает административную ответственность юридических лиц (в том числе, в области трудовых отношений), чего ранее не было.

Как видно из ч. (2) ст. 55 КоП, нарушения правил охраны труда, допущенные в отношении несовершеннолетних работников, наказываются штрафами от 50 до 180 условных единиц, что также меньше санкций, предусмотренных КоАП 1985 года за аналогичное правонарушение (от 100 до 250 условных единиц).

К сказанному добавлю, что нарушители правил охраны труда, к которым были применены штрафные санкции, могут официально либо сэкономить, либо удвоить размер штрафа, подлежащего уплате.

КоП содержит «льготы» лицам, уплатившим штраф в течение трех дней с момента его вынесения.

ЦИТИРУЕМ ЗАКОН

Статья 55. Нарушение законодательства об охране труда

(1) Нарушение трудового законодательства, законодательства о технике безопасности и гигиене труда, других норм по охране труда влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 40 до 50 условных единиц*, на должностных лиц в размере от 50 до 75 условных единиц и на юридических лиц в размере от 80 до 120 условных единиц.

(2) Те же действия, совершенные в отношении несовершеннолетнего, влекут наложение штрафа на физических лиц в размере от 50 до 80 условных единиц, на должностных лиц в размере от 100 до 150 условных единиц и на юридических лиц в размере от 120 до 180 условных единиц.

**Кодекс Республики Молдова
о правонарушениях**

* Одна условная единица равна 20 леям (ст. 34 Кодекса Республики Молдова о правонарушениях).

Так, ч. (3) ст. 34 КоП предусматривает, что нарушители, оплатившие половину штрафа в течение 72 часов с момента его наложения, освобождаются от уплаты второй половины штрафа. Поясним на примере.

Например, работодатель был оштрафован судом за нарушение правил охраны труда. Размер штрафа составил 100 условных единиц, что составляет 2 000 леев. Так вот, если работодатель уплатить 1 000 леев в течение трех дней (72 часов) с момента вынесения наказания, то вторую часть штрафа (оставшиеся 1 000 леев) выплачивать не надо. При этом штраф считается уплаченным в полном размере (ч. (3) ст. 34 КоП).

В свою очередь, закон предусматривает ужесточение санкций в отношении нарушителей, не уплативших штраф в течение 30 дней с момента вынесения решения о наложении наказания. Например, в случае неуплаты штрафа юридическим лицом (работодателем) добровольно и в полном размере в указанный 30-дневный срок, штраф может быть заменен лишением права осуществлять определенную деятельность на срок от шести месяцев до одного года (ч.ч. (7) и (8) ст. 34 КоП).

Правило о замене невыплаченного в 30-дневный срок штрафа также действует и в отношении нарушителей-физических лиц (ч. (4) ст. 34 КоП). Для них невыплаченный штраф может быть заменен:

- штрафом в двойном размере, который, однако, не может превышать максимального размера штрафа, предусмотренного КоП для правонарушения, за которое было оштрафовано физическое лицо;
- лишением права осуществлять определенную деятельность на срок от шести месяцев до одного года;
- неоплачиваемым трудом в пользу общества из расчета один час работы за одну условную единицу штрафа, при этом продолжительность такой работы не может превышать 60 часов;
- арестом за правонарушение из расчета один день ареста за две условные единицы, при этом продолжительность такого ареста не может превышать 30 дней.

В следующих публикациях мы продолжим тему административной ответственности за нарушение трудового законодательства Республики Молдова.

ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА КОНСУЛЬТИРУЕТ ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА

АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

Возможно ли проведение аттестации рабочих мест с точки зрения охраны труда не сразу всех рабочих мест, а частями? Например, сейчас провести аттестацию только 20 процентов рабочих мест, через несколько месяцев еще 30 процентов рабочих мест и т.д.

Согласно законодательству о труде рабочие места предприятия должны быть организованы таким образом, чтобы обеспечивать соблюдение требований охраны труда. Для этих целей рабочие места должны периодически аттестовываться на предмет их соответствия требованиям безопасности и гигиены труда. Периодичность проведения такой аттестации не должна быть реже одного раза в пять лет. Аттестация рабочих мест имеет целью предупреждение, исключение или сокращение воздействия опасных или вредных факторов, которые могут возникать в производственных процессах. Аттестация производится на предприятии в целом специальной комиссией и в сроки, назначенные приказом руководителя.

Результаты аттестации служат основанием для установления льгот работникам в соответствии с требованиями законодательства и для разработки годовых мероприятий, направленных на улучшение условий труда, обеспечение безопасности труда и сохранение здоровья работника.

Осуществление любой деятельности работников разрешается только на рабочих местах, которые подвергались аттестации (оценке) с точки зрения охраны труда. Нормативными актами не предусмотрено проведение аттестаций рабочих мест по частям.

ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

Нужно ли определять оценку условий труда на рабочих местах на предприятиях, которые не ве-

дут производственную деятельность? Например, в магазине, кафе или офисе аудиторской компании.

В соответствии со статьей 225 Трудового кодекса руководитель предприятия отвечает за обеспечение охраны и гигиены труда, и в этой области он обязан обеспечивать оценку факторов риска на рабочих местах (вредные или опасные производственные факторы и пр.).

Оценка факторов риска на рабочих местах определяется в соответствии с требованиями Положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда, утвержденным Постановлением Правительства Республики Молдова № 1335 от 10 октября 2002 года (Monitorul Oficial al Republicii Moldova № 146-148 от 31 октября 2002 года).

Оценка фактического состояния условий труда производится на основе данных аттестации рабочих мест или специальных инструментальных замеров уровней факторов производственной среды, которые отражаются в Карте условий труда на рабочем месте.

Размеры компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях устанавливаются в зависимости от фактического состояния условий труда. Вышеуказанным Положением предусмотрено определить оценку условий труда на всех рабочих местах, а не выборочно или частично.

ИНЖЕНЕР ПО ОХРАНЕ И ГИГИЕНЕ ТРУДА

Допускается ли выполнение функций инженера по охране труда на небольшом (малом) предприятии специалистом другого предприятия, который будет занимать эту должность по совместительству?

Для организации работы по охране труда и осуществлении контроля за соблюдением работниками правил и инструкций по охране и гигиене труда на предприятиях создаются службы охраны труда.

Статья 234 Трудового кодекса предусматривает, что служба охраны и гигиены труда создается на предприятиях с численностью пятьдесят и более работников. Служба охраны и гигиены труда консультирует и оказывает помощь работодателю в раз-

работке и реализации мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Персонал службы охраны и гигиены труда формируется из специалистов, имеющих соответствующую подготовку в данной области.

Задачами службы охраны и гигиены труда являются содействие обучению работников в области охраны труда и предупреждение, устранение или снижение действия факторов риска, которые могут возникнуть в процессе труда.

Согласно указанной статье Трудового кодекса на предприятиях и организациях, в которых занято менее пятидесяти работников, обязанности по охране труда возлагаются на руководителя предприятия. Для выполнения функций специалиста по охране и гигиене труда на таких предприятиях работодатели могут пользоваться услугами специализированных предприятий или пригласить соответствующих специалистов со стороны. Следует отметить, что к выполнению таких функций допускаются знающие специалисты, имеющие достаточный опыт работы в данной области, и прошедшие обучение и проверку знаний в области охраны и гигиены труда. Таким образом, действующее законодательство не запрещает привлечение работника-совместителя на должность инженера по охране и гигиене труда.

ВЫДАЧА САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ И ЗАЩИТНОГО ПИТАНИЯ

Для каких должностей и профессий предусмотрена бесплатная выдача санитарно-гигиенических материалов, защитного питания и витаминных препаратов (мыла, молока, соков, и др.)?

Работодатель на основании оценки условий труда на рабочих местах (аттестации рабочих мест с точки зрения охраны и гигиены труда) разрабатывает **План мероприятий по охране труда (годовой)** в соответствии с **Типовым перечнем мероприятий по охране труда**, утвержденных Правительством Республики Молдова, а также устанавливает нормативы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты, рабочей одежды, обуви, санитарно-гигиенических материалов, защитного питания и витаминных препаратов.

На предприятиях, имеющих рабочие места с условиями чрезмерного загрязнения кожи, каждому работнику, который работает на таких рабочих местах,

выдается ежемесячно 400 граммов мыла, а на рабочих местах, где возможно воздействие на руки вредных веществ, дополнительно выдаются защитные мази согласно нормам, указанным в инструкциях по их использованию.

Защитное питание и витаминные препараты выдаются для каждой смены независимо от продолжительности смены в дни, фактически отработанные работником во вредных условиях. Кислое молоко или кисломолочные продукты - в количестве 500 мл., фруктовые соки с мякотью - в количестве 250-300 мл.

Не допускается замена выдачи защитного питания и витаминных препаратов выдачей денег или товаров.

На рабочих местах, где температура воздуха постоянно превышает 30°C, должна выдаваться газированная соленая вода, температурой 16-18°C, в количестве 2000-4000 мл. на человека в смену. На рабочих местах с низкой температурой воздуха (ниже 5°C) должен выдаваться горячий чай в количестве 500-1000 мл. на человека в смену. Работники, которые работают в условиях жаркого (выше 30°C) или холодного (ниже 5°C) микроклимата, также имеют право на перерывы на восстановление терморегулирующих способностей организма.

План мероприятий по охране труда, в который включены нормативы бесплатной выдачи защитного питания и санитарно-гигиенических материалов, разрабатывается и утверждается работодателем по согласованию с представителями работников. При заключении коллективного договора на предприятии план мероприятий по охране труда является его составной частью.

Расходы, связанные с реализацией мер по охране труда, финансируются в полном объеме из собственных средств предприятия. Работники не могут нести расходов, связанных с финансированием мер по охране и гигиене труда.

МЕДИЦИНСКАЯ АПТЕЧКА

Обязан ли руководитель строительной организации обеспечить строительные объекты и другие структурные подразделения медицинской аптечкой для оказания первичной медицинской помощи?

В соответствии с требованиями правил безопасности труда при выполнении строительных работ (СНиП III-4-80 «Техника безопасности в строительстве») работодатель обязан обеспечивать надлежа-

щее техническое оборудование всех рабочих мест на строительной площадке и создавать на них здоровые и безопасные условия труда.

При несчастных случаях на производстве, руководитель организует оказание первой помощи пострадавшим и при необходимости перевозит их в медицинское учреждение.

Согласно СНиПа для этих целей на каждом строительном объекте необходимо выделять помещение или места для размещения аптечек с медикаментами, носилок, фиксирующих шин и других средств оказания первой помощи пострадавшим.

СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

Имеет ли право работник на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний?

Право работника на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний гарантируется статьей 225 Трудового кодекса и Законом Республики Молдова № 756-XIV от 24 декабря 1999 года «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

В соответствии с указанными законодательными актами работодатель обязан страховать от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с момента заключения с ним индивидуального трудового договора.

Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является составной частью государственной системы обязательного социального страхования. Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется в целях медицинской и профессиональной реабилитации застрахованных лиц, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и восстановления их трудоспособности, а также оказания услуг и предоставления денежных пособий в соответствии с условиями, предусмотренными вышеуказанным Законом.

Страховщиком от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является Национальная касса социального страхования и ее территориальные структуры.

*Организация работы по охране труда на предприятии в учреждении,
в организации (для сведения)*

1. Общие принципы организации работы по охране труда на предприятии. Стандарт предприятия системы стандартов безопасности труда (СТП ССБТ), система управления охраной труда (СУОТ), Положение об организации работы по охране труда в организации.

Система обеспечения безопасности профессиональной деятельности должна быть органично встроена в систему управления производством (здесь имеется в виду производство не только товаров, но и всевозможных услуг: транспортных, торговых, информационных, банковских и т.д.).

Управление охраной труда на предприятии - это подготовка, принятие и реализация решений по сохранению здоровья и жизни профессионала в процессе его производственной деятельности. Управление охраной труда является частью общей системы управления предприятием. Объектом управления охраной труда является деятельность функциональных служб и структурных подразделений предприятия по обеспечению безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах, производственных участках, в цехах и на предприятии в целом.

В соответствии со ст. 12 Основ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. В организации с численностью 100 и менее работников решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации. При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

Создание на предприятии службы охраны труда вовсе не означает, что другие службы и подразделения не должны заниматься проблемами безопасности работающих. Если функции прогнозирования, планирования, координации, контроля, возлагаться главным образом на эту службу, то обучение сотрудников и исполнение принятых решений в той или иной мере касается всех структурных единиц организации. Поскольку мероприятия по обеспечению безопасности профессиональной деятельности касаются абсолютно всех сотрудников, общее руководство или и координацию действий различных служб и подразделений должен осуществлять либо

руководитель организации, либо один из его заместителей, наделенный достаточными полномочиями.

В работе по созданию безопасных условий труда необходимо руководствоваться следующими общими принципами:

1. Комплекс мер и средств безопасности должен быть адекватен возможным угрозам и рискам и достаточен с точки зрения действующего законодательства и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы обеспечения безопасности личности.

2. Организационные и технические меры безопасности не должны мешать персоналу выполнять свое производственное задание. В полной мере этот принцип реализовать невозможно, т. к. любые методы и средства обеспечения безопасности вызывают определённые неудобства.

3. Применяемые методы и средства сами не должны представлять опасности для работающих. Для реализации этого принципа должны быть предусмотрены дополнительные организационные (а по возможности и технические) меры и жёсткий контроль за их выполнением.

4. Меры безопасности не должны противоречить действующему законодательству.

Стратегическим направлением политики в области охраны труда является обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности. Для успешной реализации этой стратегии следует руководствоваться следующими принципами организации работы по охране труда на предприятии (в организации):

1) Обязательность учета проблем безопасности труда при решении всех вопросов производства и на всех уровнях управления. Это значит, что на всех стадиях, начиная от проектирования, строительства и эксплуатации вплоть до выпуска продукции, должны соблюдаться и выполняться правила и нормы охраны труда.

2) Ответственность каждого из руководителей, от работодателя до мастера, за безопасность труда на предприятии (в организации). Функциональные обязанности по вопросам охраны труда, права и ответственность каждого руководителя (должностного лица) должны быть четко зафиксированы в должностных обязанностях либо иных документах (положениях, приказах и т.д.).

3) Непосредственная подчиненность службы охраны труда высшему руководству предприятия (организации).

4) Четкое разграничение задач, стоящих перед службой охраны труда, и другими службами предприятия (организации) при ключевой роли службы охраны труда в организации безопасного производства.

5) Преобладание в мероприятиях службы охраны труда инспекторских проверок условий труда на рабочих местах.

6) Вовлечение в решение проблем охраны труда всех сотрудников предприятия (организации); тесное взаимодействие службы охраны труда с уполномоченными представителями трудового коллектива.

7) Координация действий по обеспечению безопасности и гигиены труда на производстве в рамках общей программы рационализации труда.

8) Проведение глубоких исследований риска и опасностей на рабочих местах. Такие исследования не должны ограничиваться только анализом несчастных случаев, имевших место в прошлом.

9) Компетентность организаторов и участников работы по охране труда. Обучение безопасности труда всех работников, включая руководителей и специалистов, должно быть неотъемлемой частью профессионального обучения и повышения квалификации.

Общая ответственность за состояние условий и охраны труда на предприятии возлагается на работодателя. Руководители производственных подразделений имеют следующие функциональные обязанности по охране труда:

- определение перечней профессий и работ, для выполнения которых необходим предварительный и периодический медосмотр;
- определение перечня тяжелых работ, на которых запрещается применение труда женщин детородного возраста и лиц в возрасте до 21 года;
- ознакомление работника с условиями и охраной труда на рабочем месте, с возможным риском повреждения здоровья, с должностными обязанностями, включающими в себя требования по охране труда, с льготами и компенсациями по условиям труда;
- определение перечня профессий и должностей работников, освобождаемых от первичного инструктажа на рабочем месте, перечня работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда;
- проведение инструктажей по безопасности труда;
- ознакомление руководителей и специалистов с состоянием условий труда на объекте, средств защиты, травматизмом, нормативными актами и должностными обязанностями по охране труда;
- разработка и обеспечение работников инструкциями по охране труда и производственными инструкциями;
- разработка перечней работ и профессий, по которым должны выдаваться индивидуальные средства защиты, и осуществление контроля за правильностью их применения;
- организация первой помощи пострадавшему и доставка его в медучреждение;
- сообщение о несчастном случае в установленные адреса;
- разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев, улучшению и оздоровлению условий труда, приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил труда;
- проведение сертификации рабочих мест;
- оснащение производственных помещений, оборудования и рабочих мест средствами коллективной защиты и организация их эффективной эксплуатации;

- организация контроля за уровнем вредных и опасных производственных факторов;
- обеспечение работающих санитарно-бытовыми помещениями и устройствами исходя из специфики производства.

Функциональные обязанности руководителей служб предприятия:

Отдела кадров:

- организация предварительного медосмотра при поступлении на работу;
- определение контингента, подлежащего периодическим медицинским осмотрам;
- профессиональный отбор работающих отдельных специальностей;
- определение перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда;
- ознакомление поступающих на работу с льготами и компенсациями по условиям труда.

Отдела снабжения:

- обеспечение подразделений предприятия средствами защиты, контроля и сигнализации.

Бухгалтерии:

- выплата работнику возмещения вреда, причиненного трудовым увечьем;
- осуществление обязательного страхования работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Отдела главного механика:

- обеспечение безопасности эксплуатируемого производственного оборудования;
- обеспечение безопасного состояния эксплуатируемых зданий и сооружений.

Отдела главного энергетика:

- обеспечение безопасности электрических сетей и электроустановок.

Медсанчасти:

- организация лечебно-профилактического обслуживания работающих.

Распределение функциональных обязанностей по охране труда среди руководящего состава должно быть подкреплено изданием приказа по предприятию или утверждением соответствующего Положения.

2. Служба охраны труда, ее роль и место в структуре управления предприятием. Определение и обоснование необходимой численности работников службы охраны труда.

Служба охраны труда отвечает за организацию работы на предприятии по созданию здоровых и безопасных условий труда работающих, предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Ее рекомендуется организовывать как отдельное подразделение с непосредственным подчинением работодателю. Служба охраны труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими службами предприятия, комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива, а также с органами государственного управления охраной труда, надзора и контроля за охраной труда.

Необходимая численность сотрудников службы охраны труда устанавливается в соответствии с Постановлением Министерства труда РФ от 10.03.95 № 13 "Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда на предприятии". Необходимое число сотрудников службы охраны труда устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников на предприятии и численности рабочих, занятых на тяжелых, горячих и связанных с вредными условиями труда работах, а также от количества самостоятельных производственных структурных подразделений. На предприятиях со среднесписочной численностью работников до 700 человек функции этой службы могут выполнять отдельные исполнители. На предприятиях с большей численностью создается бюро охраны труда при штатной численности работников 3-5 единиц (включая начальника), или отдел при штатной численности работников от 6 единиц.

Чтобы определить необходимую штатную численность сотрудников службы охраны труда, необходимо сначала пользуясь таблицами "Межотраслевых нормативов..." определить нормативы численности по отдельным направлениям деятельности службы охраны труда:

- управление службой охраны труда;
- контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- оперативный контроль за состоянием охраны труда на предприятии;

- организация работы по снижению производственного травматизма;
- участие в работе комиссий по контролю за состоянием охраны труда на предприятии;
- участие в планировании мероприятий по охране труда;
- организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний по охране труда у работников предприятия.

Общая штатная численность находится путем суммирования нормативов по отдельным направлениям работы службы охраны труда.

Пример расчета нормативной численности работников службы охраны труда:

п.п.	Наименование видов работ	Наименование факторов	Единица измерения	Числовые значения факторов	Номер таблицы норматива	Норматив численности
1	2	3	4	5	6	7
1	Управление службой охраны труда				п.3.1	
1	2	3	4	5	6	7
3	Оперативный контроль за состоянием охраны труда на предприятии.	Среднесписочная численность работников на предприятии.	Чел.	1002	2	0.79
		Численность рабочих, занятых на тяжелых, горячих и связанных с вредными условиями труда работах	Чел.	145		
		Количество самостоятельных производственных структурных подразделений	Ед.	38		
4	Организация работы по снижению производственного травматизма	Среднесписочная численность работников на предприятии	Чел.	1002	3	0.21
		Численность рабочих, занятых на тяжелых, горячих и	Чел.	145		

		связанных с вредными условиями труда работ				
5	Участие в работе комиссий по контролю за состоянием охраны труда на предприятии	Среднесписочная численность работников на предприятии Количество самостоятельных производственных структурных подразделений	Чел. Ед.	1002 38	4	0.42
6	Участие в планировании мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам и ведение документации	Среднесписочная численность работников на предприятии Количество самостоятельных структурных подразделений	Чел. Ед.	1002 38	5	0.33
7	Организация пропаганды по охране труда	Среднесписочная численность работников на предприятии Количество самостоятельных структурных подразделений	Чел. Ед.	1002 38	6	0.40
8	Организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний работников предприятия	Среднесписочная численность работников на предприятии Среднесписочная численность вновь принимаемых работников на предприятии	Чел. Чел.	1002 20	7	0.55

ИТОГО:

2.82

3. Основные задачи, функции. и права работников службы охраны труда.

Задачи и функции службы охраны труда перечислены в Постановлении Министерства труда РФ от 30.01.95 № 6 " Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда на предприятии, в учреждении и организации".

Основными задачами службы охраны труда являются:

- организация и координация работы по охране труда на предприятии;
- контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда работниками предприятия;
- совершенствование профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных и производственно обусловленных заболеваний и улучшению условий труда;
- консультирование работодателя и работников по вопросам охраны труда.

На службу охраны труда возлагаются следующие функции:

- выявление опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах;
- проведение анализа состояния и причин производственного травматизма, профессиональных и производственно обусловленных заболеваний;
- помощь подразделениям предприятия в организации и проведении замеров параметров опасных и вредных факторов, аттестации и сертификации рабочих мест и производственного оборудования на соответствие требованиям охраны труда;
- информирование работников от лица работодателя о состоянии условий труда на рабочем месте, о причинах и возможных сроках наступления профессиональных заболеваний, а также о принятых мерах по защите от опасных и вредных факторов;
- участие в подготовке документов на выплату возмещения вреда, причиненного здоровью сотрудников в результате несчастного случая на производстве или производственного заболевания;
- проведения проверок, обследований (или участие в проверках, обследованиях) технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их нормативным правовым актом по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников;

— разработка совместно с руководителями подразделений и другими службами мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда и доведению их до требований нормативных правовых актов по охране труда, а также оказание организационной помощи по выполнению запланированных мероприятий;

— участие в составлении раздела “Охрана труда” коллективного договора, соглашения по охране труда предприятия;

— согласование разрабатываемой на предприятии проектной документации в части соблюдения в ней требований по охране труда;

— участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструированных объектов производственного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований нормативных актов по охране труда;

— оказание помощи руководителям подразделений предприятия в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляется компенсации и льготы за тяжелые, вредные или опасные условия труда;

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

— оказание методической помощи руководителям подразделений предприятия при разработке и пересмотре инструкций по охране для работников, стандартов предприятия по безопасности труда;

— разработка программы и проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми вновь принимаемыми на работу, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику;

— методическая помощь по организации инструктажа (первичного на рабочем месте, повторного, внепланового, целевого), обучения и проверка знаний по охране труда работников;

— участие в работе комиссий по проверке знаний по охране труда у работников предприятия;

— организация обеспечения подразделений предприятия правилами, нормами, плакатами и другими наглядными пособиями по охране труда, а

также оказание им методической помощи в оборудовании соответствующих информационных стендов;

- составление отчетности по охране труда;

- осуществление контроля за соблюдением требований законодательных актов и нормативных документов по охране труда, правильным применением средств индивидуальной защиты, соблюдением “Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве”, выполнением мероприятий раздела “Охрана труда” коллективного договора и других мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, наличием инструкций по охране труда и своевременным их пересмотром, соблюдением графиков замеров параметров опасных и вредных производственных факторов, своевременным проведением необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов, эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем, состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств, своевременным и качественным проведением обучения, проверки знаний и всех видов инструктажей по охране труда, организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, правильным расходованием в подразделениях предприятия средств, выделенных на выполнение мероприятий по охране труда;

- подготовка и внесение предложений о разработке и внедрении более совершенных конструкций оградительной техники, предохранительных и блокировочных устройств и других средств защиты от воздействия опасных и вредных факторов;

- анализ и обобщение предложений по расходованию средств фонда охраны труда предприятия и подготовка обоснований о выделении предприятию средств из территориального фонда охраны труда на мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

- доведение до сведения работников предприятия вводимых в действие новых законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- организация хранения документов (актов формы Н-1, протоколов замеров параметров опасных и вредных факторов и т.д.) в соответствии со сроками, установленными нормативными правовыми актами;

- рассмотрение писем, заявлений и жалоб работников по вопросам охраны труда и подготовка по ним предложений работодателю по

устранению имеющихся и выявленных в ходе расследования недостатков и упущений, а также подготовка ответов заявителям;

- руководство работой кабинета по охране труда, организация пропаганды и информации по вопросам охраны труда на предприятии.

Для выполнения функциональных обязанностей работникам службы охраны труда должны быть предоставлены следующие права:

- в любое время суток беспрепятственно осматривать производственные, служебные и бытовые помещения предприятия, знакомиться с документами по вопросам охраны труда;

- проверять состояние условий и охраны труда в подразделениях предприятия и предъявлять должностным лицам и другим ответственным работникам обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- запрещать эксплуатацию машин, оборудования и производство работ в цехах, на участках, рабочих местах при выявлении нарушений нормативных правовых актов по охране труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников или могут привести к аварии, с уведомлением об этом работодателя;

- привлекать по согласованию с работодателем и руководителем подразделений предприятия соответствующих специалистов к проверкам состояния охраны труда;

- запрашивать и получать от руководителей подразделений материалы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушение нормативных правовых актов по охране труда;

- требовать от руководителей подразделений отстранения от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний по охране труда или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда;

- предъявлять работодателю, руководителям подразделений предприятия предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по созданию здоровых и безопасных условий труда, а также о привлечении к ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных актов об охране труда;

- представлять по поручению руководства предприятия в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов охраны труда.

4. Организация инструктажей по охране труда.

Инструктажи работников предприятия (организации) проводятся в соответствии с ГОСТ 12.0.004-90. Организация обучения безопасности труда.

По характеру и времени проведения инструктажи подразделяют на вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой.

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

Вводный инструктаж проводит инженер по охране труда или лицо, на которое возложены эти обязанности. Программа вводного инструктажа разрабатывается службой охраны труда с учетом требований стандартов ССБТ, правил, норм, инструкций по охране труда и особенностей предприятия. О его проведении делается запись в журнале регистрации вводного инструктажа с обязательной подписью инструктируемого, а также в документе о приеме на работу. Журналы регистрации инструктажей по охране труда должны быть прошнурованы, пронумерованы, скреплены печатью и подписью руководителя.

Первичный инструктаж на рабочем месте до начала производственной деятельности проводят:

- со всеми вновь принятыми на предприятие и переводимыми из одного подразделения в другое;
- с работниками, выполняющими новую для них работу, командированными, временными работниками;
- со строителями, выполняющими строительно-монтажные работы на территории предприятия;
- со студентами и учащимися, прибывшими на производственное обучение или практику перед выполнением новых видов работ, а также перед изучением каждой новой темы при проведении практических занятий.

Лица, которые не связаны с обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием инструмента, хранением и применением сырья и материалов, первичный инструктаж на рабочем месте не проходят. Перечень профессий и должностей работников освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте, утверждает руководитель предприятия.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводят с каждым работником индивидуально с практическим показом безопасных приемов и методов труда. Инструктаж проводится по программам, разработанным и утвержденным руководителями производственных и структурных подразделений с учетом требований стандартов ССБТ, соответствующих правил, норм и инструкций по охране труда, производственных инструкций и другой технической документации.

Рабочие допускаются к самостоятельной работе после прохождения стажировки на рабочем месте (первые 2-14 смен в зависимости от характера работы и квалификации работника), проверки теоретических знаний и приобретенных навыков безопасных методов работы.

Повторный инструктаж проводится со всеми работниками, за исключением тех, кто освобожден от первичного инструктажа, не реже одного раза в полугодие. По согласованию с профсоюзным комитетом и соответствующими органами государственного надзора для некоторых категорий работников может быть установлена более продолжительная (до 1 года) периодичность проведения повторного инструктажа.

Повторный инструктаж проводят индивидуально или с группой работников, обслуживающих однотипное оборудование, по программе первичного инструктажа на рабочем месте в полном объеме.

Внеплановый инструктаж проводится:

- при введении в действие новых или переработанных стандартов, правил, инструкций по охране труда, а также изменений к ним;
- при изменении технологического процесса, замене или модернизации оборудования, приспособлений и инструмента, исходного сырья, материалов и других факторов, влияющих на безопасность труда;
- при нарушении работающими и учащимися требований безопасности труда, которые могут привести или привели к травме, аварии, взрыву или пожару, отравлению;
- по требованию органов надзора;
- при перерывах в работе для работ, к которым предъявляют дополнительные (повышенные) требования безопасности труда более чем на 30 стандартных дней, а для остальных работ – 60 дней.

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

Целевой инструктаж проводят при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории и т.п.), ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф, производстве работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение и другие документы, проведение экскурсии на предприятии, организации массовых мероприятий с учащимися.

Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой проводит непосредственный руководитель работ (мастер, инструктор производственного обучения, преподаватель). Инструктажи на рабочем месте завершаются проверкой знаний устным опросом или с помощью технических средств обучения, а также проверкой приобретенных навыков безопасных способов работы. Знания проверяет лицо, проводившее инструктаж. При неудовлетворительных результатах проверки инструктируемый к самостоятельной работе не допускается и обязан вновь пройти инструктаж.

О проведении первичного инструктажа на рабочем месте, повторного, внепланового, стажировки и допуска к работе лицо, проводившее инструктаж, делает запись в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте и (или) в личной карточке с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего. При регистрации внепланового инструктажа указывают причину его проведения. Целевой инструктаж проводят с работниками, выполняющими работы по наряду-допуску или другой документации, разрешающей производство работ.

5. Общие требования, порядок разработки и утверждения инструкций по охране труда для работников по профессиям и на отдельные виды работ и обеспечение ими работников.

Инструкции по охране труда для работников предприятия (организации) разрабатываются в соответствии с "Положением о порядке разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда", утвержденным Постановлением Министерства труда РФ от 01.07.93 № 129 с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлением Министерства труда РФ от 28.03.94 №27

Инструкции разрабатываются как для работников отдельных профессий, так и на отдельные виды работ. Их разрабатывают руководители производственных подразделений на основе типовых инструкций и требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и другой документации. После согласования с уполномоченными или доверенными

лицами от общественных организаций они утверждаются руководителем предприятия (организации).

Инструкция по охране труда должна содержать следующие разделы:

- общие требования безопасности;
- требования безопасности перед началом работы;
- требования безопасности во время работы;
- требования безопасности в аварийных ситуациях;
- требования безопасности по окончании работы.

Инструкции должны периодически не реже одного раза в 5 лет (для работ с повышенной опасностью не реже одного раза в 3 года) пересматриваться с внесением в них необходимых изменений и дополнений в соответствии с Положением.

Обязанность обеспечения правилами и инструкциями по охране труда работников предприятия и руководителей подразделений лежит на руководителе предприятия. Выдача инструкций руководителям подразделений (служб) должна производиться службой охраны труда с регистрацией в журнале учета выдачи инструкций.

У руководителя подразделения (службы) предприятия должен постоянно храниться комплект действующих в подразделении (службе) инструкций для работников всех профессий и по всем видам работ данного подразделения (службы), а также перечень этих инструкций, утвержденных руководителем предприятия. У каждого руководителя участка должен быть в наличии комплект действующих инструкций для работников, занятых на данном участке, по всем профессиям и видам работ.

Инструкции работникам могут быть выданы на руки под расписку в личной карточке инструктажа, либо вывешены на рабочих местах или участках, либо храниться в ином месте, доступном для работников. Местонахождение инструкций определяет руководитель подразделения (службы) с учетом необходимости обеспечения доступности и удобства ознакомления с ними.

6. Организация обучения безопасности труда, стажировки и проверки знаний требований охраны труда у работников.

Согласно ст.14 Основ , работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, а также не допускать к работе лиц, не прошедших

в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Работники, связанные с выполнением работ или обслуживанием объектов повышенной опасности, а также связанные с эксплуатацией объектов, подконтрольных органам государственного надзора, в соответствии с Положением о порядке подготовки и аттестации работников организаций, эксплуатирующих опасные производственные объекты, подконтрольные Госгортехнадзору России, утвержденным Постановлением Госгортехнадзора России от 11.01.99 N 2 должны также проходить периодическую проверку знаний правил норм и инструкций по безопасному ведению работ, устройству и безопасной эксплуатации оборудования. Аттестация в области промышленной безопасности включает в себя комплексную оценку знаний работниками опасного производственного объекта требований промышленной безопасности, относящихся к их основной деятельности и полномочиям.

Проверка знаний в области промышленной безопасности включает в себя оценку знаний работниками отдельных правил, норм и инструкций по промышленной безопасности, утвержденных Госгортехнадзором России. Аттестации и (или) проверке знаний подлежат:

а) работники организаций независимо от организационно - правовых форм и форм собственности, а также индивидуальные предприниматели, осуществляющие работы по строительству, эксплуатации, консервации и ликвидации опасного производственного объекта, а также работы по изготовлению, монтажу, наладке, ремонту, техническому освидетельствованию, реконструкции и эксплуатации технических устройств для опасных производственных объектов;

б) работники проектно-конструкторских и других организаций, разрабатывающие документы, связанные с эксплуатацией опасного производственного объекта.

Аттестация рабочих проводится периодически в сроки, установленные правилами безопасности, но не реже чем один раз в год.

Аттестация рабочих проводится не позднее одного месяца:

- при переводе на другую работу, отличающуюся от предыдущей по условиям и характеру требований нормативных документов;
- при переходе с одного предприятия на другое;
- при перерыве в работе более одного года.

Внеочередная проверка знаний проводится:

- при вводе в действие новых или переработанных нормативных правовых актов и нормативно - технических документов в области промышленной безопасности;
- при внедрении новых видов технических устройств и новых технологий на опасных производственных объектах;
- при выявлении неоднократных нарушений требований промышленной безопасности;
- после происшедших аварий, несчастных случаев и инцидентов.

Внеочередная проверка знаний не заменяет аттестацию и может проводиться по решению руководителя организации, а также по требованию органов Госгортехнадзора России. Порядок проведения внеочередной проверки знаний определяется руководителем организации по согласованию с органами Госгортехнадзора России.

объектов, подконтрольных органам государственного надзора, должны пройти специальное обучение безопасности труда перед допуском их к самостоятельной работе. Администрация предприятия (организации) на основании действующих правил по охране труда должна определить перечень работ и профессий, к которым предъявляются дополнительные требования безопасности труда, требующие такого обучения.

Аттестации работников предшествует их подготовка по программам, разработанным с учетом типовых программ, утвержденных Госгортехнадзором России. Программы должны быть согласованы с территориальным органом Госгортехнадзора России. Подготовка может проводиться в образовательных организациях, а также в необразовательных организациях, имеющих лицензию Госгортехнадзора России на подготовку кадров для потенциально опасных промышленных производств и объектов, или в организациях по месту работы.

Аттестация работников проводится в форме экзамена по билетам, согласованным с органами Госгортехнадзора России и утвержденным председателем соответствующей аттестационной комиссии. Для оценки знаний в ходе аттестации работников могут быть использованы средства вычислительной техники.

Результаты аттестации оформляются протоколами. Место хранения протоколов аттестационной комиссии определяется руководителем организации, проводившей подготовку и аттестацию. Протоколы сохраняются до очередной аттестации.

Работники, прошедшие аттестацию в области промышленной безопасности, получают удостоверения установленного образца, подписанные председателем аттестационной комиссии и заверенные печатью. На соответствующих страницах удостоверения делается запись о прохождении аттестации, которая заверяется подписью председателя аттестационной комиссии и печатью. Без записей результатов аттестации удостоверение недействительно.

Лица, не прошедшие аттестацию, должны в течение месяца вторично пройти аттестацию. Вопрос о соответствии занимаемой должности работника, не прошедшего аттестацию, решается в порядке, установленном действующим законодательством. Лица, не прошедшие аттестацию, могут обжаловать действия аттестационной комиссии в порядке, установленном действующим законодательством.

Ответственность за своевременное проведение аттестации несет руководитель организации. Порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения устанавливается руководителем предприятия. Обучение осуществляется по программам, утвержденным руководителем

предприятия по согласованию со службой охраны труда и профсоюзным комитетом.

7. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда у руководителей и специалистов

Обучение охране труда руководителей и специалистов предприятий а также лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью, связанных с организацией, руководством и проведением работы непосредственно на рабочих местах и производственных участках, с осуществлением надзора и технического контроля за проведением работ проводится в соответствии с "Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций", утвержденным Постановлением Министерства труда РФ от 12.10.94 № 65, с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлением Министерства труда РФ от 09.04.96 № 18. Проверка знаний по охране труда у перечисленных лиц должна проводиться периодически, не реже одного раза в три года. Проверка знаний руководителей и специалистов, вновь поступивших на работу в организацию, проводится не позднее одного месяца после назначения на должность. Поступившие в организацию руководители и специалисты проходят вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда. При этом они должны быть ознакомлены:

- с состоянием условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организации (подразделении);
- с законодательными и иными нормативными актами по охране труда, коллективным договором в организации;
- с состоянием и порядком обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты от воздействия опасных и вредных производственных факторов;
- со своими должностными обязанностями по обеспечению охраны труда в организации (подразделении).

В предусмотренных ГОСТ 12.0.004-90 случаях у руководителей и специалистов проводится внеочередная проверка знаний.

Проверку знаний руководителей и специалистов проводит комиссия, члены которой должны иметь документ, удостоверяющий их полномочия. Такой документ вправе выдать комиссия вышестоящей организации (если она имеется) или комиссия специализированного учебного центра, института, курсов и т.п., имеющего разрешение управления труда и занятости населения администрации области. Если создание комиссии по

проверке знаний руководителей и специалистов в организации нецелесообразно, они должны направляться в специализированные центры, институты и т.п. Лицам, прошедшим проверку знаний по охране труда выдаются удостоверения, заверенные печатью организации, проводившей обучение и экзамен.

Обучение охране труда руководителей и специалистов организации осуществляется при всех формах повышения их квалификации по специальности, проводимой в организациях, в институтах и на факультетах повышения квалификации. В учебно-тематические планы и программы курсов повышения квалификации по специальности должны быть включены вопросы безопасности труда в объеме не менее 10% общего объема курса обучения.

Руководящие работники и специалисты, связанные с эксплуатацией объектов, подконтрольных органам государственного надзора, в соответствии с Положением о порядке подготовки и аттестации работников организаций, эксплуатирующих опасные производственные объекты, подконтрольные Госгортехнадзору России, утвержденным Постановлением Госгортехнадзора России от 11.01.99 N 2 должны также проходить периодическую проверку знаний правил норм и инструкций по безопасному ведению работ, устройству и безопасной эксплуатации оборудования. Аттестация руководителей и специалистов проводится периодически в сроки, установленные правилами безопасности, но не реже чем один раз в три года, аттестация рабочих - не реже чем один раз в год. Аттестация проводится не позднее одного месяца при назначении на должность руководителя.

Внеочередная проверка знаний проводится:

- при вводе в действие новых или переработанных нормативных правовых актов и нормативно - технических документов в области промышленной безопасности;
- при внедрении новых видов технических устройств и новых технологий на опасных производственных объектах;
- при выявлении неоднократных нарушений требований промышленной безопасности;
- после происшедших аварий, несчастных случаев и инцидентов.

Перечень профессий, работа по которым требует прохождения знаний, и состав экзаменационной комиссии утверждает руководитель предприятия. Для проведения аттестации работников в организациях приказом (распоряжением) создаются аттестационные комиссии. Аттестацию проводит комиссия в составе не менее трех человек при обязательном участии представителя Госгортехнадзора России.

В состав аттестационной комиссии включаются руководители, главные специалисты (главный технолог, главный механик, главный энергетик и др.), руководители и специалисты служб в области обеспечения промышленной безопасности, командиры аварийно - спасательных служб. Лица, входящие в состав аттестационной комиссии, обязаны пройти аттестацию в центральных

или территориальных аттестационных комиссий и иметь удостоверение о прохождении аттестации. В состав аттестационной комиссии включаются по согласованию представители территориального органа Госгортехнадзора России, а также могут включаться представители других федеральных органов исполнительной власти. Возглавляет комиссию, как правило, заместитель руководителя организации.

Руководитель организации вправе не создавать аттестационную комиссию, обеспечив проведение аттестации работников в центральных и территориальных аттестационных комиссиях.

Центральные аттестационные комиссии создаются приказом Начальника Госгортехнадзора России. В состав центральных аттестационных комиссий включаются руководители отраслевых управлений и отделов Госгортехнадзора России и по согласованию - ведущие специалисты образовательных организаций, а также могут включаться представители других федеральных органов исполнительной власти. Возглавляет комиссию один из заместителей Начальника Госгортехнадзора России. В Центральных аттестационных комиссиях, как правило, проходят аттестацию:

- руководители организаций, если руководитель впервые назначен на эту должность, а также если численность персонала опасных производственных объектов организации составляет 250 человек или более;
- руководители проектно - конструкторских и других организаций, разрабатывающие документы, связанные с эксплуатацией опасного производственного объекта;
- руководители и специалисты иностранных организаций.

Территориальные аттестационные комиссии создаются приказами начальников территориальных органов Госгортехнадзора России. В состав территориальных аттестационных комиссий включаются руководители отраслевых отделов территориального органа Госгортехнадзора России и по согласованию - ведущие специалисты образовательных организаций и необразовательных организаций, имеющих лицензию Госгортехнадзора России на подготовку кадров, а также могут включаться представители других федеральных органов исполнительной власти. Возглавляет комиссию один из заместителей начальника территориального органа Госгортехнадзора России.

В территориальных аттестационных комиссиях, как правило, проходят аттестацию:

- руководители организаций, если численность персонала опасных производственных объектов организации составляет менее 250 человек;
- руководители и специалисты служб по вопросам промышленной безопасности, главные специалисты (главный механик, главный энергетик, начальник спасательной службы) и др. специалисты организаций - члены аттестационных комиссий в организации;
- специалисты проектно - конструкторских и других организаций, разрабатывающие документы, связанные с эксплуатацией опасного производственного объекта;

Руководители и специалисты, прошедшие аттестацию в области промышленной безопасности, получают удостоверения установленного образца, подписанные председателем аттестационной комиссии и заверенные печатью. На соответствующих страницах удостоверения делается запись о прохождении аттестации, которая заверяется подписью председателя аттестационной комиссии и печатью. Без записей результатов аттестации удостоверение недействительно.

Лица, не прошедшие аттестацию, должны в течение месяца вторично пройти аттестацию. Вопрос о соответствии занимаемой должности работника, не прошедшего аттестацию, решается в порядке, установленном действующим законодательством. Лица, не прошедшие аттестацию, могут обжаловать действия аттестационной комиссии в порядке, установленном действующим законодательством.

8. Организация безопасного производства работ, к которым предъявляются дополнительные требования безопасности труда.

Организация безопасного производства работ повышенной опасности

К работам в условиях повышенной опасности относятся работы на высоте, в подземных сооружениях, на территории действующих предприятий, в электроустановках, вблизи воздушных и кабельных линий электропередачи и др. К выполнению работ повышенной опасности допускаются инженерно-технические работники и рабочие, имеющие специальность и квалификацию, соответствующие характеру проводимых работ, а также умеющие пользоваться индивидуальными защитными средствами и знающие способы оказания доврачебной помощи пострадавшим.

К выполнению работ повышенной опасности допускаются лица не моложе 18 лет, прошедшие медицинское освидетельствование. В каждой организации составляется перечень работ, на которые должны выдаваться наряды-допуски. Приказом по предприятию должен быть определен порядок производства работ, на которые требуется оформление наряда-допуска, утверждены списки лиц, имеющих право выдачи нарядов-допусков и лиц, имеющих право быть ответственными руководителями и ответственными исполнителями работ.

Если на территории предприятия ведут работы несколько организаций, то наряд-допуск выписывает та организация, чей персонал будет выполнять работы. При выполнении работы на территории действующего предприятия наряд-допуск помимо лица, выдающего наряд, и ответственного руководителя работ подписывает ответственное лицо действующего предприятия. Ответственный исполнитель не имеет права покидать рабочее место.

Наряд-допуск на большинство видов работ повышенной опасности выписывается по форме, приведенной в СНиП III- 4-80. Техника безопасности в строительстве. Примерный перечень таких работ приведен ниже.

1. Работы, выполняемые в замкнутых и труднодоступных пространствах (колодцах, шурфах, заглубленных насосных станциях, закрытых емкостях и т.п.).

2. Работы с применением строительных машин в охранных зонах газопроводов, складов легковоспламеняющихся или горючих жидкостей, горючих или сжиженных газов.

3. Работы, выполняемые на территории действующего предприятия, когда имеется или может возникнуть производственная опасность, исходящая от этого предприятия (за исключением работ в действующих электроустановках).

4. Работы на мостовых кранах, если в пролете имеются действующие краны.

5. Работы, выполняемые в пределах зон с постоянно действующими опасными производственными факторами:

а) работы на высоте при отсутствии ограждений, строительных лесов, подмостей (кроме монтажа оборудования воздушных линий электропередачи);

б) электросварочные и другие огневые работы внутри и снаружи всех резервуаров, тары, емкостей из-под горючих, взрывчатых и агрессивных веществ;

в) слив, зачистка, нейтрализация резервуаров и других емкостей из-под кислот, щелочей и других агрессивных токсичных веществ и смесей;

г) сборка и установка опор воздушных линий с применением двух кранов;

д) производство земляных работ в зоне расположения подземных коммуникаций;

е) приготовление горячих битумных мастик, праймера и производство работ с горячими битумными мастиками.

6. Работы в зданиях или сооружениях, находящихся в аварийном состоянии.

7. Земляные работы на участках с патогенным заражением почвы (свалках, скотомогильниках).

В разделе "НАРЯД" наряда-допуска указываются:

- численный состав бригады;
- наименование и место проведения работ;
- необходимые для производства работ материалы, инструменты и защитные средства;
- особые условия;
- время начала и окончания работы, а также режим работы (одно-, двух-, трехсменный);
- должность, фамилия, имя, и отчество ответственного исполнителя работ.

Этот раздел подписывают лицо, выдающее наряд-допуск, ответственный руководитель работ и, при необходимости, ответственное лицо действующего предприятия.

В разделе "ДОПУСК" наряда-допуска указываются:

- наименование инструкции или краткое содержание инструктажа по технике безопасности;
- фамилии, имена, отчества, профессии и разряды членов бригады, прошедших инструктаж;
- время начала и окончания работ, а также время закрытия наряда.

Этот раздел помимо ответственных лиц подписывают члены бригады, прошедшие инструктаж.

Наряд-допуск оформляется в двух экземплярах (1-й находится у лица, выдавшего наряд, 2-й - у ответственного руководителя работ), при работах на территории действующего предприятия наряд-допуск оформляется в трех экземплярах (3-й экземпляр выдается ответственному лицу действующего предприятия).

На выполнение работ в действующих электроустановках, на производство работ пиротехническим инструментом, в подземных устройствах и др. выдается наряд-допуск специально установленной формы.

9. Аттестация рабочих мест по условиям труда: задачи, порядок проведения, оформление, анализ результатов

Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в соответствии с "Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда", утвержденным Постановлением Министерства труда РФ от 14.03.97 №12.

Аттестация рабочих мест включает гигиеническую оценку существующих условий и характера труда, оценку травмобезопасности рабочих мест и учет обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также эффективность этих средств.

Аттестации подлежат все имеющиеся в организации рабочие места. Нормативной основой проведения аттестации являются:

- "Гигиенические критерии оценки условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса Р2.2.013-94", утвержденные Госкомсанэпиднадзором России 12.07.94.
- Стандарты системы безопасности труда (ССБТ); Санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы, Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, утвержденные постановлениями Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС в 1979 - 1982 гг. с последующими изменениями и дополнениями;
- Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда и Президиума ВЦСПС

от 25.10.74 № 298/П-22, с последующими изменениями и дополнениями;

- Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 7.01.77 № 4/П-1;
- Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16.02.87 № 731/П-13 "О порядке бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда;
- Списки №1 и №2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденные Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.91 №10, введенные в действие на территории РФ с 1.01.92 Постановлением Совета Министров РСФСР от 2.10.91 № 517.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда используются в целях:

- планирования и проведения мероприятий по охране и условиям труда в соответствии с действующими нормативными правовыми документами;
- сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда;
- обоснования предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, установлении диагноза профзаболевания, в том числе при решении споров, разногласий в судебном порядке;
- рассмотрения вопроса о прекращении (приостановлении) эксплуатации цеха, участка, производственного оборудования, изменении технологий, представляющих непосредственную угрозу для жизни и (или) здоровья работников;
- включения в трудовой договор (контракт) условий труда работников;
- ознакомления работающих с условиями труда на рабочих местах;

- составления статистической отчетности о состоянии условий труда, льготах и компенсациях за работу с вредными и опасными условиями труда по форме № 1-Т (условия труда);
- применения административно-экономических санкций (мер воздействия) к виновным должностным лицам в связи с нарушением законодательства об охране труда.

Сроки проведения аттестации устанавливаются исходя из изменения условий и характера труда, но не реже одного раза в 5 лет. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса, реконструкции средств коллективной защиты и др., а также по требованию органов Государственной экспертизы условий труда РФ при выявлении нарушений при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда. Результаты аттестации оформляются в виде приложения по соответствующим позициям к Карте аттестации рабочих мест по условиям труда.

Измерения параметров опасных и вредных производственных факторов, определение показателей тяжести и напряженности трудового процесса осуществляют лабораторные подразделения организации. При отсутствии у организации необходимых для этого технических средств и нормативно-справочной базы привлекаются центры государственного санитарно-эпидемиологического надзора, лаборатории органов Государственной экспертизы условий труда РФ и другие лаборатории, аккредитованные, аттестованные на право проведения указанных измерений.

Оценка травмобезопасности рабочих мест проводится организациями самостоятельно или по их заявкам сторонними организациями, имеющими разрешение органов Государственной экспертизы на право проведения указанных работ.

Подготовка к проведению аттестации рабочих мест заключается в составлении перечня всех рабочих мест и выявлении опасных и вредных факторов производственной среды, подлежащих инструментальной оценке, с целью определения фактических значений их параметров. Для организации и проведения аттестации создается аттестационная комиссия предприятия, при необходимости, комиссии в структурных подразделениях, а также определяются сроки и график проведения работ по аттестации рабочих мест по условиям труда. В состав комиссии рекомендуется включать специалистов служб охраны труда, организации труда и заработной платы, главных специалистов, руководителей подразделений организации, медицинских работников, представителей профсоюзных организаций,

совместных комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива.

Оценка опасных и вредных производственных факторов на аналогичных по характеру выполняемых работ и по условиям труда рабочих местах производится на основании данных, полученных при аттестации не менее 20% таких рабочих мест.

Уровни опасных и вредных производственных факторов определяются на основе инструментальных измерений. Измерения проводятся поверенными приборами. По итогам определения тяжести и напряженности трудового процесса также оформляются протоколы.

Основными объектами оценки травмобезопасности рабочих мест являются:

- производственное оборудование;
- приспособления и инструменты;
- обеспеченность средствами обучения и инструктажа.

Оценка производственного оборудования, приспособлений и инструмента производится на основе действующих и распространяющихся на них нормативных актов по охране труда.

Перед оценкой травмобезопасности рабочего места проверяется наличие, правильность ведения и соблюдение требований нормативных документов в части обеспечения безопасности труда. Оценка травмобезопасности производится путем проверки соответствия производственного оборудования, приспособлений и инструмента, а также средств обучения и инструктажа требованиям нормативных правовых актов. Оборудование должно иметь сертификаты безопасности. При оценке травмобезопасности проводятся пробные пуски и остановки оборудования с соблюдением требований безопасности.

Оценка травмобезопасности оформляется протоколом. Внем указывается, каким пунктам норм, правил и стандартов не соответствует рабочее место.

Оценка обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты осуществляется посредством сопоставления фактически выданных средств с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, а также другими нормативными документами. Одновременно производится оценка соответствия выданных СИЗ фактическому состоянию условий труда, а

также проводится контроль их качества. Оценка обеспечения работников СИЗ оформляется протоколом.

Оценка фактического состояния условий труда производится в соответствии с Руководством Р.2.2.013-94.

В зависимости от соотношения уровней опасных и вредных факторов и предельно допустимых уровней условия труда по степени вредности и опасности делятся на четыре класса:

1 класс – оптимальные условия труда;

2 класс – допустимые условия труда, которые могут вызвать функциональные отклонения, но после регламентируемого отдыха организм человека приходит в нормальное состояние;

3 класс – вредные условия труда характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормы. Они оказывают неблагоприятное воздействие на работающего и могут негативно влиять на потомство. Условия труда 3 класса по вредности разделяются на четыре степени:

3.1. – условия труда, характеризующиеся такими отклонениями от гигиенических нормативов, которые вызывают обратимые функциональные изменения и обуславливают риск развития заболевания;

3.2. – условия труда с такими уровнями опасных и вредных факторов, которые могут вызвать стойкие функциональные нарушения, приводящие в большинстве случаев к росту заболеваемости с временной утратой трудоспособности, повышению частоты общей заболеваемости, появлению начальных признаков профессиональной патологии;

3.3. – условия труда, характеризующиеся такими уровнями вредных факторов, которые приводят к развитию профессиональной патологии в легких формах в период трудовой деятельности, росту хронической общесоматической патологии, включая повышенные уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

3.4. – условия труда, при которых могут возникать выраженные формы профессиональных заболеваний, отмечается значительный рост хронической патологии и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

4 класс – опасные (экстремальные) условия труда, характеризующиеся такими уровнями производственных факторов, воздействие которых в течении рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений.

Оценка условий труда производится с учетом комбинированного и сочетанного действия опасных и вредных факторов. Используя критерии оценки условий труда определяют класс условий труда по каждому из измеренных факторов. Результаты оценки заносят в таблицу.

Общая оценка условий труда устанавливается по наиболее высокому классу и степени вредности. В том случае, если 3 и более факторов относятся к классу 3.1., условия труда оцениваются по классу 3.2.; при наличии двух и более факторов классов 3.2.; 3.3.; 3.4. условия труда оцениваются на одну степень выше.

При уменьшении времени взаимодействия с вредными факторами условия труда могут быть оценены как менее вредные, но не ниже класса 3.1.

Определение допустимого времени контакта работников с опасными и вредными производственными факторами за рабочую смену и (или) период трудовой деятельности (ограничение стажа работы) осуществляют центры государственного санитарно-эпидемиологического надзора по представлению администрации организации применительно к профессиональным группам.

Отдельно устанавливается класс опасности по результатам травмобезопасности рабочего места в соответствии со следующей классификацией:

Оптимальные (класс 1) - оборудование и инструмент полностью соответствуют стандартам и правилам (нормативным правовым актам). Установлены и исправны требуемые средства защиты, инструмент; средства инструктажа и обучения составлены в соответствии с требованиями, оборудование исправно.

Допустимые (класс 2) - повреждены и неисправны средства защиты без снижения их защитных функций (частичное загрязнение сигнальной краски, ослабление отдельных крепежных деталей и т.д.).

Опасные (класс 3) - повреждены, неисправны или отсутствуют предусмотренные конструкцией оборудования средства защиты рабочих органов и передач (ограждения, блокировки, сигнальные устройства и др.), неисправен инструмент. Отсутствуют инструкции по охране труда либо имеющиеся инструкции составлены без учета соответствующих требований, нарушены условия их пересмотра. Отсутствуют средства обучения безопасности труда (правила, обучающие и контролирующие программы, учебные пособия и др.) либо имеющиеся средства составлены некачественно и нарушены условия их пересмотра.

Результаты оценки фактического состояния условий труда на рабочем месте заносятся в Карту аттестации рабочего места по условиям труда, в которой аттестационной комиссией дается заключение о результатах аттестации. При оптимальных или допустимых условиях рабочее место признают аттестованным. При отнесении условий труда к 3 классу рабочее место признается условно аттестованным (не засчитывается при сертификации). При отнесении условий труда к 4 классу рабочее место признается неаттестованным и подлежит переоснащению или ликвидации.

По результатам аттестации заполняются

- Ведомость рабочих мест и результаты их аттестации по условиям труда в подразделении;
- Сводная ведомость рабочих мест и результатов их аттестации по условиям труда в организации.

Результаты работы аттестационной комиссии оформляются протоколом. К нему прилагаются:

- карты аттестации рабочих мест по условиям труда;
- ведомости рабочих мест и результаты их аттестации по условиям труда в подразделениях;
- сводная ведомость рабочих мест и результатов их аттестации по условиям труда в организации;
- план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации.

План подписывается председателем аттестационной комиссии и после согласования с совместным комитетом (комиссией) по охране труда, профсоюзами утверждается руководителем организации и включается в коллективный договор. По завершении аттестации руководитель организации издает приказ. Документы аттестации рабочих мест являются материалами строгой отчетности и подлежат хранению в течение 45 лет.

По итогам аттестации определяются рабочие места с вредными и опасными условиями труда и назначаются льготы и компенсации, предусмотренные Кодексом законов о труде РФ:

- сокращение продолжительности рабочего времени;
- дополнительный оплачиваемый отпуск;
- доплаты к заработной плате и повышенные тарифные ставки;
- бесплатная выдача молока или других равноценных продуктов, — лечебно-профилактическое питание;
- льготное пенсионное обеспечение по старости.

10. Компенсации за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда. Лечебно-профилактическое обслуживание работников.

Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является предоставление работникам льгот и компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

Это закреплено Федеральным законом “Об основах охраны труда в РФ” (статья 4) и Кодексом законов о труде Российской Федерации. Работникам предоставляются следующие льготы и компенсации:

- для работников занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (статья 44 КЗоТ Российской Федерации);

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (**статья 68 КЗоТ Российской Федерации**). Сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск предоставляется работникам в соответствии со "Списками производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день", утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 29а/П-22. Инструкция о порядке применения этого Списка утверждена постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 года № 273/П-20;

- на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (**статья 149 КЗоТ Российской Федерации**). Нормы бесплатной выдачи установлены Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, которые утверждены в начале 80-х годов для каждой отрасли отдельно постановлениями Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС;

- на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (**статья 151 КЗоТ Российской Федерации**). Нормы и порядок выдачи установлены Порядком бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16 декабря 1987 года № 731/П-13, и Перечнем химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденным Минздравом СССР 4 ноября 1987 года №4430-87.

Предприятия самостоятельно решают все вопросы, связанные с бесплатной выдачей рабочим и служащим молока или других равноценных пищевых продуктов, с учетом следующих условий:

- молоко выдается по 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности в дни фактической занятости работника на работах, связанных с производством или применением химических веществ, предусмотренных в Перечне;

- выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или специально оборудованных помещениях, в соответствии с требованиями "Санитарных правил для молоко-раздаточных пунктов на промышленных предприятиях", утвержденных Минздравом СССР 17 декабря 1979 года;

- не допускается оплата молока деньгами, замена его другими товарами и продуктами (кроме равноценных — кефира, простокваши, мацони и т. д.), выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, и отпуск его на дом;

- работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко не выдается.

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями свинца, дополнительно выдается 2 г пектина в виде обогащенных им консервированных растительных пищевых продуктов, фруктовых соков, напитков (фактическое содержание пектина указывается заводом-изготовителем). Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми соками с мякотью в количестве 250-300 мл. При постоянном контакте с неорганическими соединениями свинца рекомендуется вместо молока употребление кисломолочных продуктов в том же объеме.

Выдача обогащенных пектином пищевых продуктов, фруктовых соков, напитков, а также натуральных фруктовых соков с мякотью, организуется перед началом работы, а кисломолочных продуктов — в течение рабочего дня.

Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются также работникам, занятым на работах с применением радиоактивных веществ в открытом виде, используемых по первому и второму классам работ. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание (**статья 151 КЗоТ Российской Федерации**). Организация и бесплатная выдача лечебно-профилактического питания производится согласно "Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания", утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 7 января 1977 года № 4/П-1.

Лечебно-профилактическое питание выдается в те дни, когда рабочие и служащие фактически работают в производствах, профессиях и должностях, указанных в перечне производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, и в дни болезни работника при условии, что заболевание по своему характеру является профессиональным и работник не находится в больнице.

Правом на получение лечебно-профилактического питания пользуются также работники других цехов и рабочие строительных, ремонтно-строительных и монтажных организаций в те дни, когда они заняты в течение полного рабочего дня в цехах или на участках с вредными условиями труда, где цеховым ремонтным рабочим или всем рабочим этих цехов (участков) полагается лечебно-профилактическое питание. Приготовление и выдача горячих завтраков лечебно-профилактического питания производится в столовых общественного питания или диетических столовых.

На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло. На работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (тяжелые работы, работы с вредными условиями труда, работы в местностях с тяжелыми климатическими условиями, работы в сверхурочное время, работы в ночное время и другие), предприятия обязаны производить работникам соответствующие доплаты. Размеры доплат и условия их выплаты устанавливаются предприятиями самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах (положениях об оплате труда). При этом размеры доплат не могут быть ниже установленных законодательством (**статьи 82, 85-1, 88, 89, 90 КЗоТ Российской Федерации**).

Льготы и компенсации предоставляются на основании списков и перечней производств, работ, профессий, должностей и показателей, утвержденных в установленном порядке на федеральном уровне. На основании действующих списков и перечней на предприятии комиссионно с учетом специфики производства, результатов аттестации рабочих мест составляются перечни профессий и работ, за выполнение которых предоставляются те или иные льготы и компенсации за работы в неблагоприятных условиях труда.

В соответствии со статьей **13 Закона РФ от 11 марта 1992 года "О коллективных договорах и соглашениях"** работникам, согласно коллективному договору могут предоставляться более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством.

При проектировании предприятий следует предусматривать здравпункты, медпункты, помещения для личной гигиены женщин.

На предприятиях со списочной численностью работающих более 300 человек необходимо иметь фельдшерские здравпункты. Состав и площадь помещений фельдшерского здравпункта должны соответствовать требованиям СНиП 2.09.04-87 (табл. 8). По заданию, согласованному с местными органами здравоохранения, на предприятиях допускается предусматривать врачебные здравпункты взамен фельдшерских. Состав и площадь врачебных здравпунктов следует принимать по табл. 9 того же СНиП.

Помещения для личной гигиены женщин следует размещать в уборных из расчёта 75 чел. на одну установку. В указанных помещениях должны быть предусмотрены места для раздевания и умывальник.

На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло. Там, где возможно воздействие на кожу вредных веществ, выдаются бесплатно смывающие и обеззараживающие вещества.

В соответствии со ст. 151 КЗОТ РФ работающим в особо вредных условиях труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, а работающим во вредных условиях - выдается молоко или другие равноценные продукты.

Для определения лиц, имеющих право на бесплатное лечебно-профилактическое питание, следует пользоваться "Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда", утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 7.01.77 № 4/П-1.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных в "Перечне...", а также в дни болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание по своему характеру является профессиональным и заболевший не госпитализирован. Лечебно-профилактическое питание должно выдаваться работающим в особо вредных условиях по нормам меню, рассчитанным на шесть рабочих дней. При пятидневной рабочей неделе за работником сохраняется недельная норма выдачи лечебно-профилактического питания, рассчитанная на шесть дней.

В соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16.12.87 №731/П-13 круг лиц, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов, определяется с помощью "Перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или равноценных пищевых продуктов", утвержденного Министерством здравоохранения СССР 4.11.87 № 4430-87. Молоко выдается по 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности в дни фактической занятости на работах, связанных с производством или применением химических веществ, указанных в "Перечне...".

Работников горячих цехов администрация предприятия обязана бесплатно снабжать газированной соленой водой. Цеха и производственные

участки, в которых организуется снабжение газированной соленой водой, устанавливаются органами санитарно-эпидемиологического надзора по согласованию с администрацией.

11. Организация медицинских осмотров (обследований) работников

Предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры рабочих и служащих проводятся в соответствии с Приказом Минздравмедпрома и Госкомсанэпиднадзора РФ от 05.10.95 № 280/88 "Об утверждении временных перечней вредных, опасных веществ и производственных факторов, а также работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры работников", Приказом Минздравмедпрома РФ от 14.03.96 № 90 "О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии" и Приказом Минздрава РФ от 10.12.96 № 405 "О проведении предварительных и периодических медицинских осмотров работников".

Приказом № 280/88 утверждены:

- 1) Временный перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, при работе с которыми обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников;
- 2) Временный перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников.

Приказ № 90 является развитием межведомственного приказа № 280/88.

Приказом № 405 утверждены:

- 1) Положение о проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников;
- 2) Инструкция по применению Списка профессиональных заболеваний.

Медосмотры проводятся лечебно-профилактическими организациями, имеющими соответствующую лицензию и сертификат. Осмотр психиатром проводится в психоневрологическом диспансере по месту постоянной регистрации обследуемого.

Медосмотры проводятся в целях предупреждения заболеваний, несчастных случаев и обеспечения безопасности труда, а также для профессионального отбора на соответствие медицинских противопоказаний той или иной профессии. Периодичность - один раз в 1,2 или 3 года в

зависимости от профессии или рода выполняемых работ. С этими же целями проводится и выявление психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности в условиях повышенной опасности. К таким противопоказаниям относятся: алкоголизм, наркомания, токсикомания, эпилепсия, пограничная умственная отсталость, дефекты речи и заикание в тяжелой форме и др. Периодичность - один раз в 5 лет.

Работники, подлежащие медицинским осмотрам, определяются центрами Госсанэпиднадзора субъектов РФ совместно с работодателями и профсоюзными или иными общественными организациями (по цехам, профессиям, опасным, вредным веществам и производственным факторам) не позднее 1 декабря предшествующего года.

Работники занятые непосредственным управлением различными видами транспортных средств (автомобильными, городскими, электрическими, воздушными, речными, морскими, железнодорожными) проходят предварительные и периодические медосмотры по спискам профессий, утвержденным соответствующим министерством.

Направление на медосмотр, перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, оказывающих воздействие на работника, выдается работодателем на руки работнику.

Работодателю рекомендуется:

- составить в месячный срок после получения от центра Госсанэпиднадзора данных о контингентах лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, поименный список таких лиц с указанием наименования производств, цехов, профессий, вредных, опасных веществ и производственных факторов, воздействию которых подвергаются работники, стажа работы в данных условиях;
- своевременно направить работников на периодические и внеочередные медосмотры при наличии показаний, указывая в направлениях, выдаваемых им на руки, все необходимые сведения;
- не допускать к работе лиц, не прошедших медосмотр либо не допущенных к работе по медицинским показаниям;
- обеспечить лиц, направляемых на предварительные медосмотры, бланками направлений, куда вносятся результаты медицинских обследований и заключение о возможности выполнения по состоянию здоровья поручаемой им работы.

Руководителям учебных заведений, курсов рекомендуется направлять на медосмотры абитуриентов, если они по роду своей будущей деятельности могут подвергаться воздействию вредных, опасных веществ и производственных факторов.

Определение степени утраты профессиональной трудоспособности возложена на медико-социальные экспертные комиссии (МСЭК) субъектов РФ, которые определяют соответствующую группу инвалидности и нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи.

12. Планирование и финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации.

При планировании мероприятий по охране труда следует руководствоваться постановлением Министерства труда Российской Федерации от 27.02.95 № 11 "Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда" и письмом Департамента охраны труда Министерства труда Российской Федерации от 05.01.96 № 3-13 "Рекомендации по разработке программ улучшения условий и охраны труда в организациях". Основными правовыми формами планирования мероприятий по охране труда являются коллективный договор и соглашение по охране труда. Условия коллективного договора или соглашения не могут быть хуже, чем предусмотрено законодательством.

Планирование охраны труда — это определение целей и задач по решению проблем охраны труда на предприятии на заданный интервал времени, установление обоснованных заданий подразделениям и должностным лицам. Различают перспективное, годовое и оперативное планирование.

Вопросы перспективного планирования по охране труда отражаются в плане социального и экономического развития предприятия. В социальных разделах этого плана должно предусматриваться строительство или долевое участие в сооружении жилья, детских садов, яслей, профилакториев и т.п. Техничко-экономическое направление плана развития предприятия должно предусматривать реконструкцию цехов, участков, модернизацию оборудования, использование новой техники и технологии с целью улучшения условий и безопасности труда.

Вопросы годового планирования по охране труда отражаются в коллективном договоре и в соглашении об охране труда. Коллективные договоры заключаются сроком от одного года до трех лет. В объединениях договоры заключаются во всех структурных единицах и на самостоятельных предприятиях, наделенных правами юридического лица. В этом случае коллективный договор в целом по объединению, как правило, не заключается.

На основе соглашения по охране труда составляются оперативные (квартальные, месячные) планы по отдельным подразделениям предприятия.

Оперативное планирование осуществляется для решения вновь возникающих задач, например, для выполнения предписания технического инспектора, реализации мероприятий, разработанных по результатам расследования несчастного случая, и т.п.

Рекомендуется разрабатывать программы на три года с предварительным обсуждением их на собрании трудового коллектива, на совместном комитете (комиссии) или на другом представительном органе, уполномоченном коллективом. Для разработки и реализации программы приказом по организации назначается ее директор (руководитель). Им может быть работодатель или один из его заместителей (технический директор, главный инженер и т.д.). Определяются сроки подготовки программы и ответственные за ее реализацию. Планируемые мероприятия должны быть конкретными и увязаны с объемами и источниками финансирования.

Целью программы является сокращение производственного травматизма, снижение профессиональной заболеваемости, создание здоровых и безопасных условий труда работникам.

Задачи программы:

1. Выявление причин и факторов, которые приводят или могут привести к ухудшению условий труда работников.

2. Выбор приоритетных направлений, позволяющих в короткие сроки, с наименьшими затратами обеспечить максимально возможное улучшение условий безопасности.

3. Разработка и реализация соответствующих организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, социально-экономических мер. Информационной базой для разработки программы служат, во-первых, законодательные и нормативные правовые акты по охране труда. Во-вторых при разработке программы следует исходить из конкретной информации о положении дел в организации, которую содержат акты формы Н-1, статистическая форма № 7 - травматизм - с приложением, данные аттестации рабочих мест, результаты экспертиз условий труда, проверок, предписания органов надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда, органов, осуществляющих управление соответствующей отраслью экономики, приказы и распоряжения собственно организации, материалы работы комитета (комиссии) по охране труда, предложения общественных организаций и работников. Используя имеющуюся информацию, следует провести анализ состояния условий труда, приводящих к травматизму и заболеваниям и оценить уровень работы по охране труда. Особое внимание должно уделяться анализу травматизма.

Объем статистических данных при допустимой относительной погрешности 0,2 и степени достоверности 0,95 должен составлять не менее 73 несчастных случаев. Этот объем может набираться за год или несколько предшествующих лет. Практика показывает, что в актах формы Н-1 могут быть указаны причины, не соответствующие истинным обстоятельствам. Необходимо проанализировать каждый акт с целью выявления настоящих причин несчастных случаев.

При выборе мероприятий, закладываемых в программу, приоритетными являются те, что направлены на устранение опасностей, грозящих смертельным исходом или увечьем.

В программе, могут содержаться следующие мероприятия:

- организационные;
- технические;
- мероприятия по обеспечению надлежащих санитарно-бытовых условий и лечебно-профилактическая работа;
- социально-экономические;
- мероприятия, связанные с проведением научно-исследовательских работ (НИР).

В число организационных мероприятий включают:

- определение прав и обязанностей в области охраны труда всех работников в должностных инструкциях;
- создание системы управления охраной труда;
- утверждение положения о службе охраны труда;
- организацию обучения и инструктажей;
- организацию кабинета и уголков по охране труда;
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и аптечками;
- организация контроля параметров вредных и опасных факторов и т.д.

Среди технических мероприятий могут быть предусмотрены:

- модернизация оборудования;
- внедрение систем сигнализации и защиты от воздействия вредных и опасных факторов;
- внедрение систем автоматического, полуавтоматического и дистанционного управления технологическими процессами, систем автоматического управления технологическими режимами;
- частичное изменение технологии работ ;

- мероприятия по снижению уровней опасных и вредных факторов;
- перепланировка размещения производственного оборудования;
- устройство новых дверных проемов, перегородок, тамбуров и т.п.;
- механизация складирования, транспортирования сырья, продукции и т.п.

В число мероприятий по обеспечению надлежащих санитарно-бытовых условий и лечебно-профилактической работе включают:

- ввод в эксплуатацию новых или расширение существующих помещений, гардеробных, душевых, умывальных, помещений для личной гигиены женщин, комнат отдыха, уголков отдыха, помещений для обогрева работников, стационарных или передвижных столовых, комнат приема пищи, комнат по чистке и ремонту СИЗ, сушилок, тепловых переходов, тамбуров, бань и т.п.;
- организация медицинских осмотров;
- внедрение оптимальных режимов труда и отдыха;
- строительство новых или реконструкция существующих помещений фельдшерских или врачебных здравпунктов, комнат психологической разгрузки, ингаляториес, фотариес, диетических залов и т.п.;
- организацию горячего питания для работающих в ночные смены;
- установку различного медицинского процедурного оборудования, оборудования спортивных залов и площадок;
- внедрение производственной гимнастики;
- организацию питьевого снабжения;
- оборудование домов и баз отдыха, поликлиник при организации и т.д.

В программе могут быть предусмотрены следующие социально-экономические мероприятия:

- организация бесплатных обедов;
- стимулирование работы без травм и нарушений техники безопасности;
- обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и т.д.

Для получения независимой объективной оценки состояния условий и охраны труда, разработки рекомендаций и решений следует привлекать научно-исследовательские организации, лаборатории и т.п.

Тематика исследований может включать в себя:

- изучение условий труда;
- проведение аттестации рабочих мест;
- экспертизу условий труда;
- анализ травматизма;
- разработку различных рекомендаций, инструкций по охране труда и других документов;
- решение конкретных задач;
- обоснование параметров безопасности;
- анализ альтернативных вариантов и т.п.

Эти мероприятия проводятся на договорной основе.

Результатами, которых можно ожидать от реализации программы, являются:

- число лиц, которым будут улучшены условия труда;
- сокращение числа несчастных случаев;
- оздоровительный эффект от лечебно-профилактических мероприятий;
- величина предотвращенного экономического ущерба от несчастных случаев и заболеваемости.

Вся информация о ходе внедрения запланированных мероприятий должна поступать к директору программы, который осуществляет повседневный контроль ее выполнения.

13. Организация безопасной эксплуатации зданий и сооружений.

Эксплуатация зданий и сооружений. должна вестись в соответствии с требованиями СНиП 2.09.04-87 "Административные и бытовые здания", СНиП 2.09.02-85 "Производственные здания". Основными требованиями являются:

- предупреждение (профилактика) обрушений перекрытий и несущих конструкций в результате их износа и старения;
- выполнение противопожарных мероприятий;
- соблюдение санитарных норм, предъявляемых к зданиям и помещениям.

Аварии могут происходить по техническим и организационным причинам, например, в результате превышения допустимых нагрузок, коррозионного износа строительных конструкций, появления вмятин, вырезов, трещин в поясных уголках и опорных частях, ослабления заклепок, болтов и т.п.

Увеличение нагрузки может происходить от длительного оседания технологической пыли на фермах, кровлях, на крышах в результате снегопадов. Все это приводит к потере несущей способности конструкций, отклонению от вертикальности, осадке фундаментов и др. К организационным причинам аварий относятся: отсутствие службы или отдельных смотрителей, неудовлетворительная организация надзора на предприятиях, нарушение периодичности или игнорирование осмотров, отсутствие технических паспортов или отсутствие в них сведений о допустимых нагрузках, результатов инструментальных замеров о состоянии несущих конструкций зданий, их коррозионного износа. Все это может усугубляться нарушениями требований безопасной эксплуатации зданий и сооружений со стороны технических и технологических служб.

Все строительные конструкции зданий и сооружений, находящиеся под воздействием агрессивной среды, должны быть защищены от коррозии. В соответствии с Положением о проведении планово-предупредительного ремонта производственных зданий и сооружений несущие строительные конструкции этих зданий должны не реже одного раза в 3 года подвергаться проверке. Измерение нагрузки на строительные конструкции зданий разрешается после проверки расчетов и согласования изменений с генеральным проектировщиком.

Крыши зданий должны очищаться от снега, льда и пыли. Здания, сооружения и наружные установки должны быть защищены от прямых ударов молнии.

Основные мероприятия по обеспечению безопасной эксплуатации зданий и сооружений:

- периодические осмотры;
- ведение технических паспортов;
- инструментальные замеры напряжений в конструкциях;
- соблюдение допустимых нагрузок на несущие конструкции.

Для обеспечения безопасности людей, сохранности зданий и сооружений, оборудования и материалов от взрывов, загораний и разрушений при ударе молнии предусматривается устройство молниезащиты. Молниезащита осуществляется в соответствии с "Инструкцией по устройству молниезащиты зданий и сооружений РД 34.21.122-87".

14. Основные требования охраны труда при вводе в эксплуатацию нового и реконструированного оборудования и производственных помещений.

В соответствии с требованием ст. 11 Основ законодательства РФ об охране труда новые или реконструируемые производственные объекты и средства производства не могут быть приняты в эксплуатацию, если они не имеют сертификата безопасности, выдаваемого в установленном порядке.

Требования охраны труда к оборудованию и производственным помещениям должны быть установлены еще на этапе проектирования. Конструкция зданий и помещений должна быть выполнена с учетом технологических процессов и специфики производства. Отопление и вентиляция, внутреннее и внешнее освещение, водоснабжение и канализация должны соответствовать численности персонала и группе производственных процессов. Требованиям действующих стандартов и других нормативных документов должен отвечать состав устройств молниезащиты, тушения пожаров, автоматической пожарной сигнализации и связи, санитарно-бытовых помещений, средств и систем защиты персонала от физических, химических и биологических факторов и устройств нейтрализации и утилизации отходов и вредных веществ.

Проектом должны быть предусмотрены сбор и удаление отходов: химических веществ, масла, мусора, технических вод и т.п. В соответствии с

действующими требованиями по охране труда и окружающей среды должна быть исключена возможность попадания указанных отходов в водоемы и системы отвода ливневых вод.

При приемке оборудования и средств производства должно быть проверено:

- соответствие объектов и смонтированного оборудования проектам;
- соответствие выполнения строительно-монтажных работ требованиям строительных норм и правил;
- результаты испытаний и комплексного опробования оборудования;
- подготовленность объектов к эксплуатации и выпуску продукции, включая выполнение мероприятий по обеспечению на них условий труда в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии.

Научно-исследовательские, технологические и проектно-конструкторские организации, разработавшие проекты средств производства, а также внедрившие новые технологии, не отвечающие нормативным требованиям по охране труда, обязаны возместить заказчику причиненный ущерб по устранению этих нарушений. Возмещают ущерб потребителям и предприятия, выпускающие и поставляющие продукцию, не отвечающую требованиям по охране труда.

15. Организация санитарно-бытового обслуживания работников.

Для организации надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников на предприятии должны быть оборудованы комнаты приема пищи, гардеробные, курительные комнаты, уборные, умывальники, душевые, помещения для личной гигиены женщин, ножные ванны, а также специальные помещения и устройства для сушки, стирки, чистки спецодежды и спецобуви, помещения для обогрева рабочих, обеспыливания и др. Необходимость в тех или иных помещениях определяется исходя из санитарной характеристики производственного процесса. Количество санитарно-бытовых помещений и устройств зависит от группы и подгруппы производственного процесса по его воздействию на работающих (степень загрязнения работающих) и количества человек на одно устройство (кран в умывальниках, душ, ванна и т.п.).

Производственные процессы подразделяются в соответствии со СНиП 2.09.04-87 "Административные и бытовые помещения" на следующие группы:

Группа производственных процессов	Санитарная характеристика производственных процессов
1	2
1	Процессы, вызывающие загрязнение веществами 3 и 4-го классов опасности:
1а	только рук;
1б	тела и спецодежды;
1в	тела и спецодежды, удаляемые с применением специальных моющих средств.
2	Процессы, протекающие при избытках явного тепла или неблагоприятных метеорологических условиях:
2а	при избытках явного конвекционного тепла;
2б	при избытках явного лучистого тепла;
2в	связанные с воздействием влаги, вызывающей намокание спецодежды;
2г	при температуре воздуха до 10°C, включая работы на открытом воздухе.
3	Процессы, вызывающие загрязнение веществами 1 и 2-го классов опасности, а также веществами, обладающими стойким запахом:
3а	только рук
3б	тела и спецодежды.
4	Процессы, требующие особых условий к соблюдению чистоты и стерильности при изготовлении продукции

В табл. 6 по СНиП 2.09.04.87 приведены в зависимости от группы производственных процессов:

— расчётное количество человек на одну душевую сетку и на один кран;

— тип гардеробных и число отделений шкафа на 1 человека;

— необходимые специальные бытовые помещения и устройства.

В состав санитарно-бытовых помещений входят гардеробные, душевые, умывальные, уборные, курительные, места для размещения полудушей, устройств питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи спецодежды.

Гардеробные домашней и специальной одежды для групп производственных процессов 1в, 2в и 3б должны быть отдельными для каждой из этих групп.

Нормы площади помещений на 1 человека, единицу оборудования, расчётное число работающих, обслуживаемых на единицу оборудования в санитарно-бытовых помещениях, следует принимать по табл. 7 СНиП 2.09.04-87.

При численности работающих в смену более 200 чел. следует предусматривать столовую, работающую, как правило, на полуфабрикатах, до 200 чел. — столовую-раздаточную. При численности работающих в смену менее 30 чел. вместо столовой-раздаточной допускается предусматривать комнату приёма пищи.

Число мест в столовой следует принимать из расчёта одно место на четырёх работающих в смене или наиболее многочисленной части смены. Площадь помещений столовых приведена в табл. 11 СНиП 2.09.04-87.

Площадь комнаты приёма пищи следует определять из расчёта 1 м². на каждого посетителя, но не менее 12 м². Комната приёма пищи должна быть оборудована умывальником, стационарным кипятильником, электрической плитой, холодильником.

На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло. Там, где возможно воздействие на кожу вредных веществ, выдаются бесплатно смывающие и обеззараживающие вещества.

16. Сертификация производственных объектов на соответствие требованиям охраны труда. Цели, задачи, общие принципы и порядок проведения.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 6.05.94 № 485 "О проведении обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах, средств производства, оборудования для средств коллективной и индивидуальной защиты", производственные объекты должны быть сертифицированы на соответствие требованиям охраны труда.

Сертификат — это документ, выданный государственными специализированными организациями, подтверждающий соответствие рабочего места эргономическим и иным требованиям охраны труда. На рабочем месте, удовлетворяющем этим требованиям, обеспечиваются оптимальные или допустимые условия труда, что способствует сохранению здоровья работников и исключает ранний выход на пенсию по условиям труда. Сертификация действующих производственных объектов на соответствие требованиям охраны труда осуществляется исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Согласно Постановлению Правительства РФ №485 организация и проведение работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на соответствие требованиям охраны труда возложена на Министерство труда РФ совместно с федеральными органами надзора и органами исполнительной власти субъектов РФ. Проведение работ по обязательной сертификации средств производства, оборудования для средств

коллективной и индивидуальной защиты осуществляет Комитет РФ по стандартизации, метрологии и сертификации.

Порядок проведения сертификации производственных объектов определен Постановлением Минтруда РФ от 0.11.95 г. № 64 "Об организации работы по проведению сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда". Подготовка перечня постоянных рабочих мест, подлежащих обязательной сертификации на соответствие требованиям охраны труда, включает следующие основные этапы:

- руководители предприятий составляют и представляют в региональные органы государственной экспертизы условий труда перечни постоянных рабочих мест по производствам и работам, намечаемым к сертификации;

- региональные органы государственной экспертизы условий труда анализируют, обобщают, в необходимых случаях корректируют перечни, поступившие от предприятия, на их основе составляют и представляют на утверждение в Минтруд России проект региональных перечней постоянных рабочих мест;

- Минтруд РФ анализирует, корректирует и утверждает проекты перечней, после чего направляет их региональным органам государственной экспертизы условий труда, которые доводят до предприятий соответствующие подразделы перечня.

После утверждения региональных перечней постоянных рабочих мест, подлежащих обязательной сертификации, Минтруд России направляет соответствующие разделы перечней региональным органам государственной экспертизы условий труда. Региональные органы государственной экспертизы условий труда доводят разделы до сведения органов по сертификации постоянных рабочих мест. Подразделы перечня направляются соответствующим предприятиям.

17. Организация обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Общие требования и классификация, нормы выдачи, порядок приобретения, хранения, эксплуатации, выдачи и замены.

В соответствии со ст. 149 КЗОТ РФ на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие СИЗ.

Средства индивидуальной защиты (СИЗ) применяются в тех случаях, когда безопасность работ не может быть обеспечена конструкцией и

размещением оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочными решениями и средствами коллективной защиты. Их отличие от коллективных средств защиты заключается в том что они придаются не производственному оборудованию, а непосредственно работающему человеку.

Если коллективные средства защиты могут быть встроены в оборудование таким образом, чтобы их нельзя было вывести или заблокировать без остановки производственного процесса, то применение индивидуальных средств защиты во многом зависит от мотивации работника. Когда они затрудняют или задерживают выполнение производственного задания, рабочий может отказаться от использования СИЗ, чтобы не потерять в зарплате. В связи с этим одним из главных требований к средствам индивидуальной защиты является их удобство. Что касается средств индивидуальной защиты для женщин, то для них немаловажным показателем является эстетичность.

Средства индивидуальной защиты должны соответствовать характеру и условиям работы, обеспечивать безопасность труда, отвечать требованиям ГОСТов, ОСТов и технических условий. Каждая партия поступивших на предприятие средств индивидуальной защиты должна быть подвергнута комиссионному внешнему осмотру и проверке на соответствие заявленному ассортименту по моделям, ростам, расцветке, родовому признаку, назначению. На каждой упаковке (партии) СИЗ следует проверять наличие стандартных маркировочных данных. Средства индивидуальной защиты не должны иметь механических повреждений и других дефектов. При осмотре спецодежды, спецобуви, рукавиц необходимо обращать внимание на соответствие и качество применяемых материалов и фурнитуры, качество строчек, швов, соответствие размеров изделия и т.д. Средства защиты органов дыхания, средства защиты глаз и лица, предохранительные пояса должны иметь паспорта и инструкции по эксплуатации. Маркировка фильтрующих элементов средств защиты органов дыхания должна соответствовать срокам гарантированного хранения. Необходимо проверить возможность замены очковых и смотровых стекол средств защиты глаз и лица без применения специального инструмента. Следует проконтролировать надежность и прочность фиксации несущей ленты и подбородочного ремня по размерам у средств защиты головы (каска). При оценке качества предохранительных поясов необходимо проверить надежность работы пряжки и карабина (пояс должен расстегиваться и застегиваться без затруднений, раскрытие карабина должно происходить усилием одной руки только после нажатия предохранительного устройства).

Все средства индивидуальной защиты в зависимости от назначения подразделяются на следующие классы: изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, одежда специальная защитная, средства защиты

ног, средства защиты рук, средства защиты головы, средства защиты лица, средства защиты глаз, средства защиты органов слуха, средства защиты от падения с высоты и другие предохранительные средства, защитные фармакологические средства, средства защиты комплексные.

В зависимости от назначения спецодежда, спецобувь и средства защиты рук могут выполнять сигнальную функцию или обеспечивать защиту от:

- механических воздействий;
- скольжения;
- повышенных температур;
- радиоактивных загрязнений и рентгеновских излучений;
- электрического тока, электростатических зарядов и полей;
- нетоксичной пыли;
- токсичных веществ;
- воды и растворов нетоксичных веществ;
- растворов кислот;
- щелочей;
- органических растворителей, в том числе лаков и красок на их основе;
- нефти, нефтепродуктов, масел и жиров;
- производственных загрязнений;
- вредных биологических факторов;
- статистических нагрузок (от утомляемости).

По видам спецодежда подразделяется на: тулупы, пальто; полупальто, полушубки; накидки, плащи; халаты; костюмы; куртки; брюки; комбинезоны, полукомбинезоны; жилеты; платья; блузы; юбки; фартуки. Существует очень много моделей спецодежды, причем большинство из них универсальны по своим защитным свойствам. Так, костюмы для геологов обеспечивают защиту от механических воздействий и воды.

Спецобувь, как и спецодежда, обеспечивает защиту работающего от целого комплекса вредных или опасных производственных факторов. Промышленностью выпускаются следующие виды спецобуви: сапоги и полусапоги кожаные, резиновые, валяные; ботинки, полуботинки и туфли; галоши; унты; боты, чуни.

К средствам индивидуальной защиты органов дыхания относят респираторы, промышленные противогазы и изолирующие дыхательные аппараты, которые применяются для защиты от вредных веществ (аэрозолей, газов, паров), содержащихся в окружающем воздухе. По принципу действия

эти средства защиты делятся на фильтрующие, обеспечивающие защиту в условиях достаточного содержания свободного кислорода в воздухе (не менее 18%) и ограниченного содержания вредных веществ, и изолирующие, обеспечивающие защиту в условиях недостаточного содержания кислорода и неограниченного содержания вредных веществ.

Фильтрующие средства индивидуальной защиты органов дыхания по назначению разделяются на три типа:

- противопылевые — для защиты от аэрозолей;
- противогазовые — для защиты от парообразных вредных веществ;
- газопылезащитные — для защиты от парообразных вредных веществ и аэрозолей, присутствующих в воздухе одновременно.

К изолирующим средствам защиты органов дыхания относят:

- шланговые — обеспечивающие подачу воздуха, пригодного для дыхания из чистой зоны;
- автономные — обеспечивающие подачу дыхательных смесей из индивидуального источника воздухообеспечения.

Основными показателями, характеризующими средства индивидуальной защиты органов дыхания, являются:

- коэффициент защиты, то есть кратность снижения концентрации вредного вещества, обеспечиваемую данным средством защиты;
- начальное сопротивление на вдохе и выдохе;
- ограничение поля зрения;
- время защитного действия фильтрующих элементов (для противогазовых и газопылезащитных средств защиты) при непрерывной работе и средних концентрациях вредных веществ.

В качестве индивидуальных средств защиты рук применяют рукавицы, перчатки, напальчники и дерматологические средства - мази, пасты, кремы, очистители кожи. Средства защиты рук от полимерных материалов должны иметь дату изготовления и гарантийный срок хранения. Перчатки рекомендуется применять с вкладышами. Для этого могут быть использованы любые виды трикотажных перчаток.

Основным средством индивидуальной защиты головы работающих от механических воздействий являются каски. Материал, применяемый для их изготовления, устойчив к действию агрессивных веществ, органических растворителей, воды. Кроме того, каски защищают голову от поражения электрическим током при случайном прикосновении к токоведущим частям электроустановок.

Каски используют и для закрепления на них других средств индивидуальной защиты: противошумных устройств, щитков для сварщиков, прозрачных экранов для защиты глаз и лица. На касках могут также укрепляться выносные элементы индивидуальных осветительных приборов. Каски, выпускаемые в комплекте с утепляющим подшлемником, можно использовать в холодное время года.

Защитные очки являются средством индивидуальной защиты глаз от воздействия вредных и опасных производственных факторов: твердых частиц, пыли, брызг жидкостей и расплавленного металла, разъедающих газов, УФ-, ИК-, радио- и лазерного излучений, слепящей яркости. Очки выпускают с однослойными или трехслойными бесцветными стеклами, а также со стеклами-светофильтрами – силикатными или пластмассовыми.

Защитные лицевые щитки обеспечивают защиту не только глаз, но и лица от твердых частиц, искр, брызг жидкости и расплавленного металла, ИК-, УФ- и радиоизлучений, слепящей яркости. Существуют следующие типы щитков:

- щитки с наголовным креплением;
- щитки с креплением на каске;
- щитки с ручкой;
- щитки универсальные (с наголовным креплением и ручкой).

Основное назначение средств индивидуальной защиты от шума – ослабление звуков, воздействующих на слуховую мембрану наружного уха, для уменьшения колебаний чувствительных элементов внутреннего уха. Средства индивидуальной защиты от шума предупреждают расстройства не только слухового анализатора, но и нервной системы.

Средства индивидуальной защиты от шума в зависимости от конструктивного выполнения делятся на противошумные наушники, вкладыши, шлемы, каски и противошумные костюмы. Наушники защищают ушную раковину снаружи. Вкладыши перекрывают слуховой канал. Шлемы и каски закрывают часть головы и ушную раковину. Противошумные костюмы обеспечивают защиту тела человека, головы или части головы.

Предохранительные пояса являются средством защиты рабочих от падений при выполнении ими работ на высоте. Материал пояса должен быть устойчив к действию солнечных лучей, атмосферных осадков, не разрушаться под действием кислот, щелочей окислителей, органических растворителей и других агрессивных веществ. Каждый предохранительный пояс необходимо испытать на прочность. Испытанию подвергаются и отдельные его части – ремни, кольца и цепь с карабином. Пояса, прошедшие

испытания, снабжаются специальными бирками или жетонами. Запрещается передача пояса другому лицу.

Защитные дерматологические свойства применяются для защиты кожи в тех случаях, когда по условиям труда работающие не могут пользоваться перчатками и рукавицами. По назначению и физико-химическим свойствам защитные пасты, мази, кремы делятся на три группы. К первой группе относятся гидрофобные препараты, защищающие кожу рук от воды, растворов кислот, щелочей, солей, водо- и содомаслянных эмульсий и других химических продуктов. В них содержатся вещества, не смачиваемые водой и нерастворимые в ней. Во вторую группу входят гидрофильные препараты, предназначенные для защиты кожи рук работающих с безводными органическими растворителями, нефтепродуктами, маслами, жирами, лаками, красками, смолами. Пасты и мази этой группы состоят из веществ, легко растворимых или смачиваемых водой. К третьей группе относят очистители кожи рук, предназначенные для удаления производственных загрязнений.

При употреблении защитных дерматологических средств требуется уход за кожей после их использования. Это особенно важно при длительном контакте с обезжиривающими и раздражающими химическими веществами. Не следует длительное время (более 1 мес.) пользоваться одними и теми же пастами и мазями.

Обеспечение работников СИЗ должно быть организовано в соответствии с "Инструкцией о порядке обеспечения рабочих и служащих специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты", утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 24.05.83 № 100/П-9, с изменениями и дополнениями утвержденными Постановлениями Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.08.85 № 289/П-8 и 24.03.87 № 177/П-4. Ежегодно в установленные сроки руководители структурных единиц предприятия должны направлять заявки на спецодежду, спецобувь и защитные средства в отдел материально-технического снабжения или иное соответствующее подразделение. В заявках следует учитывать численность работников по профессиям и должностям, предусмотренным типовыми или отраслевыми нормами, указывать количество мужских и женских наименований спецодежды, спецобуви, их модели, размеры с указанием стандартов (ГОСТов, ОСТов) по которым они изготовлены. Выдача средств индивидуальной защиты осуществляется согласно Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной защиты,

специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. В этом документе указаны минимально необходимые наборы средств индивидуальной защиты для служащих и рабочих всех профессий соответствующей отрасли. Кроме того, указаны максимальные сроки носки по всем средствам индивидуальной защиты.

Служба охраны труда должна контролировать составление заявок и их исполнение. Поступившие партии спецодежды и защитных средств проверяются комиссией на соответствие заявке, после чего составляется акт о их пригодности к использованию и качестве.

Спецодежда является собственностью предприятия и должна использоваться только при исполнении служебных обязанностей. Средства индивидуальной защиты, выдаваемые рабочим и служащим, считаются собственностью предприятия и подлежат обязательному возврату: при увольнении, при переводе в том же предприятии на другую работу, для который выданные средства не предусмотрены нормами, а также по окончании сроков носки взамен получаемых новых средств индивидуальной защиты. В исключительных случаях при невыдаче в срок установленных нормами СИЗ и приобретении их в связи с этим самими работниками администрации предприятия администрация предприятия обязана возместить им затраты на приобретение по розничным ценам и оприходовать эти средства индивидуальной защиты как инвентарь предприятия.

За порчу или уничтожение по небрежности спецодежды, спецобуви и СИЗ, выданных работнику в пользование, с него может быть взыскана их стоимость, но сумма удержания не должна превышать среднемесячного заработка. Игнорирование использования СИЗ, ношения спецодежды и спецобуви следует рассматривать как дисциплинарный проступок. Учет спецодежды, спецобуви и СИЗ ведется с помощью личных карточек.

Предприятие обязано заменить или отремонтировать СИЗ, пришедшие в негодность до истечения установленного срока носки по причинам, не зависящим от рабочего или служащего. В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по независящим от рабочих и служащих причинам администрация предприятия обязана выдавать им другие исправные СИЗ.

Средства индивидуальной защиты, бывшие в употреблении, могут быть выданы другим рабочим и служащим только после стирки, химчистки, дезинфекции и ремонта.

Дежурные СИЗ должны выдаваться рабочим и служащим только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут

быть закреплены за определенными рабочими местами (например, тулупы на наружных постах, перчатки диэлектрические при электроустановках и т.д.) и передаваться от одной смены другой.

Для хранения выданных рабочим и служащим СИЗ администрация предприятия обязана предоставить в соответствии с требованиями санитарных норм специально оборудованные помещения (гардеробные).

Администрация предприятия обязана организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты. Своевременно осуществлять химчистку, стирку, ремонт, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание СИЗ. В тех случаях, когда это требуется по условиям производства, на предприятии (в цехах, на участках) должны устраиваться сушилки для специальной одежды и специальной обуви, камеры для обеспыливания специальной одежды и установки для дегазации, дезактивации и обезвреживания СИЗ.

Химчистка, стирка, ремонт, дегазация, дезактивация, обезвреживание и обеспыливание средств индивидуальной защиты должны производиться предприятиями и за их счет во время, когда рабочие и служащие не заняты на работе. При химчистке, стирке, дегазации, дезактивации и обезвреживания СИЗ должно быть обеспечено сохранение их защитных свойств.

В случаях инфекционного заболевания рабочего или служащего средства индивидуальной защиты, которыми он пользовался и помещение, в котором они хранились, должны быть подвергнуты дезинфекции дезстанциями или дезотделениями санэпидемстанций.

18. Государственная статистическая отчетность по условиям труда и по производственному травматизму и его последствиях.

В соответствии с Постановлением Государственного комитета РФ по статистике "Об утверждении формы федерального государственного статистического наблюдения за травматизмом на производстве" от 28.11.96 № 142 юридические лица, их представительства и филиалы всех форм собственности обязаны ежегодно представлять сведения о травматизме на производстве, профессиональных заболеваниях и материальных затрат, связанных с ними, по форме №7 - травматизм статистическому органу республики, края, области, автономного округа.

В отчет включают данные о численности пострадавших при несчастных случаях на производстве и лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием. Учитываются пострадавшие при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более, причем отдельно показывается численность

пострадавших со смертельным исходом и численность пострадавших женщин, подростков до 18 лет. Указывается число человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших, временная нетрудоспособность которых закончилась в отчетном периоде. Приводится численность пострадавших, частично утративших трудоспособность и переведенных с основной работы на другую на один рабочий день и более, в том числе количество женщин. Указывается численность лиц с впервые установленными профессиональными заболеваниями. Сообщается, сколько средств израсходовано на мероприятия по охране труда.

Во втором разделе приводятся сведения о возмещении вреда, причиненного работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием. Указывается общий размер затрат по возмещению вреда, причиненного работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, пострадавшему или лицам, имеющим на это право в случае смерти пострадавшего, в том числе расходы на:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- возмещение утраченного заработка;
- единовременное пособие;
- расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;
- возмещение морального вреда.

Помимо этого представляются справочные сведения о среднемесечной численности работающих за отчетный период, численности женщин на конец отчетного периода, фонде оплаты труда, на который начисляются страховые взносы в фонд социального страхования РФ, затратам по несчастным случаям на производстве, происшедшим в отчетном периоде.

В соответствии с Постановлением Государственного комитета РФ по статистике от 31.07.96 №91 "О сохранении формы государственной статистической отчетности о состоянии условий труда и утверждении инструкции по ее заполнению" юридические лица представляют сведения о состоянии условий труда по форме № 1-Т.

В первом разделе формы № 1-Т (условия труда) указываются количества работников, на рабочих местах которых шум, вибрация, неионизирующее излучение превышают установленные предельно допустимые уровни, запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны превышают предельно допустимые концентрации, ионизирующее излучение превышает норму мощности дозы внешнего облучения.

Указывается численность рабочих, занятых тяжелым физическим трудом, а также численность работающих на оборудовании, машинах, механизмах, не отвечающих требованиям системы стандартов безопасности труда (ССБТ). Эти данные указываются независимо от того, получают эти работники льготы за неблагоприятные условия труда или нет.

В разделе 2 приводятся данные по сотрудникам, получающим льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда: дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, бесплатное лечебно-профилактическое питание, молоко, повышенные тарифные ставки, дополнительная оплата; имеющим право на льготную пенсию.

19. Пропаганда охраны труда в организации. Цели, задачи, формы и средства проведения. Кабинет, уголки и стенды по охране труда.

Пропаганда охраны труда – это информационное и эмоциональное воздействие на работающих с целью развить у них качества, способствующие безопасной работе.

Главной задачей пропаганды охраны труда является создание положительного отношения работников к вопросам безопасности. Наиболее эффективным путем решения этой задачи является усиление мотивации работников к безопасному труду.

Существующие приемы пропагандистского воздействия можно разделить на две группы:

одноканальные коммуникации, когда существует канал воздействия, но отсутствует непосредственный канал обратной связи для контроля за восприятием этого воздействия;

двухканальная коммуникация, при которой в процессе воздействия имеется возможность контролировать его восприятие.

Средствами одноканального воздействия являются печатные издания (брошюры, информационные листки и т.д.), плакаты по безопасности, стенные газеты и “молнии”, информационные стенды и уголки по охране труда, выставки, лекции и доклады, аудиовизуальные средства (телевидение, кино, диафильмы, радиопередачи и т.д.).

Двухканальное воздействие реализуется посредством бесед, коллективного обсуждения с рабочими несчастных случаев, путей профилактики травматизма и т.д.

Каждый из способов пропаганда должен избираться применительно к решаемой задаче. В таблице приведены сведения о пригодности способов

одноканальной коммуникации к решению основных задач пропаганды охраны труда. Здесь число крестиков указывает на эффективность способа.

Таблица 4.2. Эффективность способов одноканальной коммуникации

Задачи пропаганды охраны труда	Способы пропаганды охраны труда			
	плакаты	доклады, лекции	печатный текст	телевидение, кино
Обучение безопасному выполнению простой работы	++	++		
Краткие пояснения по ходу работы	+	++	++	+
Пояснения причин несчастных случаев			++	++
Пояснения к использованию средств защиты			++	++
Сообщение о несчастных случаях				++

В пропагандистских материалах не следует использовать общих призывов безопасно работать. Пользу могут приносить только призывы, указывающие на конкретный способ действий и выгоду от него. Неэффективны общие указания на опасность (даже с подтверждением их о частоте и тяжести несчастных случаев). Без объяснения, как и когда она проявляется, и указания на пути ее предотвращения.

По вопросам безопасности надо всегда говорить конкретно и по делу, а главное, избегать стандартных и заученных фраз. При этом следует учитывать, что тот рабочий, на которого мы хотим воздействовать, может еще мало знать и уметь. Очень важно выбрать подходящее время и подходящее место для осуществления воспитательного воздействия.

Безопасное поведение нельзя сформировать методом запугивания: это может вызвать только чувство страха и общее негативное отношение к воспитательному воздействию, а порой, и вообще к работе.

Приемы пропагандистского воздействия дают полезный эффект только тогда, когда его объекты достаточно хорошо информированы по затрагиваемому вопросу. Таким образом, воздействия подобного рода применимы только по отношению к рабочим, обученным как профессии, так и безопасности труда. При выборе способа воздействия следует учитывать также степень интереса рабочих или коллектива к вопросам безопасности труда, престижность этих вопросов в данной группе и ряд других социальных факторов. Существуют следующие закономерности в отношении работников к тем или иным средствам пропаганды охраны труда:

- рабочие, которые интересуются вопросами безопасности, считают эффективным средством воздействия плакат, а те, кто безразличен к этим вопросам, предпочитают кинофильмы;

- беседы считают полезными только те рабочие, коллеги и начальники которых положительно относятся к вопросам безопасности;

- литературу считают полезным средством те рабочие, которые интересуются вопросами безопасности труда, а также члены трудовых коллективов, в которых высок интерес к вопросам безопасности.

Одним из эффективных путей воспитания в области охраны труда является подключение широкого круга руководителей среднего и нижнего звена, вплоть до бригадиров, а также самих рабочих к оценке уровня безопасности труда в их коллективе и к изысканию средств для его повышения.

Наиболее распространенным средством пропаганды безопасности труда является плакат. Главное назначение плакатов – раскрыть природу опасности, разъяснить рабочему, в чем и как она может проявиться, чтобы усилить мотивацию к безопасной работе. Существуют следующие разновидности плакатов:

- положительный, подчеркивающий преимущества безопасного труда;

- устрашающий, показывающий вред от нарушения правил безопасности;
- нейтральный, содержащий эмоционально не окрашенные рекомендации без показа и оценок последствий их неисполнения;
- комический, юмористическая разновидность положительного плаката;
- комбинированный, совмещающий в себе перечисленные выше разновидности.

Наиболее убедительным является комбинированный плакат, который может передать сюжет, позволяющий составить представление о характере опасности, ее воздействии, способе защиты и эффекте. Он позволяет, например, противопоставить положительные эмоции защищенного от опасности рабочего отрицательным эмоциям нарушителя, получившего травму.

Устрашающий плакат хорош тем, что эмоционален и убедительно показывает опасность. Но, с другой стороны, на этот плакат смотреть неприятно.

Комический плакат обращает на себя внимание, Однако он не всегда хорошо передает мысль.

Положительный плакат малоубедителен, т.к. не несет информации об опасном факторе.

Нейтральный плакат наименее эффективен из всех перечисленных разновидностей, т.к. его рекомендации не мотивированы; кроме того, на нем обычно отсутствует изображение человека.

При создании или выборе плакатов необходимо учитывать следующее:

- рабочего на плакате интересует не столько последствия ошибки, сколько причина происшедшего;

- вывод о том как надо действовать, должен вытекать не из надписи на плакате, а из рисунка. Надпись должна быть короткой и только дополнять то, что не удалось передать на рисунке. Восприятие надписи должно облегчаться с помощью цвета и шрифта;

если на плакате изображается производственная обстановка, то она должна быть абсолютно точной. Рабочие относятся нетерпимо к искаженному воспроизведению хорошо известных вещей. Обнаружив неточности в деталях на плакате, рабочие начинают сомневаться в его основном содержании.

КРАТКАЯ ИНФОРМАЦИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Порядок расследования несчастного случая со смертельным исходом, происшедшего с лицом, выполнявшим работу на основе гражданско-правового договора.

Тяжелые несчастные случаи и несчастные случаи со смертельным исходом, происшедшие с лицами, выполнявшими работу на основе договора гражданско-правового характера, расследуются в установленном порядке (ст. 227-231 ТК РФ, Пост. Минтруда и соцразвития № 73 от 5.12.02 г.) государственными инспекторами труда на основании заявления пострадавшего, членов его семьи, а также иных лиц, уполномоченных пострадавшим (членами его семьи) представлять его интересы в ходе расследования несчастного случая, полномочия которых подтверждены в установленном порядке (далее — доверенные лица пострадавшего). При необходимости к расследованию таких несчастных случаев могут привлекаться представители соответствующего исполнительного органа Фонда социального страхования Российской Федерации и других заинтересованных органов.

Если в ходе расследования несчастного случая, происшедшего с лицом, выполнявшим работы на основании договора гражданско-правового характера (пункт 16 Положения), были установлены сведения, дающие достаточные основания полагать, что указанным договором фактически регулировались трудовые отношения пострадавшего с работодателем, то акт о расследовании несчастного случая вместе с другими материалами расследования направляется государственным инспектором труда в суд в целях установления характера правоотношений сторон упомянутого договора. Решение об окончательном оформлении данного несчастного случая принимается государственным инспектором труда в зависимости от существа указанного судебного решения.

Первичный инструктаж на рабочем месте, порядок проведения и оформления.

Порядок проведения инструктажа установлен ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения безопасности труда. Общие положения» и Постановлением № 1/29 от 13.01.03 г. «Порядок обучения по ОТ и проверки знаний требований ОТ работников организаций». По характеру и времени проведения инструктажи подразделяют на: вводный; первичный на рабочем месте; повторный; внеплановый; целевой.

Первичный на рабочем месте инструктаж проводят со всеми вновь принимаемыми на работу работниками до начала производственной деятельности с записью в «Журнале регистрации инструктажа на рабочем месте» и с оформлением стажировки (2-14 смен).

Внеплановый инструктаж. Порядок проведения и оформления.

Внеплановый инструктаж проходят лица, прошедшие первичный на рабочем месте инструктаж, в следующих случаях:

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

(См. ГОСТ 12.0.004-90 и Постановление № 1/29 от 13.01.03 г.)

Ответственность за нарушение требований охраны труда.

1. Дисциплинарная
2. Административная
3. Уголовная

Лица, виновные в нарушении своих обязанностей, определенных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

— За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине основных обязанностей, только работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух

лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

— Юридические лица, должностные лица и граждане за противоправное, виновное действие (бездействие), установленное трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, привлекаются к **административной** ответственности в порядке, установленном Кодексом об административных правонарушениях РФ (Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 195 – ФЗ) и (или) законами субъектов РФ.

Административная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, применяется в виде следующих административных наказаний:

- 1) предупреждение
- 2) административный штраф
- 3) возмездное изъятие орудия совершения или предмета административного правонарушения
- 4) конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения
- 5) лишение специального права, предоставленного физическому лицу
- 6) административный арест
- 7) дисквалификации

Нарушение законодательства о труде и об охране труда – влечёт наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, — влечёт дисквалификацию на срок от одного года до трёх лет.

— **Уголовная** ответственность налагается в соответствии с Уголовным кодексом РФ:

- 1) Нарушение правил охраны труда
- 2) Преступления против жизни и здоровья
- 3) Преступления против интересов службы, суда, органов дознания, надзора и контроля

Обязанности руководителя службы охраны труда

Руководитель службы охраны труда:

— Осуществляет руководство службой охраны труда, планирует и организует ее работу, разрабатывает должностные инструкции работников, несет персональную ответственность за эффективное и качественное выполнение возложенных на службу задач и функций, отвечает за представление отчетности. Координирует работу уполномоченных по охране труда.

— Обеспечивает своевременное рассмотрение представляемых документов, писем, предложений, заявлений по вопросам, входящим в компетенцию службы.

— Представляет работодателю предложения по вопросам подбора и расстановки кадров в службе охраны труда, о поощрении отличившихся работников или о применении дисциплинарных взысканий к работникам за ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

— Обеспечивает систематическое повышение квалификации работников службы охраны труда.

Дать определение понятию: «Охрана труда».

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

Организация и проведение обучения по охране труда на предприятии.

Обучению по ОТ и проверке знаний требований ОТ подлежат все работники организации, занятые производственной деятельностью, в том числе ее руководитель.

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

В состав комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций включаются руководители организаций и их структурных подразделений, специалисты служб охраны труда, главные специалисты (технолог, механик, энергетик и т. д.). В работе комиссии могут принимать участие представители выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников данной организации, в том числе уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов.

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

Обучение руководителей и специалистов

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

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам по охране труда непосредственно самой организацией или образовательными учреждениями профессионального образования.

Обучение по охране труда проходят:

— руководители организаций, заместители руководителей организаций, курирующие вопросы охраны труда, заместители главных инженеров по охране труда, работодатели — физические лица, иные лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью; руководители, специалисты, инженерно-технические работники, осуществляющие организацию, руководство и проведение работ на рабочих местах и в производственных подразделениях, а также контроль и технический надзор за проведением работ и т. д.;

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

— специалисты федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда — в обучающих организациях Министерства труда и социального развития Российской Федерации;

— специалисты органов местного самоуправления в области охраны труда — в обучающих организациях;

— члены комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций — в обучающих организациях.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов организаций осуществляется так же при повышении их квалификации по специальности.

Обучение работников рабочих профессий

Работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан организовать в течение месяца после приема на работу обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу.

Обучение по охране труда проводится при подготовке работников рабочих профессий, переподготовке и обучении их другим рабочим профессиям.

В организации должен быть утвержден список профессий с повышенной опасностью, согласно которого с работниками ежегодно проводится обучение по охране труда по программе не менее 20 ч.

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

Порядок, форма, продолжительность и периодичность (но не реже 1 раза в 3 года) обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

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

Проверку теоретических знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы работников рабочих профессий проводят непосредственные руководители работ в объеме знаний требований (а при необходимости — дополнительных специальных требований) правил и инструкций по охране труда.

Дополнительные требования предъявляются к обучению рабочих с выдачей удостоверений (сварщики, стропальщики, крановщики, операторы монтажно-пиротехнических инструментов и т. д.). Обучение рабочих этих профессий проводится только на специальных курсах с ведением журнала посещений, с указанием тем занятий и т. д.

Внеочередная проверка знаний требований охраны труда работников организаций независимо от срока проведения предыдущей проверки проводится:

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

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

— при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения ими своих должностных обязанностей);

— по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда, других органов государственного надзора и контроля, профсоюзов и т. д.;

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

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

(См. ст.225 ТК РФ, ст.18 ФЗ № 181, ГОСТ 12.0.004-90 и Постановление № 1/29)



Одним из основных требований по охране труда является применение работодателем средств индивидуальной и коллективной защиты работников, которые Трудовой кодекс определяет как технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения. Весьма распространенным заблуждением является мнение о том, что данное требование адресовано исключительно организациям с вредными и опасными условиями труда. И если правила, согласно которым работникам химической промышленности, тяжелой металлургии или пожарным о предоставлении специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты вряд ли кого-то удивят, то о существовании норм выдачи спецодежды работникам банков, книжной торговли, организаций культуры, высших учебных заведений знают далеко не все.

Между тем, согласно ст. 211 Трудового кодекса Российской Федерации требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, а перечень профессий, для которых установлены нормы выдачи специальной одежды, обуви и других средств защиты, весьма обширен. Так что прежде чем отказать работнику в выдаче пары кирзовых сапог и резиновых перчаток стоит ознакомиться с действующими нормами выдачи спецодежды и обуви для вашей отрасли деятельности.

В каких случаях выдача специальной одежды и обуви обязательна? Каковы нормы выдачи спецодежды работникам различных отраслей экономики? Чем грозит работодателю нарушение данного требования по охране труда? На эти и другие вопросы, касающиеся применения средств индивидуальной защиты работников, мы постараемся дать ответ в данной статье.

Отраслевые нормы и порядок выдачи спецодежды

Правовая база.

В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств собственной защиты 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. Осуществление функций по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда в настоящее время отнесено к компетенции Министерства здравоохранения и социального развития РФ и подведомственной ему Федеральной службе по труду и занятости. Ранее эти полномочия осуществляло Министерство труда Российской Федерации, постановлениями которого и утверждено подавляющее большинство типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты, действующих в настоящее время.

Список работников, которым необходима выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, нормативные документы:

Категория работников	Нормативно-правовой акт, регулирующий выдачу спецодежды
Гражданский персонал организаций МЧС России	Постановление Минтруда России от 12 февраля 2004 г. N 12
Работники, связанные с выполнением работ по уничтожению запасов химического оружия в РФ	Постановление Минтруда России от 22 декабря 2003 г. N 85
Работники банков	Постановление Минтруда России от 30 августа 2000 г. N 63
Работники химических производств	Постановление Минтруда России от 22 июля 1999 г. N 26
Работники машиностроительных и металлообрабатывающих производств	Постановление Минтруда России от 16 декабря 1997 г. N 63
Работники организаций электроэнергетической промышленности	
Работники электротехнического производства	
Работники связи	
Работники государственных организаций	
Работники полиграфического производства и книжной торговли	
Работники организаций Российской академии наук	
Работники автомобильного транспорта и шоссейных дорог	
Работники речного транспорта	
Работники, занятые на работах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений	
Работники морского транспорта	
Работники воинских частей	Постановления Минтруда России от 12 октября 2001 г. N 73 и от 22 июля 1999 г. N 25
Работники, занятые в производстве изделий из бериллия и его соединений	Постановление Минтруда России от 12 октября 2001 г. N 73
Работники организаций ФСБ России	

Работники организаций Министерства обороны РФ	Постановление Минтруда России от 22 июля 1999 г. N 25
Работники магистральных железных дорог	
Работники организаций авиационной и оборонной промышленности	Постановление Минтруда России от 29 декабря 1997 г. N 68
Работники организаций бытового обслуживания	
Работники жилищно-коммунального хозяйства	
Работники лесозаготовительных, лесосплавных, лесоперевалочных, лесохозяйственных организаций и химлесхозов	
Работники, занятые на эксплуатации метрополитена	
Работники целлюлозно-бумажного, гидролизного и лесохимического производств	
Работники торговли	
Работники, занятые на геологических, топографо-геодезических, изыскательских, землеустроительных работах и в картографическом производстве	
Работники производств медикаментов, медицинских и биологических препаратов и материалов	
Работники микробиологической промышленности	
Работники организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактерийных и биологических препаратов, материалов, учебных наглядных пособий, по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок	
Работники сельского и водного хозяйств	
Работники рыбной промышленности	
Работники нефтяной и газовой промышленности	Постановления Минтруда России от 26 декабря 1997 г. N 67 и от 14 января 2002 г. N 2
Работники нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности	
Работники промышленности строительных материалов, стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности	Постановление Минтруда России от 25 декабря 1997 г. N 66
Работники гражданской авиации	
Работники, занятые на строительных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах	
Работники радиотехнического и электронного производств	
Работники судостроительных и судоремонтных организаций	
Работники организаций пищевой, мясной и молочной промышленности	
Работники элеваторной, мукомольно-крупяной и комбикормовой промышленности	

Работники железнодорожного транспорта организаций (железнодорожного внутризаводского транспорта)	
Работники станций и цехов по переработке генераторного газа	
Работники, осуществляющие наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды	
Работники паросилового и энергетического хозяйства (кроме производства электрической энергии)	
Работники высших учебных заведений	
Работники организаций культуры	
Работники, занятые в производстве музыкальных инструментов	
Работники, занятые в производстве авторучек, целлулоида и изделий из него	
Работники, занятые в производстве ртутных термометров	
Работники организаций Государственного комитета РФ по государственным резервам	
Работники горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности	Постановление Минтруда России от 8 декабря 1997 г. N 61
Работники действующих и строящихся шахт, разрезов и предприятий угольной и сланцевой промышленности	
Работники торфозаготовительных и торфоперерабатывающих организаций	
Работники организаций легкой промышленности	
Работники специфических профессий строительства метрополитенов, туннелей и других подземных сооружений специального назначения	
Работники деревообрабатывающего производства	
Работники таможенных органов	Приказ ГТК России от 24 июля 1997 г. N 439
Работники сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики	Постановление Минтруда России от 30 декабря 1997 г. N 69

Кроме того, Постановлением Минтруда Российской Федерации от 31 декабря 1997 г. N 70 утверждены Нормы бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики.

Таким образом, вооружившись всеми вышеперечисленными документами, работодателю не составит труда определить, кому следует выдать варежки, а кому валенки.

Но что делать, если представления работодателя о необходимых средствах индивидуальной защиты работников и мнение законодателя в данном вопросе расходятся? В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменить один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренный Типовыми отраслевыми нормами, другим. Но не трудно догадаться, сколько времени и сил уйдет на необходимое согласование. Да и круг возможных замен строго ограничен Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 18 декабря 1998 г. N 51.

Согласно им могут быть заменены друг на друга:

- комбинезон хлопчатобумажный на хлопчатобумажный костюм или халат;
- костюм хлопчатобумажный на полукombineзон с рубашкой (блузой) или сарафан с блузой;

- костюм суконный на костюм хлопчатобумажный с огнезащитной или кислотозащитной пропиткой;
- костюм брезентовый на костюм хлопчатобумажный с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой;
- ботинки (полусапоги) кожаные на сапоги резиновые;
- ботинки (полусапоги) кожаные на сапоги кирзовые;
- валенки на сапоги кирзовые;
- фартук прорезиненный на фартук из полимерных материалов;
- рукавицы на перчатки;
- перчатки резиновые на перчатки из полимерных материалов;
- вачеги на теплостойкие перчатки из синтетического материала;
- нарукавники пластиковых на нарукавники из полимерных материалов.

Никто не ограничивает работодателя в установлении на своем предприятии повышенных норм обеспечения работников средствами индивидуальной защиты. Так, коллективным договором или соглашением по вопросам охраны труда, а также условиями трудовых договоров может быть предусмотрена:

- выдача работникам спецодежды сверх установленных норм, а также
- выдача спецодежды не предусмотренным Типовыми отраслевыми нормами категориям работников.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны:

- соответствовать их:
- полу,
- росту и размерам,
- характеру и условиям выполняемой работы, а также
- обеспечивать безопасность труда.

В соответствии со ст. 215 Трудового кодекса Российской Федерации средства индивидуальной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускается. Правила проведения сертификации средств индивидуальной защиты утверждены Постановлением Госстандарта России от 19 июня 2000 г. N 34.

По материалам журнала: "Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2006, N 1

И снова об охране труда: инструкция и инструктаж

Во всем цивилизованном мире законодательство обязывает работодателей обеспечить для работников необходимый стандарт техники безопасности и охраны здоровья. Например, в Европейском сообществе это "Закон об охране труда и техники безопасности" от 1974 г., а в нашей стране обеспечение безопасных условий труда регламентируют статьи Трудового кодекса РФ, постановление Минтруда РФ N 1, Минобразования РФ N 29 от 13.01.2003 г. "Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" (далее – Постановление), ГОСТ 12.0.004-90 "Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения", утвержденный постановлением Госстандарта СССР от 05.11.1990 г. N 2797 (далее – ГОСТ 12.0.004-90), и отраслевые нормативные правовые акты. Требования техники безопасности и охраны здоровья относятся к четырем сферам, которые затрагивают все виды деятельности на рабочих местах. Это требования к:

- безопасности эксплуатации производственных и рабочих систем (машин, оборудования и др.);
- использованию, сохранению и транспортировке товаров и материалов; месту работы, к входам и выходам в учреждение (вход, выход, коридор, проходы);
- рабочей среде и соответствующим удобствам (чистота, свежий воздух, предметы для оказания первой помощи, питьевая вода и др.).

В соответствии с трудовым законодательством (см. в частности статьи 211 и 212 ТК РФ) работодатели не только должны обеспечить сотрудникам безопасную работу, но и снабдить их необходимой информацией, соответствующими инструкциями, проводить обучение и осуществлять контроль за соблюдением техники безопасности. Нарушение этих обязанностей может привести к возбуждению уголовного дела (например, если из-за халатности ответственных за безопасность лиц работник получит тяжелые травмы). Но не менее важно участие самих сотрудников организации в обеспечении безопасной рабочей среды. В их обязанности входит:

- изучение инструкций и правил при выполнении конкретных работ;
- использование спецодежды;
- умение пользоваться средствами пожаротушения;
- умение оказывать первую помощь;
- знание порядка эвакуации при несчастных случаях и т.д.

Любая организация обязана разработать политику в области обеспечения безопасности труда. Она должна быть документально оформлена, одобрена старшим должностным лицом, ответственным за технику безопасности, и пересматриваться каждые 2-3 года в зависимости от структурных преобразований и смены персонала.

Одним из основных документов, регламентирующих технику безопасности на предприятии, является инструкция по охране труда. Это внутренний нормативный документ организации, который содержит основные требования безопасного выполнения работ и предназначен для проведения инструктажей по охране труда на рабочих местах.

Требования инструкций являются обязательными для работников. Невыполнение этих требований рассматривается как нарушение трудовой дисциплины со всеми вытекающими последствиями. Так, согласно статье 81 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, а именно – нарушения требований по охране труда, если оно повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий. За совершение дисциплинарного проступка статья 192 ТК РФ предусматривает наложение взыскания вплоть до увольнения по соответствующим основаниям.

Когда инструкции по охране труда пересматриваются...

Пересмотр инструкций по охране труда для работников должен производиться не реже одного раза в 5 лет. Если в течение срока действия инструкции по охране труда и условия труда не изменились, то приказом работодателя ее действие продлевается на следующий срок (образец приказа см. в Примере 4).

Пример 4

Общество с ограниченной ответственностью "Репка" (ООО "Репка")

Приказ

14.05.2008

Москва

№ 145

О продлении срока действия
инструкций по охране труда

В связи с отсутствием изменений в условиях труда и истечением 5 лет с момента утверждения инструкций по охране труда

Приказываю:

Продлить срок действия инструкций по охране труда для:

- водителей грузового автотранспорта,
- дворника.

Генеральный директор

И.О. Рютов

При этом на оборотной стороне инструкции оформляются визы разработчика инструкции, руководителя службы охраны труда, заинтересованных лиц (главного механика, главного энергетика, главного технолога и т.д.).

На первой странице продленной инструкции ставятся следующие реквизиты:

- текущая дата;
- штамп "Пересмотрено";
- подпись лица, ответственного за пересмотр инструкции, наименование его должности и расшифровка подписи;
- указывается срок продления инструкции.

Инструкции по охране труда для работников досрочно пересматриваются:

- 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 органов по труду субъектов Российской Федерации или органов федеральных надзоров России. Ответственность за пересмотр инструкций возлагается на руководителей структурных подразделений и работодателя.

Специалист по охране труда организации осуществляет контроль за своевременной разработкой, проверкой, пересмотром и утверждением инструкций по охране труда для работников.

Текст взят из "Кадровая служба и управление персоналом предприятия", № 6, июнь 2008 г.

Содержание документа-Инструкции

Каждой инструкции присваивается наименование и номер. В наименовании следует кратко указать, для какой профессии или вида работ она предназначена. Документ должен содержать следующие разделы:

1. Общие требования охраны труда.
2. Требования охраны труда перед началом работы.
3. Требования охраны труда во время работы.
4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях.
5. Требования охраны труда по окончании работы.

Рассмотрим содержание этих разделов подробнее. Итак, в раздел "Общие требования охраны труда" рекомендуется включать:

- условия допуска работников к самостоятельной работе по соответствующей профессии или к выполнению соответствующего вида работ (возраст, пол, состояние здоровья, проведение инструктажей и т.п.);
- указания о необходимости соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- требования по выполнению режимов труда и отдыха;
- перечень опасных и вредных производственных факторов, которые могут воздействовать на работника в процессе работы;
- перечень спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии с установленными нормами, с указанием обозначений государственных, отраслевых стандартов или технических условий на них;
- требования по обеспечению пожаро- и взрывобезопасности;
- порядок уведомления администрации о случаях травмирования работника и неисправности оборудования, приспособлений и инструмента;
- указания по оказанию первой (доврачебной) помощи;
- правила личной гигиены, которые должен знать и соблюдать работник при выполнении работы.

Раздел "Требования охраны труда перед началом работы", как правило, содержит:

- порядок подготовки рабочего места, средств индивидуальной защиты;
- порядок проверки исправности оборудования, приспособлений и инструмента, ограждений, сигнализации, блокировочных и других устройств, защитного заземления, вентиляции, местного освещения и т.п.;
- порядок проверки исходных материалов (заготовки, полуфабрикаты);
- порядок приема и передачи смены в случае непрерывного технологического процесса и работы оборудования.

В раздел "Требования охраны труда во время работы" следует включать:

- способы и приемы безопасного выполнения работ, использования технологического оборудования, транспортных средств, грузоподъемных механизмов, приспособлений и инструментов;
- требования безопасного обращения с исходными материалами (сырье, заготовки, полуфабрикаты);
- указания по безопасному содержанию рабочего места;
- действия, направленные на предотвращение аварийных ситуаций;
- требования, предъявляемые к использованию средств индивидуальной защиты работников.

Раздел "Требования охраны труда в аварийных ситуациях" предназначен для обозначения:

- основных возможных аварийных ситуаций и причин, их вызывающих;
- действий работников при возникновении аварий и ситуаций, которые могут привести к нежелательным последствиям;
- действий по оказанию первой помощи пострадавшим при травмировании, отравлении и внезапном заболевании.

В разделе "Требования охраны труда по окончании работ" содержится:

- порядок отключения, остановки, разборки, очистки и смазки оборудования, приспособлений, машин, механизмов и аппаратуры;
- порядок уборки отходов, полученных в ходе производственной деятельности;
- требования соблюдения личной гигиены;

– порядок извещения руководителя работ о недостатках, влияющих на безопасность труда, обнаруженных во время работы.

Текст взят из "Кадровая служба и управление персоналом предприятия", N 6, июнь 2008 г.

COMENTARIU ȘTIINȚIFICO-PRACTIC LA CODUL MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA

TUDOR CAPȘA

doctor în dreptul muncii, consilier de stat de clasa I

Prezentul Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova a fost acceptat de consiliul de experți în raporturile de muncă al Comisei pentru protecție socială, sănătate și familie a Parlamentului Republicii Moldova la 15 iunie 2009, reieșind din prevederile art. 27 alin. (3) din Regulamentul Parlamentului, privitor la asigurarea aplicării uniforme a normelor CM.

Articolul 196. Garanții și compensații în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale:

(1) În caz de vătămare a sănătății sau deces al salariatului ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, salariatului i se compensează salariul (venitul) nerealizat, precum și cheltuielile suplimentare pentru reabilitarea medicală, socială și profesională în legătură cu vătămarea sănătății, sau familiei defunctului i se compensează cheltuielile legate de deces.

(2) Mărimea și condițiile acordării garanțiilor și compensațiilor prevăzute la alin. (1) sînt stabilite de legislația în vigoare.

1. Actul legislativ de bază ce reglementează detaliat garanțiile și compensațiile în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale este **Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr. 756/1999** (Legea nr. 756/1999), asupra celor mai importante aspecte juridice ale căreia necesită de oprit mai amănunțit. Astfel, în special, prevederile **art. 2 din Legea nr. 756/1999** stipulează că asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale constă în stabilirea unor raporturi specifice, prin care se asigură **protecția socială împotriva următoarelor categorii de riscuri profesionale**: diminuarea capacității de muncă, pierderea capacității de muncă, deces ca urmare a accidentului de muncă sau a bolii profesionale. Asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale face parte integrantă din sistemul public de asigurări sociale obligatorii care **garantează persoanelor asigurate un ansamblu de prestații și indemnizații pentru:**

1) diminuarea și compensarea consecințelor accidentelor de muncă și bolilor profesionale;

2) promovarea securității muncii și a prevenirii accidentelor de muncă și bolilor profesionale.

Asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale se fundamentează pe principiul asumării riscului profesional de către persoanele ce beneficiază de rezultatul muncii prestate, pe principiul contributivității obligatorii și pe alte principii ale sistemului public de asigurări sociale obligatorii.

2. O importanță deosebită o au dispozițiile art. 3 - 4 din Legea nr. 756/1999, potrivit cărora, în mod obligatoriu, sînt asigurați pentru accidente de muncă și boli profesionale și se numesc asigurați:

1) cetățenii Republicii Moldova, cetățenii străini, apatrizii care desfășoară activitate pe teritoriul țării noastre, în bază de CIM, încheiat cu un angajator din Republica Moldova;

2) cetățenii Republicii Moldova care desfășoară activitate în străinătate, în baza dispoziției legale a unui angajator din Republica Moldova;

3) persoanele care desfășoară activitate în funcții electivă sau sînt numite în autoritățile publice, pe durata mandatului.

Raporturile de asigurare se stabilesc între angajator și asigurător. Angajatorii sînt denumite persoanele juridice și fizice care folosesc munca salariată. Angajatorul are obligația să realizeze fiecărui salariat asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale din momentul încheierii CIM. **Asigurătorul pentru accidente de muncă și boli profesionale este Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS) și structurile ei teritoriale.**

3. Exclusiv de importanță sînt dispozițiile art. 9 - 10 din Legea nr. 756/1999, ce prevăd că asigurații au dreptul la următoarele **prestații și indemnizații de asigurare:**

- 1) prestații pentru reabilitare medicală;
- 2) prestații pentru recuperarea capacității de muncă;
- 3) prestații pentru reabilitarea profesională;
- 4) indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă;
- 5) indemnizație pentru transferarea temporară la altă muncă;
- 6) indemnizație de invaliditate;
- 7) indemnizație de deces.

Prestațiile pentru reabilitare medicală și recuperarea capacității de muncă au prioritate față de indemnizații. Totodată asigurații au dreptul la tratament medical, corespunzător deficiențelor de sănătate, cauzate prin accidente de muncă sau boli profesionale, după cum urmează:

- 1) tratament ambulatoriu;
- 2) analize medicale și medicamente;
- 3) asistență medicală de urgență;
- 4) servicii medicale în spitale și clinici specializate;
- 5) servicii de chirurgie plastică și reparatorie;
- 6) servicii de fizioterapie.

Asigurătorul (CNAS) are obligația să achite contravaloarea serviciilor medicale, acordate în scopul tratamentului sau reabilitării persoanei asigurate, care a suferit în urma unui caz asigurat suplimentar celor prevăzute de legislația în vigoare. Pentru a diminua sau compensa urmările deficiențelor de sănătate cauzate prin accidente de muncă sau boli profesionale, asigurații, în cazurile stabilite de medicul expert al asigurătorului, au dreptul la:

- 1) îngrijire specială;
- 2) tratament sanatorial;
- 3) acoperirea cheltuielilor de transport pentru vizitarea instituțiilor medicale sau sanatoriilor și a cheltuielilor însoțitorului;
- 4) materiale și articole medico-sanitare pentru corectarea auzului și văzului;
- 5) proteze, orteze, aparate ortopedice și încălțăminte ortopedică specială;
- 6) mijloace auxiliare (scaun cu rotile, cărucior etc). Acest drept se referă și la acoperirea cheltuielilor pentru repararea lor.

Lista materialelor, articolelor și mijloacelor destinate diminuării sau compensării urmărilor deficiențelor de sănătate cauzate prin accidente de muncă sau boli profesionale se aprobă de către Guvern.

4. Dispoziția art. 11 din Legea nr. 756/1999 precizează suplimentar că recuperarea capacității de muncă a asiguraților se efectuează după programe individuale de recuperare. Astfel de programe se stabilesc în funcție de natura leziunilor și pronosticul bolii, în baza programelor-cadru de recuperare, elaborate de CNAS și aprobate de Guvern. Aceste programe se stabilesc de către medicul expert al asigurătorului de comun acord cu asiguratul. Asiguratul are obligația să urmeze și să respecte programul individual de recuperare. Cheltuielile pentru tratamentul medical, în conformitate cu programul individual de recuperare, precum și cazarea și masa în unitățile medicale se suportă de către asigurător. Asigurătorul are, de asemenea, obligația să achite prestațiile acordate pentru prevenirea diminuării ori pierderii capacității de muncă și a necesității de îngrijire permanentă. În cadrul programului individual de recuperare, medicul expert al asigurătorului stabilește, după caz, tipul protezei necesare și programul de acomodare cu proteza respectivă.

5. Conform art. 14 din Legea nr. 756/1999 persoanele asigurate au dreptul la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzate de un accident de muncă sau de o boală profesională. Quantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă constituie 100 % din salariul mediu lunar asigurat al salariatului pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională. **Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se plătește pentru zilele lucrătoare din primele 20 de zile calendaristice, calculate de la data pierderii temporare a capacității de muncă, de către angajator, din mijloacele proprii, iar din a 21-a zi - de către structurile teritoriale ale CNAS, din mijloacele Fondului de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale.** Durata de acordare a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă este de pînă la 180 de zile, în intervalul de un an, și se calculează din prima zi de concediu medical. În situații temeinic motivate de posibilitatea recuperării medicale și profesionale a asiguratului, medicul curant din instituția medicală, stabilită conform prevederilor art. 12 din Legea nr. 756/1999, poate propune, conform legislației, prelungirea concediului medical peste 180 de zile, dar nu mai mult decît cu 30 de zile. Medicul expert al asigurătorului decide, după caz, prelungirea concediului medical pentru continuarea programului de recuperare, cu menținerea dreptului la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, reluarea activității la același loc de muncă sau la un alt loc de muncă ori propune, în modul stabilit de legislație, încadrarea într-un grad de invaliditate. Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă cauzată prin accidente de muncă sau boli profesionale, se acordă în baza certificatului medical, eliberat conform legislației, și documentelor de cercetare a accidentului de muncă sau de constatare a îmbolnăvirii profesionale, întocmite de autoritățile competente. În situația în care asiguratul a fost încadrat într-un grad de invaliditate pînă la expirarea termenului de 180 de zile, indemnizația se va acorda pînă la data în care s-a emis decizia cu privire la încadrarea într-un grad de invaliditate (de către CEMV).

6. Reieșind din conținutul art. 14 al Legii № 756/1999 dreptul la indemnizație pentru transferul temporar la altă muncă îl au asigurații care, fiind trans-

ferai temporar la altă muncă din cauza unui accident de muncă sau unei boli profesionale, au un salariu asigurat inferior salariului mediu lunar asigurat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională. Quantumul indemnizației pentru transferul temporar la altă muncă constituie diferența dintre salariul mediu lunar asigurat al salariatului pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională și salariul lunar asigurat al salariatului la noul loc de muncă. Indemnizația pentru transferul temporar la altă muncă se acordă asiguratului, în baza actelor care confirmă această transferare, pe un termen de cel mult 90 de zile.

7. În conformitate cu **art. 16 din Legea nr. 756/1999** asigurații care, ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, și-au pierdut, total sau cu cel puțin 25%, capacitatea de muncă au dreptul la o indemnizație de invaliditate care se acordă lunar pe toată perioada în care beneficiază de pensie de invaliditate din sistemul public de asigurări sociale. Quantumul indemnizației de invaliditate diferă în funcție de gradul de invaliditate al asiguratului, stabilit potrivit legislației. Quantumul indemnizației de invaliditate pentru asiguratul încadrat în gradele I sau II de invaliditate se determină ca diferența dintre 2/3 din salariul mediu lunar asigurat al salariatului pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională și quantumul pensiei de invaliditate a acestuia stabilit prin sistemul public de asigurări sociale.

Quantumul indemnizației de invaliditate pentru asiguratul încadrat în gradul III de invaliditate se determină procentual, din indemnizația stabilită în modul menționat mai sus, corespunzător gradului de reducere a capacității de muncă. Încadrarea în alt grad de invaliditate condiționează modificarea quantumului indemnizației de invaliditate în corespundere cu gradul actual de invaliditate, iar reluarea gradului de invaliditate condiționează revenirea la quantumul indemnizației de invaliditate stabilit anterior pentru gradul respectiv. Indemnizația de invaliditate se indexează anual la 1 aprilie. Beneficiarul indemnizației de invaliditate la care se presupune că există potențial recuperator are obligația să urmeze programul individual de recuperare stabilit de medicul expert al asigurătorului. Nerespectarea programului individual de recuperare, din motive nejustificate, atrage suspendarea plății indemnizației de invaliditate. Atunci când se constată o modificare a capacității de muncă în urma executării programului de recuperare, medicul expert al asigurătorului poate propune, conform legislației, revizuirea gradului de invaliditate. Dacă la examinarea medicală, după efectuarea programului de recuperare, se constată că sînt necesare măsuri de recuperare suplimentare în vederea reintegrării profesionale, asigurătorul are obligația să asigure prestațiile respective.

8. În temeiul **art. 18 din Legea nr. 756/1999**, în cazul decesului asiguratului, ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, de indemnizație de deces **beneficiază**:

1) copiii asiguratului care, la momentul decesului acestuia:

a) au vârsta de pînă la 18 ani sau au împlinit această vîrstă, dar fără a depăși

vîrsta de 23 de ani, dacă își continuă studiile la cursuri de zi în instituții de învățămînt secundar, mediu de specialitate și superior;

b) sînt încadrați într-un grad de invaliditate, indiferent de vîrstă;

2) soțul asiguratului, care la momentul decesului acestuia:

a) este încadrat într-un grad de invaliditate;

b) a atins vîrsta de pensionare;

3) soțul sau unul din părinții asiguratului decedat, sau o altă persoană care, la momentul decesului asiguratului, nu lucrează și are în îngrijire copii ai asiguratului sub vîrsta de 3 ani.

Indemnizația de deces se acordă o singură dată, în sumă fixă, corespunzător numărului și categoriei persoanelor aflate în întreținerea asiguratului după cum urmează:

1) pentru copiii în vîrstă de pînă la 18 ani sau peste această vîrstă, fără a depăși vîrsta de 23 de ani, dacă își continuă studiile la instituții de învățămînt secundar, mediu de specialitate și superior, cursuri de zi, sau pentru copiii invalizi, indiferent de vîrstă:

a) echivalentul a 5 salarii, calculate ca medie a salariului lunar asigurat al salariatului decedat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională, dar nu mai puțin de 5 salarii medii lunare pe economie pentru anul premergător anului în care s-a produs cazul asigurat, pentru un copil;

b) echivalentul a 8 salarii, calculate ca medie a salariului lunar asigurat al salariatului decedat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională, dar nu mai puțin de 8 salarii medii lunare pe economie pentru anul premergător anului în care s-a produs cazul asigurat, pentru doi copii;

c) echivalentul a 12 salarii, calculate ca medie a salariului lunar asigurat al salariatului decedat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională, dar nu mai puțin de 12 salarii medii lunare pe economie pentru anul premergător anului în care s-a produs cazul asigurat, pentru trei sau mai mulți copii;

2) pentru soțul asiguratului care, la momentul decesului acestuia, este încadrat într-un grad de invaliditate sau a atins vîrsta de pensionare - echivalentul a 3 salarii, calculate ca medie a salariului lunar asigurat al salariatului decedat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională, dar nu mai puțin de 3 salarii medii lunare pe economie pentru anul premergător anului în care s-a produs cazul asigurat;

3) pentru soțul sau unul din părinții asiguratului decedat, sau o altă persoană care, la momentul decesului asiguratului, nu lucrează și are în îngrijire copii ai asiguratului sub vîrsta de 3 ani - echivalentul a 3 salarii, calculate ca medie a salariului lunar asigurat al salariatului decedat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională, dar nu mai puțin de 3 salarii medii lunare pe economie pentru anul premergător anului în care s-a produs cazul asigurat.

Persoana care se regăsește în mai multe din situațiile prevăzute mai sus, va beneficia de indemnizația stabilită numai pentru una din aceste situații. Suma totală a indemnizațiilor acordate nu poate depăși echivalentul a 24 salarii medii lunare pe economie. În situația în care suma totală a indemnizațiilor de deces este mai mare decât limita prevăzută mai sus, indemnizația acordată fiecărei persoane în drept se reduce proporțional. Indemnizația acordată copiilor decedatului nu se reduce.

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ КОММЕНТАРИЙ К ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

ТУДОР КАПША,

*доктор трудового права, государственный советник
I класса*

Настоящий научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Республики Молдова одобрен экспертным советом по трудовым отношениям Комиссии по социальной защите, здравоохранению и семье Парламента Республики Молдова 15 июня 2009 года исходя из положений ч. (3) ст. 27 Регламента Парламента относительно обеспечения единообразного применения норм ТК.

Статья 124. Гарантии и компенсации при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях

(1) В случае повреждения здоровья или смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания работнику возмещается упущенный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию или семье умершего возмещаются соответствующие расходы в связи со смертью работника.

(2) Размер и условия предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных частью (1), устанавливаются действующим законодательством.

1. Основным законодательным актом, регламентирующим детально гарантии и компенсации при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, является Закон №756/1999 о страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Закон №756/1999), на наиболее важных правовых аспектах которого следует остановиться подробнее. Так, в частности, положения ст. 2 Закона №756/1999 предусматривают, что страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний заключается в установлении специфических отношений, посредством которых обеспечивается социальная защита от следующих категорий профессионального риска: снижение трудоспособности, утрата трудоспособности, смерть вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является составной частью государственной системы обязательного социального страхования, которая гарантирует застрахованным лицам совокупность услуг и пособий в целях:

1) уменьшения и компенсации последствий несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) обеспечения безопасности труда и предупреждения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний основывается на принципе взятия на себя обязательств в отношении профессионального риска теми, кто пользуется результатами труда, на принципе обязательности внесения взносов и других принципах государственной системы обязательного социального страхования.

2. Особое значение имеют положения ст. 3 - 4 Закона №756/1999, согласно которым подлежат обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и именуются застрахованными лицами:

1) граждане Республики Молдова, иностранные граждане, лица без гражданства, осуществляющие деятельность на территории нашей страны на основе ИТД, заключенного с работодателем из Республики Молдова;

2) граждане Республики Молдова, осуществляющие трудовую деятельность за рубежом на основе законного распоряжения работодателя из Республики Молдова;

3) лица, осуществляющие деятельность на выборных должностях или назначенные в органы публичной власти, - на срок полномочий.

Страховые отношения устанавливаются между работодателем и страховщиком. Работодателями являются юридические и физические лица, использующие оплачиваемый труд. Работодатель обязан страховать от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний каждого работника с момента заключения с ним ИТД. *Страховщиком* от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является *Национальная касса социального страхования (НКСС) и ее территориальные структуры.*

3. Исключительно важными являются положения ст. 9 - 10 Закона №756/1999, предусматривающие, что застрахованные лица имеют право на следующие *страховые услуги и пособия:*

- 1) услуги по медицинской реабилитации;
- 2) услуги по восстановлению трудоспособности;
- 3) услуги по профессиональной реабилитации;
- 4) пособие по временной нетрудоспособности;
- 5) пособие в связи с временным переводом на другую работу;
- 6) пособие по инвалидности;
- 7) пособие по случаю смерти.

Услуги по медицинской реабилитации и восстановлению трудоспособности являются приоритетными перед пособиями. В то же время застрахованные лица имеют право на медицинское обеспечение, соответствующее повреждению здоровья, причиненному несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием:

- 1) амбулаторное лечение;
- 2) медицинские анализы и медикаменты;
- 3) скорая медицинская помощь;
- 4) медицинские услуги в специализированных больницах и клиниках;
- 5) услуги по пластической и восстановительной хирургии;
- 6) услуги по физиотерапии.

Страховщик (НКСС) обязан возместить расходы на медицинские услуги, оказываемые с целью лечения или реабилитации застрахованного лица, пострадавшего вследствие наступления страхового случая, и предоставляемые дополнительно к услугам, предусмотренным действующим законодательством. Для уменьшения или компенсации последствий повреждения здоровья, причиной которого явился несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание, застрахованные лица в случаях, установленных врачом - экспертом страховщика, имеют право на:

- 1) специальный уход;
- 2) санаторное лечение;
- 3) покрытие транспортных расходов, связанных с посещением медицинских или санаторных учреждений, и расходов сопровождающего лица;
- 4) получение медико-санитарных материалов и изделий для коррекции слуха и зрения;

5) обеспечение протезами, ортезами, ортопедическими аппаратами и специальной ортопедической обувью;

6) получение вспомогательных средств (кресло на колесах, коляска и др.). Это право распространяется также на покрытие расходов по их ремонту.

Список материалов, изделий и средств, предназначенных для уменьшения или компенсации последствий повреждения здоровья, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, утверждается Правительством.

4. Положения ст. 11 Закона №756/1999 дополнительно уточняют, что восстановление трудоспособности застрахованного лица осуществляется по индивидуальной восстановительной программе. Такие программы составляются соответственно характеру повреждения и прогнозу болезни на основе типовых восстановительных программ, разработанных НКСС и утвержденных Правительством. Эти программы составляются врачом-экспертом страховщика по согласованию с застрахованным лицом. Застрахованное лицо обязано соблюдать требования индивидуальной восстановительной программы. Затраты на медицинское обеспечение, предоставляемое в соответствии с индивидуальной восстановительной программой, а также на пребывание и питание в медицинском учреждении несет страховщик. Страховщик обязан оплачивать также услуги, предоставляемые с целью предупреждения снижения или утраты трудоспособности и необходимости постоянного ухода. В рамках индивидуальной восстановительной программы врач-эксперт страховщика устанавливает, в случае необходимости, тип требуемого протеза и предлагает программу приспособления к нему.

5. Согласно ст. 14 Закона №756/1999 застрахованные лица имеют право на получение пособия в период временной нетрудоспособности, явившейся следствием несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Размер пособия по временной нетрудоспособности составляет 100% средней месячной застрахованной заработной платы работника за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай на производстве или установлено профессиональное заболевание. **Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за рабочие дни из первых 20 календарных дней, исчисленных со дня временной потери трудоспособности, работодателем из собственных средств и с 21-го дня - территориальными структурами НКСС из средств Фонда страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.** Продолжительность выплаты пособия по временной нетрудоспособности составляет до 180 дней в пределах одного года и исчисляется с первого дня медицинского отпуска. В ситуациях, когда имеется возможность медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного лица, лечащий врач медицинского учреждения, установленного в соответствии со ст. 12 Закона №756/1999, может предложить в предусмотренном законодательством порядке продлить медицинский от-

пуск свыше 180 дней, но не более чем на 30 дней. Врач - эксперт страховщика по обстоятельствам принимает решение о продлении медицинского отпуска для продолжения выполнения восстановительной программы с сохранением права на получение пособия по временной нетрудоспособности, или о возобновлении деятельности на том же либо на другом рабочем месте, или предлагает присвоить в установленном законодательством порядке группу инвалидности. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания предоставляется на основании медицинского документа, выданного в соответствии с законодательством, и документов расследования несчастного случая или установления профессионального заболевания, составленных компетентными органами. В случае, когда застрахованному лицу была присвоена группа инвалидности до истечения 180-дневного срока, пособие выплачивается до дня принятия решения о присвоении группы инвалидности (со стороны КВЭЖ).

6. Исходя из содержания ст. 14 Закона №756/1999, право на пособие в связи с временным переводом на другую работу имеют застрахованные лица в случае, если они, будучи переведены на другую работу из-за несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, имеют застрахованную заработную плату меньшую, чем их средняя застрахованная заработная плата за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай или установлено профессиональное заболевание. Размер пособия в связи с временным переводом на другую работу составляет разницу между средней застрахованной заработной платой работника за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай или установлено профессиональное заболевание, и месячной застрахованной заработной платой работника на новой работе. Пособие в связи с временным переводом на другую работу назначается застрахованному лицу на основании подтверждающих такой перевод документов на срок не более 90 дней.

7. В соответствии со ст. 16 Закона №756/1999 застрахованные лица, потерявшие трудоспособность полностью или как минимум на 25% вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, имеют право на пособие по инвалидности, выплачиваемое ежемесячно в течение всего периода, в котором они имеют право на пенсию по инвалидности из системы государственного социального страхования. Размер пособия по инвалидности определяется в зависимости от группы инвалидности застрахованного лица, установленной в соответствии с законодательством. Размер пособия по инвалидности застрахованному лицу, имеющему I или II группу инвалидности, определяется как разница между 2/3 среднемесячной застрахованной заработной платы работника за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай на производстве или было установлено профессиональное заболевание, и размером пенсии по инвалидности, выплачиваемой ему через государственную систему социального страхования.

Размер пособия по инвалидности застрахованному лицу, имеющему III группу инвалидности, определяется в процентном отношении к пособию, установленному в порядке, указанном выше, соответственно степени утраты трудоспособности. При переводе на другую группу инвалидности размер пособия по инвалидности пересматривается в соответствии с измененной группой инвалидности, а в случае восстановления группы инвалидности возобновляется и размер пособия по инвалидности, установленный ранее соответственно группе инвалидности. Пособие по инвалидности индексируется ежегодно с 1 апреля. Получатель пособия по инвалидности, обладающий, по предположению, восстановительным потенциалом, обязан выполнять индивидуальную восстановительную программу, составленную врачом - экспертом страховщика. Несоблюдение требований индивидуальной восстановительной программы по неуважительным причинам влечет прекращение выплаты пособия по инвалидности. В случае изменения степени утраты трудоспособности в результате выполнения восстановительной программы врач - эксперт страховщика может внести предложение о пересмотре группы инвалидности в соответствии с законодательством. Если при медицинском освидетельствовании после выполнения восстановительной программы выясняется, что для профессиональной реабилитации необходимы дополнительные восстановительные мероприятия, страховщик обязан обеспечить оказание соответствующих услуг.

8. На основании ст. 18 Закона №756/1999 в случае смерти застрахованного лица вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания на пособие по случаю смерти *имеют право*:

1) дети застрахованного лица, которые на день его смерти:

а) не достигли 18 лет или достигли этого возраста, но не старше 23 лет, и обучаются на дневных отделениях средних, средних специальных и высших учебных заведений;

б) являются инвалидами одной из групп инвалидности, независимо от возраста;

2) супруг застрахованного лица, который на день его смерти:

а) является инвалидом одной из групп инвалидности;

б) достиг пенсионного возраста;

3) супруг или один из родителей умершего застрахованного лица, или другое лицо, которые на день его смерти не работают и осуществляют уход за его детьми в возрасте до 3 лет.

Пособие по случаю смерти выдается одновременно в фиксированной сумме соответственно чисту и категории лиц, находившихся на иждивении застрахованного лица, в следующем порядке:

1) детям, не достигшим 18 лет или достигшим этого возраста, но не старше 23 лет, и обучающимся на дневных отделениях средних, средних специальных и высших учебных заведений, детям-инвалидам независимо от возраста:

а) в сумме, эквивалентной 5 заработным платам, рассчитанным как средняя месячная застрахованная заработная плата умершего работника

за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай на производстве или установлено профессиональное заболевание, но не менее 5 средних месячных заработных плат по экономике за год, предшествовавший году, в котором произошел страховой случай, - на одного ребенка;

б) в сумме, эквивалентной 8 заработным платам, рассчитанным как средняя месячная застрахованная заработная плата умершего работника за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай на производстве или установлено профессиональное заболевание, но не менее 8 средних месячных заработных плат по экономике за год, предшествовавший году, в котором произошел страховой случай, - на двух детей;

с) в сумме, эквивалентной 12 заработным платам, рассчитанным как средняя месячная застрахованная заработная плата умершего работника за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай на производстве или установлено профессиональное заболевание, но не менее 12 средних месячных заработных плат по экономике за год, предшествовавший году, в котором произошел страховой случай, - на трех и более детей;

2) супругу застрахованного лица, который на день его смерти является инвалидом одной из групп инвалидности или достиг пенсионного возраста, - в сумме, эквивалентной 3 заработным платам, рассчитанным как средняя месячная застрахованная заработная плата умершего работника за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай на производстве или установлено профессиональное заболевание, но не менее 3 средних месячных заработных плат по экономике за год, предшествовавший году, в котором произошел страховой случай;

3) супругу или одному из родителей умершего застрахованного лица, или другому лицу, которые на день его смерти не работают и осуществляют уход за его детьми в возрасте до 3 лет, - в сумме, эквивалентной 3 заработным платам, рассчитанным как средняя месячная застрахованная заработная плата умершего работника за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел несчастный случай на производстве или установлено профессиональное заболевание, но не менее 3 средних месячных заработных плат по экономике за год, предшествовавший году, в котором произошел страховой случай.

Лицо, находящееся в нескольких ситуациях, предусмотренных выше, получает пособие, установленное только для одной из этих ситуаций. Общая сумма назначенных пособий не может превышать сумму, эквивалентную 24 средним месячным заработным платам по экономике. Если общая сумма пособий по случаю смерти превышает величину, предусмотренную выше, пособие, назначаемое каждому лицу, имеющему на него право, уменьшается пропорционально. Пособие, назначенное детям умершего лица, не уменьшается.

COMENTARIU ȘTIINȚIFICO-PRACTIC LA CODUL MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA

TUDOR CAPȘA

doctor în dreptul muncii, consilier de stat de clasa I

Prezentul Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova a fost acceptat de consiliul de experți în raporturile de muncă al Comisei pentru protecție socială, sănătate și familie a Parlamentului Republicii Moldova la 15 iunie 2009, reieșind din prevederile art. 27 alin. (3) din Regulamentul Parlamentului, privitor la asigurarea aplicării uniforme a normelor CM.

Titlul VII. REGULAMENTUL INTERN AL UNITĂȚII. DISCIPLINA MUNCII

Capitolul I. Regulamentul intern

Articolul 198. Dispoziții generale

(1) *Regulamentul intern al unității* este un act juridic care se întocmește în fiecare unitate, cu consultarea reprezentanților salariaților, și se aprobă prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului.

(2) Regulamentul intern al unității nu poate cuprinde prevederi care contravin legislației în vigoare, clauzelor convențiilor colective și ale contractului colectiv de muncă.

(3) Prin regulamentul intern al unității nu se pot stabili limitări ale drepturilor individuale sau colective ale salariaților.

1. Normele articolului comentat reglementează unele aspecte referitoare la regulamentul intern al unității (RIU). Reieșind din prevederile alin. (1), RIU este un act juridic care se întocmește în fiecare unitate, cu consultarea reprezentanților salariaților (*organul sindical al unității*) și se aprobă prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului (conform art. 10 alin. (1) lit. e) CM). Prin urmare, RIU pot fi aprobate de către angajator numai **după consultarea** cu reprezentanții salariaților (*organul sindical al unității*), dar mai precis, după efectuarea consultărilor prealabile cu aceștia, ceea ce constituie ca atare o formă importantă de parteneriat social, garantat în baza art. 19 lit. c) CM (*consultări reciproce în problemele ce țin de reglementarea raporturilor de muncă*). Însă, în afară de această formă de parteneriat social, legea prevede și altele. Astfel, potrivit art. 19 lit. d) CM în calitate de o asemenea formă este recunoscută **participarea salariaților** (a

ABREVIERI:

(CM) – Codul muncii
(OIM) – Organizația Internațională a Muncii
(CF) – Codul Familiei
(CC) – Cod Civil
(CPC) – Cod Procedură Civilă
(CK) – Cod Contravențional
(CP) – Cod Penal
(CCM) – Contractul Colectiv de Muncă
(KC) – Convenția Colectivă
(CIM) – Contractul individual de Muncă
(RIU) – Regulamentul Intern al Unității
(CDC) – Contract de drept Civil
(KCNN) – Convenția Colectivă Nivel Național
(LP) – Legea Parlamentului
(MO) – Monitorul Oficial
(CEMV) – Consiliul de Expertiză Medicală a Vitalității
(KF) – Cod Fiscal
(CE) – Cod de Executare
(KE) – Cod Electoral
(CL) – Cod cu privire la Locuințe
(KNAS) – Casa Națională de Asigurări Sociale
(MMPSF) – Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei

АББРЕВИАТУРЫ:

(TK) – Трудовой кодекс
(MOT) – Международная организация труда
(CK) – Семейный кодекс
(ГК) – Гражданский кодекс
(ГПК) – Гражданско процессуальный кодекс
(КП) – Кодекс о правонарушениях
(УК) – Уголовный кодекс
(КТД) – Коллективный трудовой договор
(КС) – Коллективное соглашение
(ИТД) – Индивидуальный трудовой договор
(ПВРП) – Правила внутреннего распорядка предприятия
(ГПД) – Гражданско правовой договор
(КСНУ) – Коллективное соглашение на национальном уровне
(ЗП) – Закон Парламента
(МО) – Monitorul Oficial
(КВЭЖ) – Консилиум врачебной экспертизы жизнеспособности
(НК) – Налоговый кодекс
(ИК) – Исполнительный кодекс
(КВ) – Кодекс о выборах
(ЖК) – Жилищный кодекс
(НКСС) – Национальная касса социального страхования
(МТЭС) – Министерство труда, социальной защиты и семьи

reprezentanților acestora) la administrarea unității. La rîndul său, participarea salariaților la administrarea unității poate fi realizată **prin:** participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic; participarea la aprobarea actelor normative la nivel de unitate, în cazurile prevăzute de CM; colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social; în alte forme, care nu contravin legislației în vigoare (art. 42 alin. (2) CM). Toate aceste modalități de participare a salariaților (reprezentanților acestora) la administrarea unității acordă, în ansamblu, posibilitatea nu numai consultărilor **prealabile** (pe marginea proiectului RIU) a angajatorului cu reprezentanții salariaților (organul sindical al unității), dar și participarea activă (nemijlocită) a ultimilor la elaborarea proiectului RIU și la aprobarea lui, ceea ce este principalul important.

2. Norma alin. (2) din articolul comentat stipulează că RIU nu pot conține dispoziții care contravin legislației în vigoare, KC și CCM. Însă, nu orice dispoziție RIU poate fi considerată că intră în contradicție cu legislația în vigoare (KC și CCM) ci doar acea ce **înrăutățește situația salariaților**, în comparație cu legislația muncii, care în virtutea art. 12 CM este nulă și nu produce efecte juridice, ținînd cont, în același timp, că art. 11 alin. (2) CM, în principiu, admite stabilirea pentru salariați a drepturilor și garanțiilor de muncă suplimentare, pe lîngă cele prevăzute de legislație. Altfel spus, în RIU pot fi incluse norme ce **îmbunătățesc situația** (statutul) salariaților, comparativ cu legislația muncii (KC și CCM), dar nu pot fi incluse norme ce **înrăutățesc situația** în raport cu legislația muncii (KC și CCM). În alin. (3) din prezentul articol legiuitorul preîntîmpină că în RIU nu pot fi stabilite, de asemenea, limitări ale drepturilor individuale ori colective ale salariaților. Spre exemplu, angajatorul nu este în drept să includă în RIU (*chiar dacă reprezentanții salariaților/sindicatelor în procesul consultării proiectului acestui document nu au formulat obiecțiile sale*) reglementări privind interzicerea organizării adunărilor generale ale colectivului de muncă și/sau organizației sindicale primare în cadrul unității, deoarece astfel de reglementări, în fond, limitează atît drepturile individuale, cît și cele colective ale salariaților.

Articolul 122. Conținutul regulamentului intern al unității

(1) Regulamentul intern al unității trebuie să conțină următoarele prevederi:

- a) protecția și igiena muncii în cadrul unității;
- b) respectarea principiului nediscriminării și eliminarea oricărei forme de lezare a demnității în muncă;
- c) drepturile, obligațiile și răspunderea angajatorului și ale salariaților;
- d) disciplina muncii în unitate;
- e) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile potrivit legislației în vigoare;
- f) procedura disciplinară;
- g) regimul de muncă și de odihnă.

(2) Regulamentul intern al unității poate cuprinde și alte reglementări privind raporturile de muncă în unitate.

(3) Regulamentul intern al unității se aduce la cunoștința salariaților, sub semnătură, de către angajator și produce efecte juridice pentru aceștia de la data încunoștințării.

(4) Obligația familiarizării salariaților, sub semnătură, cu conținutul regulamentului intern al unității trebuie îndeplinită de angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data aprobării regulamentului.

(5) Modul de familiarizare a fiecărui salariat cu conținutul regulamentului intern al unității se stabilește nemijlocit în textul acestuia.

(6) Regulamentul intern se afișează în toate subdiviziunile structurale ale unității.

(7) Orice modificare sau completare a regulamentului intern al unității se efectuează cu respectarea prevederilor art. 198.

Prevederile articolului comentat reglementează aspectele de bază ce vizează conținutul RIU. Astfel, în alin. (1) sînt invocate dispozițiile-cheie, care, luate în ansamblu, formează conținutul RIU. Însă, șirul acestor dispoziții nu este exhaustiv, deoarece mai departe alin. (2) stipulează că RIU **poate cuprinde și alte reglementări** privind raporturile de muncă în unitate (*cum ar fi, reglementările privind condițiile de conferire a titlului onorific "Veteranul muncii al unității" în calitate de stimulare pentru succesele în muncă potrivit art. 203 alin. (2) CM, cu privire la organizarea anchetei de serviciu, în conformitate cu art. 208 alin. (2) CM și altele*). O însemnătate importantă o are prescripția alin. (3) din articolul comentat potrivit căreia RIU se aduce la cunoștința salariaților, **sub semnătură**, de către angajator și produce efecte juridice pentru aceștia **de la data încunoștințării/familiarizării**. Pentru aceasta unitatea, de obicei, ține un registru special (jurnal), în care se conțin textul RIU și, respectiv, informația privind aducerea lui la cunoștința salariaților *contra semnătură (printre care, în mod obligatoriu, trebuie să fie indicată clar data familiarizării)*. Obligația familiarizării salariaților, sub semnătură, cu conținutul RIU trebuie să fie îndeplinită de către angajator în termen de **cinci zile lucrătoare de la data aprobării regulamentului** (alin. (4) din articolul comentat). Aceeași procedură trebuie să fie respectată la operarea modificărilor și/sau completărilor în RIU. În alin. (5) se precizează că modul de familiarizare a fiecărui salariat cu conținutul RIU se stabilește nemijlocit în textul acestuia (*cel mai bine sub forma unui compartiment de sine stătător al acestuia*). O importanță deosebită o are prescripția alin. (6) ce determină că RIU se afișează în toate subdiviziunile structurale ale unității (în secții, direcții, secțiuni, sectoare, filiale, reprezentanțe etc). În alin. (7) legiuitorul atenționează asupra faptului că orice modificare sau completare a RIU se efectuează cu respectarea prevederilor art. 198 CM (*adică, se operează după consultări cu reprezentanții salariaților/organul sindical al unității și apoi se aprobă prin ordinul angajatorului*).

Articolul 200. Statutele și regulamentele disciplinare

În unele ramuri ale economiei naționale, anumitor categorii de salariați li se aplică statute și regulamente disciplinare aprobate de Guvern.

Articolul comentat prevede că în unele ramuri ale economiei naționale, anumitor categorii de salariați li se aplică statute și regulamente disciplinare aprobate de Guvern. Astfel, spre exemplu, într-o asemenea ramură importantă din economia națională cum este transportul feroviar acționează și se aplică **Regulamentul cu privire la disciplina salariaților din transportul feroviar**, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 238/2005. Regulamente (statute) similare se aplică și în alte sectoare ale economiei naționale (aviația civilă, transportul fluvial, serviciul antigrindină, etc).

Capitolul II. Disciplina muncii

Articolul 201. Disciplina muncii

Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

1. Articolul comentat definește noțiunea “disciplina muncii”, potrivit căreia aceasta reprezintă în sine **obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare** stabilite în conformitate cu CM, cu alte acte normative, cu KC, cu CCM și CIM, precum și cu actele juridice la nivel de unitate, inclusiv cu RIU. Subordonarea salariaților anumitor reguli de comportare, în fond, înseamnă respectarea strictă din partea lor a obligațiilor de muncă puse pe seama lor. Obligațiile de bază ale salariaților sînt cuprinse în art. 9 alin. (2) CM, care prevede că aceștia **trebuie**: să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de CIM; să îndeplinească normele de muncă stabilite; să respecte RIU; să respecte disciplina muncii; să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii; să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați; să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului; să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit; să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de CCM și de KC.

2. Un cerc deosebit de obligații de muncă ale salariaților se conțin, potrivit art. 226 CM, în domeniul protecției muncii. Printre altele salariatul este **obligat**: să respecte instrucțiunile de protecție a muncii corespunzătoare activității desfășurate; să utilizeze mijloacele de protecție individuală din dotare conform destinației; să-și desfășoare activitatea fără a pune în pericol atît persoana proprie, cît și ceilalți salariați; să nu ridice, să nu deplaseze, să nu distrugă dispozitivele de protecție, de semnalizare și de avertizare, să nu împiedice aplicarea metodelor și procedeele de reducere sau eliminare a influenței factorilor de risc; să aducă la cunoștința conducătorului său nemijlocit orice defecțiune tehnică sau altă situație în care nu sînt respectate cerințele de protecție a muncii; să-și întrerupă activitatea la apariția unui pericol iminent de accidentare și să anunțe imediat despre aceasta conducătorul său nemijlocit; să aducă la cunoștința conducătorului său nemijlocit orice accident sau îmbolnăvire la locul de muncă. Pe de altă parte, obligațiile concrete ale salariatului trebuie să fie clar definite în CIM conform art. 49 alin. (1) lit. g) CM și precis formulate în RIU (art. 199 alin. (1) lit. c) CM). Astfel, îndeplinirea strictă și în măsură deplină de către salariați a obligațiilor de muncă puse pe seama lor garantează respectarea disciplinei muncii la unitate.

Articolul 202. Asigurarea disciplinei de muncă

Disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și

recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

În articolul comentat legiuitorul determină mijloacele de bază ale asigurării disciplinei de muncă la unitate. Din conținutul articolului vizat rezultă că **disciplina muncii se asigură prin:**

- 1) crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate;
- 2) formarea unei atitudini conștiente față de muncă;
- 3) aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă;
- 4) aplicarea sancțiunilor în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare pentru prestarea unei munci de înaltă productivitate înseamnă, în esență, luarea unui ansamblu de măsuri organizatorico-juridice din partea acestuia, direcționate **spre asigurarea** unei activități calitative și ritmice a unității și a colectivului ei de muncă; unei remunerări echitabile a muncii; protecției social-juridice cuvenite a drepturilor de muncă și intereselor legitime ale oamenilor muncii; dotarea cu echipament modern a locurilor de muncă; condițiilor normale de muncă, ce corespund cerințelor de protecție și igienă a muncii, etc. **Formarea** atitudinii conștiente a salariaților față de muncă este posibilă prin intermediul convingerii interioare, îndeplinirii conștiincioase a obligațiilor de muncă puse pe seama lor, crearea unei atmosfere de critică și de autocritică între colegii de lucru, susținerea morală deplină a comportamentului exemplar al membrilor colectivului de muncă, etc. **Aplicarea de stimulări și recompense** pentru munca conștiincioasă (cu respectarea prevederilor art. 203 - 205 CM) – constituie un instrument important în fortificarea disciplinei muncii, nu doar din partea salariaților stimulați, ci și din partea multor salariați de alături, care tind să nu fie mai prejos, ci dincontra, să fie mai buni. Astfel de mijloc cum este **aplicarea sancțiunilor** în caz de comitere a unor abateri disciplinare (ținând cont de prevederile art. 206 - 210 CM) se folosește de către angajator în cazul când alte mijloace de asigurare a disciplinei muncii la unitate față de un salariat sau altul nu permit de a atinge rezultatul scontat.

Articolul 203. Stimulări pentru succese în muncă.

- (1) Pentru succese în muncă, angajatorul poate aplica stimulări sub formă de:
 - a) mulțumiri;
 - b) premii;
 - c) cadouri de preț;
 - d) diplome de onoare.
- (2) Regulamentul intern al unității, statutele și regulamentele disciplinare pot să prevadă și alte modalități de stimulare a salariaților.
- (3) Pentru succese deosebite în muncă, merite față de societate și față de stat, salariații pot fi înaintați la distincții de stat (ordine, medalii, titluri onorifice), lor li se pot decerna premii de stat.

1. În dispozițiile articolului comentat (alin. (1)) sînt elucidate măsurile de stimulare pentru succese în muncă, care pot fi aplicate de către angajator față de salariat. **Mulțumirea** este o măsură de stimulare morală, ce constituie în sine recunoașterea oficială din partea angajatorului a meritelor de muncă ale salari-

atului, aprecierea înaltă a muncii sale. **Premiul** este o măsură de stimulare, ce constă din recompensă materială suplimentară pentru realizări de muncă, în scopul amplificării cointerесării morale și materiale a salariatului. **Cadoul de preț** este un obiect, ce reprezintă în sine o valoare materială sau de altă natură cu care este distins salariatul pentru anumite reușite în muncă. **Diploma de onoare** este un document prin care oficial se exprimă onorul față de salariatul decorat pentru merite de muncă din partea angajatorului sau a altui organ abilitat.

2. În alin. (2) din articolul comentat este stipulată posibilitatea extinderii șirului de stimulări (alin. (1)) prin includerea lor în RIU, statutele și regulamentele disciplinare. De exemplu, în conformitate cu **pct. 11 din Regulamentul cu privire la disciplina salariaților din transportul feroviar**, aprobat prin **Hotărârea Guvernului nr. 238/2005**, pentru executarea exemplară a obligațiunilor de serviciu, inovații, inițiativă, muncă îndelungată și îreproșabilă, salariaților din transportul feroviar li se aplică astfel de măsuri suplimentare de stimulare cum ar fi conferirea titlului “Cel mai bun în profesie” și decorarea cu insigna “Feroviarul de onoare”. Pentru realizări deosebite în muncă, salariații pot fi propuși, în modul stabilit, spre a fi distinși cu decorații de stat (ordine, medalii, titluri onorifice), lor li se pot decerna premii de stat (alin. (3) din prezentul articol). Actul legislativ de bază ce reglementează modul de acordare a distincțiilor de stat (ordine, medalii, titluri onorifice) este **Legea nr. 1123/1992 cu privire la distincțiile de stat ale Republicii Moldova**. Înaintarea candidaturilor pentru decorare se face în corespundere cu **Regulamentul despre modul de propunere pentru decorarea cu distincții de stat ale Republicii Moldova și de înmînare a acestor distincții**, aprobat prin **Decretul Președintelui Republicii Moldova nr. 178/1992**. Decernarea Premiilor de Stat și altor Premii Naționale în diferite domenii de activitate se efectuează în temeiul **Regulamentului cu privire la Premiul de Stat**, aprobat prin **Hotărârea Guvernului nr. 569/2006**, **Regulamentului cu privire la decernarea Premiului Național în domeniul științei și tehnicii**, aprobat prin **Hotărârea Guvernului nr. 911/2002**, **Regulamentului privind Premiul pentru rezultate remarcabile în cercetare-dezvoltare**, aprobat prin **Hotărârea Guvernului nr. 608/2003** și altele.

Articolul 204. Modul de aplicare a stimulărilor

(1) Stimulările se aplică de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților.

(2) Stimulările se consemnează într-un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), se aduc la cunoștința colectivului de muncă și se înscriu în carnetul de muncă al salariatului.

Articolul comentat reglementează modul privind aplicarea stimulărilor. Astfel, dispoziția alin. (1) stabilește că stimulările se aplică de către angajator de comun acord cu **reprezentanții salariaților**. Potrivit art. 20 alin. (2) CM reprezentant al salariaților în parteneriatul social la nivel de unitate este organul (comitetul) sindical din unitate, împuternicit în conformitate cu statul sindicatelor și cu legislația în vigoare. La unitatea în care nu sînt constituite sindicate, interesele salariaților pot fi apărute de reprezentanții aleși ai acestora (art. 21 alin. (2) CM). Reieșind din alin. (2) al articolului comentat stimulările se consemnează într-un

ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), se aduc la cunoștința colectivului de muncă și se înscriu în carnetul de muncă al salariatului. În practică, ordinul privind stimularea salariatului este adus la cunoștința colectivului de muncă prin intermediul afișării acestuia pe panoul de anunțuri, precum și în subdiviziunea structurală a unității, unde nemijlocit lucrează salariatul stimulat (cu înmînarea ultimului a copiei ordinului). Introducerea datelor privind stimulările și recompensele în carnetul de muncă al salariatului se efectuează în conformitate cu pct. 66 - 68 din Regulamentul privind completarea, păstrarea și evidența carnetului de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1449/2007.

Articolul 205. Avantajele și înlesnirile acordate salariaților care își îndeplinesc conștiincios și eficient obligațiile de muncă

Salariaților care își îndeplinesc conștiincios și eficient obligațiile de muncă li se acordă, în mod prioritar, avantaje și înlesniri în domeniul deservirii social-culturale, locative și de trai (bilete în instituții balneosanatoriale, case de odihnă etc.). Acești salariați beneficiază, de asemenea, de dreptul prioritar la avansare în serviciu.

Reieșind din conținutul articolului comentat salariaților care își îndeplinesc conștiincios și eficient obligațiile sale de muncă li se acordă, în mod prioritar, avantaje și înlesniri în domeniul deservirii social-culturale, locative și de trai (bilete în instituții balneosanatoriale, case de odihnă etc.). În special, biletele de tratament (inclusiv cele cu înlesniri) în instituțiile balneosanatoriale se distribuie în conformitate cu cerințele Regulamentului cu privire la prestațiile în sistemul public de asigurări sociale pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă a asiguraților prin tratament balneoclimateric aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 982/2002. Pe de altă parte, conform art. 40 pct. 7) CL salariaților, care au lucrat timp îndelungat conștiincios în sfera producției și care au nevoie de îmbunătățirea condițiilor locative se asigură cu locuințe în primul rînd. În afară de aceasta, salariații în cauză beneficiază, de asemenea, de dreptul prioritar la avansare în serviciu. În legătură cu acest avantaj, în art. 7 pct. c) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, se subliniază că statele părți la prezentul Pact (inclusiv țara noastră) recunosc dreptul pe care îl are orice persoană la condiții de muncă juste și prielnice inclusiv posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată, luîndu-se în considerare numai durata serviciilor îndeplinite și aptitudinile.

Articolul 206. Sancțiuni disciplinare

(1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare:

- a) avertismentul;
- b) mustrarea;
- c) mustrarea aspră;
- d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. g)-r).

[Art 206 al (1) lit. d) modificată prin LP8-XI/09 02.06, MO83-86/02.06.06 art.362

(2) Legislația în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariați și alte sancțiuni disciplinare.

(3) Se interzice aplicarea amenzilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă.

(4) Pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune.

(5) La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

1. Dispoziția alin. (1) din articolul comentat enumeră sancțiunile disciplinare care pot fi aplicate de către angajator față de salariat pentru încălcarea disciplinei muncii. Drept temei legal pentru aplicarea de către angajator față de salariat a sancțiunilor disciplinare servește comiterea din partea acestuia a abaterii disciplinare. Abatere disciplinară se consideră neîndeplinirea ilegală ori îndeplinirea necuvenită din vina salariatului a obligațiilor de muncă puse pe seama lui, ce atrage după sine aplicarea de către angajator față de acesta a sancțiunilor disciplinare. Ca măsură extremă de sancțiune disciplinară este concedierea (alin. (1) lit. d)). Însă, nu orice concediere se consideră drept sancțiune disciplinară, ci doar cea prevăzută în art. 86 alin. (1) lit. g) - r) CM. La astfel de temeiuri se referă concedierea pentru: încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare; absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de patru ore consecutive în timpul zilei de muncă; prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, documentată în modul stabilit de art. 76 lit. k) CM; săvârșirea la locul de muncă a unei sustrageri (inclusiv în proporții mici) din patrimoniul unității, stabilite prin hotărâre a instanței de judecată sau a organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor administrative; comiterea de către salariatul care mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv; încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ de către un cadru didactic; comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută; aplicarea (chiar și o singură dată) de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli; semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității; încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă de către conducătorul unității, de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef; prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false, fapt confirmat în modul stabilit.

2. Dispoziția alin. (2) din prezentul articol determină că legislația în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariați și alte sancțiuni disciplinare. Astfel, printre altele, potrivit art. 62 din Legea nr. 294/2008, procurorului îi pot fi aplicate următoarele sancțiuni disciplinare: retrogradarea în funcție; retrogradarea în grad de clasificare sau în grad militar special; retragerea insignei "Lucrător de Onoare al Procuraturii". Reieșind din prevederile art. 26 al Legii nr. 1150/2000, colaboratorului vamal îi pot fi aplicate sancțiuni disciplinare sub formă de: retrogradarea în funcție pe un termen de pînă la 6 luni; reținerea conferirii gradului special; preîntîmpinarea despre necorespunderea serviciului reieșind din rezultatele atestării. În conformitate cu art. 58 din Legea nr. 158/2008 pentru comiterea abaterilor disciplinare, funcționarului public îi

pot fi aplicate astfel de sancțiuni disciplinare cum: **suspendarea dreptului de a fi promovat în funcție în decursul unui an; suspendarea dreptului de a fi avansat în trepte de salarizare pe o perioadă de la unu la doi ani; transfer într-o funcție publică inferioară pe o perioadă de 6-12 luni, cu diminuarea corespunzătoare a drepturilor salariale.** În acte legislative aparte sînt prevăzute tipuri suplimentare de sancțiuni disciplinare și în privința altor categorii de lucrători (de pildă, pentru judecători).

3. Din conținutul dispozițiilor alin. (3) rezultă că se interzice aplicarea amenzilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. În afară de aceasta, pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancțiune (alin. (4)). Totodată, la acest capitol necesită de avut în vedere că privarea (deplină sau parțială) salariatului de premiu (achitat pentru o perioadă sau alta: lună, trimestru, semestru, etc), în conformitate cu sistemul de premiere stabilit la unitate conform art. 137 alin. (1) CM prin aprobarea de către angajator a **Regulamentului privind modul de premiere a salariaților unității** (în temeiul art. 10 alin. (1) lit. e) CM) **nu se consideră amendă ori sancțiune pecuniară disciplinară, aplicarea căroră este interzisă.** Privarea salariatului de premiu (deplin sau parțial) pentru lacunele de producție concrete sau pentru încălcări grave ale disciplinei de muncă (*clar specificate în Regulamentul privind premiarea*), admise de acesta, **prin natura sa este recunoscută în practica juridică** (judiciară, de procuratură, sindicală, etc) ca **măsură de înfrîmîre materială** (*ci nu sancțiune disciplinară sau pecuniară*), care poate fi aplicată de sine stătător (*indiferent dacă salariatul este sau nu este tras la răspundere disciplinară*) sau concomitent cu aplicarea unei sancțiuni disciplinare salariatului (conform alin. (1) din articolul comentat). În alin. (5) legiuitorul accentuează că la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare (*consecințele negative pentru activitatea unității, etc*), precum și alte circumstanțe obiective (*de exemplu, ritmicitatea de lucru a transportului public în caz de întîrziere a salariatul la serviciul său*).

Articolul 207. Organele abilitate cu aplicarea sancțiunilor disciplinare

(1) Sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv.

(2) Salariaților care poartă răspundere disciplinară conform statutelor sau regulamentelor disciplinare și altor acte normative li se pot aplica sancțiuni disciplinare și de organele ierarhic superioare celor indicate la alin. (1).

(3) Salariații care dețin funcții electiv pot fi concediați (art. 206 alin. (1) lit. d)) numai prin hotărîrea organului de care au fost aleși și numai în temeiuri legale.

Normele alin. (1) și (2) din articolul comentat prevăd că sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv. Salariaților care poartă răspundere disciplinară conform statutelor sau regulamentelor disciplinare și altor acte normative li se pot aplica sancțiuni disciplinare și de organele ierarhic superioare celor căroră li se atribuie dreptul de angajare a salariatului vizat. Prin urmare, conform regulii generale, sancțiunea disciplinară se aplică de organul (persoana cu funcții de răspundere), care este abilitat cu dreptul de angajare a salariatului în cauză.

Reieșind din conținutul art. 65 alin. (1) CM, angajarea se legitimează prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului (în persoana conducătorului unității). Altfel zis, sancțiunea disciplinară se aplică, în primul rînd, de către conducătorul unității. Dacă salariatul este angajat (confirmat) de către organul colegial, atunci tragerea la răspundere disciplinară a acestui salariat se efectuează de către organul vizat (*în mod colegial*), ci nu de către conducătorul organului în cauză. Față de salariații care poartă răspundere disciplinară în conformitate cu statutele sau regulamentele disciplinare (cu alte acte normative) sancțiunile disciplinare pot fi aplicate, de asemenea, de către organele ierarhic superioare față de organul (în mod de subordonare) care dispune de dreptul la angajare a salariatului respectiv, de exemplu, față de lucrătorii transportului feroviar, etc. Pentru salariații care dețin funcții electivă, norma alin. (3) precizează că persoanele menționate pot fi concediate pentru încălcarea disciplinei muncii (art. 206 alin. (1) lit. d) CM), numai prin hotărârea organului de care au fost aleși și numai în temeiuri legale (adică, în temeiurile prevăzute de art. 86 alin. (1) CM).

Articolul 206. Modul de aplicare a sancțiunilor disciplinare

(1) Pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

(2) În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

1. Dispozițiile articolului comentat elucidează modul privind aplicarea sancțiunilor disciplinare. Astfel, alin. (1) stipulează că pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților (sindicatelor). De regulă, cererea de la salariat a explicației în formă scrisă (notei de explicare) privind fapta comisă se face (de obicei verbal) din partea conducătorului/șefului (șeful secției, secțiunii, serviciului, etc) nemijlocit al salariatului învinovățit care, la rîndul său, perfectează pe numele conducătorului unității o notă de serviciu despre abaterea disciplinară comisă de salariat cu anexare la aceasta a notei de explicare a ultimului. Dacă salariatul refuză să prezinte explicațiile solicitate de la dînsul (ceea ce nu e o raritate), în asemenea situație se întocmește procesul verbal corespunzător (despre stabilirea faptului refuzului salariatului de a prezenta explicațiile solicitate), care este semnat de către reprezentantul angajatorului (de exemplu, șeful de secție) și reprezentantul salariaților (de pildă, președintele comitetului sindical din secție) și este anexat la nota de serviciu despre abaterea disciplinară comisă de salariat.

2. Dispoziția alin. (2) din articolul comentat prevede că, în funcție de gravitatea abaterii comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, pe parcursul căreia salariatul are dreptul să explice poziția sa și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare. Pentru efectuarea anchetei de serviciu angajatorul

este în drept (*chiar oportun*) să emită ordinul său privind numirea unui salariat responsabil (competent) de la unitate, împuternicit să investigheze cazul, acordându-i anumite drepturi (de a cere documente, informații, date, explicații, etc.), și punând pe seama lui obligația de a prezenta angajatorului (conducătorului unității) la finalizarea anchetei, în formă scrisă, concluziile și propunerile formulate în mod clar. La rândul său, salariatul învinovătit poate explica în scris sau verbal poziția sa și prezenta persoanei abilitate cu efectuarea investigației, toate probele de care el dispune (documente, mărturii ale colegilor de lucru, înregistrări video/audio, etc) și justificările (calcul, raționamente, concluzii, etc) pe care le consideră necesare.

Articolul 209. Termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare

(1) Sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

(2) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare - după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

1. Dispoziția alin. (1) din articolul comentat stabilește că sancțiunea disciplinară (art. 206 alin. (1) CM) se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. Ziua constatării abaterii disciplinare se consideră, de obicei, data întocmirii pe numele conducătorului unității a notei de serviciu privind fapta comiterii acesteea (a se vedea, de asemenea, pct. 1 al comentariului la art. 208 CM). Aflarea salariatului în concediul de odihnă anual (art. 112 - 116 CM), concediul de studii (art. 178 - 181 CM) sau concediul medical (art. 123 CM), în fond, prelungește termenul de o lună, pe parcursul căruia se admite aplicarea sancțiunii disciplinare după depistarea abaterii. La concediul medical, în practică, se echivalează, deasemenea, și concediul de maternitate, reieșind din considerentul că atât în perioada concediului medical, cât și în perioada concediului de maternitate, CIM se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, potrivit art. 76 lit. a) și b) CM. După cum se știe, suspendarea CIM presupune suspendarea prestării muncii de către salariat (art. 75 alin. (2) CM), ceea ce obiectiv exclude posibilitatea sancționării lui disciplinare în această perioadă.

2. Din conținutul alin. (2) al prezentului articol rezultă că sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare (în caz când constatarea abaterii a avut loc după expirarea unei luni de la data comiterii acesteia), iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare (spre exemplu, din partea Curții de Conturi) - după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale (adică, perioadele de urmărire penală și cercetare judecătorească conform art. 252 - 473 CPP). Necesită de observat că, în cazul aplicării față de salariat prin hotărârea instanței judiciare a pedepsei penale, ce exclude posibilitatea de a continua munca la unitate (privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate

potrivit art. 65 CP), privarea de libertate pe un anumit termen (art. 70 CP) și detențiunea pe viață (art. 71 CP), CIM-ul lui încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților - de la data rămînerii definitive a unei asemenea hotărâri judecătorești în temeiul art. 82 lit. e) CM. Deoarece în aceste cazuri CIM al salariatului încetează, în asemenea circumstanțe temeiuri legale (și posibilități) pentru aplicarea sancțiunii disciplinare față de acesta, ca fiind eliberat deja din lucru, nu sînt.

Articolul 219. Aplicarea sancțiunii disciplinare

(1) Sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu:

- a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii;
- b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

(2) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art. 206 alin. (1) lit. d) care se aplică cu respectarea art. 81 alin. (3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

[Art 210 al (2) modificat prin LP 60-XV/21 03 08, MO 115-116/01 07 08, art 441]

(3) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355.

1. Normele articolului comentat reglementează modul de aplicare a sancțiunii disciplinare. În alin. (1) este stabilit că sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), emis de angajator în care se indică în mod obligatoriu: temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; termenul în care sancțiunea poate fi contestată; organul în care sancțiunea poate fi contestată. Considerentele de fapt (rebut în lucru, apariția la locul de muncă în stare de ebrietate, etc) și temeiurile de drept privind aplicarea sancțiunii disciplinare (dispozițiile cuprinse în art. 206 - 208 CM), de regulă, se expun clar și argumentat în preambulul ordinului angajatorului despre sancționarea salariatului. Prevederile ce vizează termenul în care sancțiunea poate fi contestată și organul în care ea poate fi contestată de către salariatul interesat, de obicei sînt cumulate/comasate (după cum arată practica de aplicare a normelor de drept) în unul din ultimele puncte ale ordinului privind sancționarea celui învinovătit (spre exemplu, formulînd în felul următor: "Prezentul ordin poate fi contestat în Inspecția Muncii și/sau în instanța de judecată în termen de un an de la data familiarizării cu acesta").

2. Pornind de la alin. (2) din articolul comentat, ordinul angajatorului (cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art. 206 alin. (1) lit. d) CM ce se aplică cu respectarea art. 81 alin. (3) CM), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune structurală a unității (filială, reprezentanță, serviciu teritorial etc.) aflate în altă localitate - în

termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un **reprezentant al angajatorului** (de pildă, maistrul de sector din secție) și un **reprezentant al salariaților** (spre exemplu, organizatorul grupului sindical). Prin urmare, sancțiunea disciplinară (avertisment, mustrare, mustrare aspră) trebuie să fie, după regula generală, comunicat salariatului sub semnătură, în termen de cel mult cinci zile lucrătoare de la data emiterii ordinului, iar sancțiunea disciplinară extremă - **concedierea** (ce constituie, concomitent, și temei pentru încetarea raporturilor de muncă) - **cel târziu la data eliberării din serviciu**, așa cum stipulează dispoziția art. 81 alin. (3) CM. Dacă salariatul supus sancționării face parte din efectivul unei subdiviziuni structurale a unității (filială, reprezentanță, serviciu teritorial, etc) dislocate în altă localitate (de exemplu, unitatea principală este situată în mun. Bălți, iar filiala acesteia în or. Cahul), ordinul angajatorului privind tragerea la răspunderea disciplinară **se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 15 zile lucrătoare**, și produce efecte de la data comunicării. În alin. (3) din prezentul articol salariatului i se acordă dreptul de a contesta ordinul privind aplicarea sancțiunii disciplinare în instanța de judecată în condițiile art. 355 CM (*pe parcursul unui an*). Însă, salariatul poate, de asemenea, contesta ordinul privind aplicarea față de dînsul a sancțiunii disciplinare, la Inspecția Muncii, în temeiul art. 52 din Constituția țării și art. 9. alin. (1) lit. g) CM.

Articolul 211. Termenul de validitate și efectele sancțiunilor disciplinare

(1) Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că sancțiunea disciplinară nu i-a fost aplicată.

(2) Angajatorul care a aplicat sancțiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie inițiativă, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanților salariaților sau al șefului nemijlocit al salariatului.

(3) În interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare, salariatului sancționat nu i se pot aplica stimulări prevăzute la art. 203.

1. Articolul comentat reglementează unele aspecte referitoare la termenul de validitate și efectele sancțiunilor disciplinare. Astfel, potrivit alin. (1) termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării (adică, de la data comunicării ordinului privind sancționarea disciplinară a salariatului sub semnătură, deoarece acesta produce efecte juridice din data vizată, așa cum stipulează art. 210 alin. (2) CM). Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că sancțiunea disciplinară nu i-a fost aplicată. Însă, în cazul tragerii repetate a salariatului la răspundere disciplinară, pînă la expirarea unui an din ziua precedentei sancțiuni disciplinare, prima sancțiune rămâne în vigoare în comun cu cea de a doua, pînă la expirarea unui an din ziua aplicării ultimei sancțiuni. Acest lucru trebuie de luat în considerare, printre altele, la concedierea salariatului în temeiul art. 86 alin. (1) lit. g) CM (încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare).

2. În alin. (2) este stipulată o prevedere foarte importantă potrivit căreia angajatorul care a aplicat sancțiunea disciplinară **este în drept să o revoce în**

decursul unui an din proprie inițiativă (de obicei, cînd conducătorul unității cunoaște personal salariatul, de pildă, într-o firmă cu un contingent mic), **la rugămintea salariatului** (prin depunerea de către acesta a cererii scrise pe numele angajatorului, vizată de șeful nemijlocit al solicitantului) **la demersul reprezentanților salariaților** (de regulă, din partea adunării/comitetului sindical a subdiviziunii structurale din unitate către angajator) **sau al șefului nemijlocit al salariatului** (la demersul către angajator din partea șefului secției, sectorului, etc). Revocarea sancțiunii disciplinare se face (după cum arată practica) prin emiterea de către angajator a ordinului respectiv despre acest lucru, care este adus la cunoștința salariatului interesat (mai bine sub semnătură), cu înmînarea lui, la cerere, a copiei ordinului potrivit art. 93 lit. b) CM.

3. Dispoziția alin. (3) prevede că în interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare (un an), salariatului sancționat nu i se pot aplica stimulări prevăzute la art. 203 CM (la care se referă: anunțarea mulțumirii; acordarea de premii; înmînarea cadoului de preț; decernarea diplomei de onoare). Însă, din logica dispoziției în cauză (alin. (3)), rezultă că pe parcursul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare (un an) salariatului sancționat nu i se pot aplica, de asemenea, și alte forme de stimulări pentru salariați, prevăzute de RIU, statutele și regulamentele disciplinare (art. 203 alin. (2) CM). În afară de aceasta, un asemenea salariat nu poate fi înaintat la distincție de stat (ordin, medalie, titlu onorific), sau la decernarea premiului de stat (în cazul existenței temeiurilor respective pentru aceasta) potrivit art. 203 alin. (3) CM. Totodată, sancțiunea disciplinară în vigoare poate fi revocată anticipat (în modul invocat în alin. (2) din articolul comentat), după care față de salariat pot fi aplicate, fără obstacole, stimulările și alte forme de încurajare a salariaților prevăzute de art. 203 CM.

T i t l u l V I I I . **FORMAREA PROFESIONALĂ**

Capitolul I.

Dispoziții generale

Articolul 212. Noțiuni principale

(1) Prin *formare profesională* se înțelege orice proces de instruire în urma căruia un salariat dobîndește o calificare, atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberate în condițiile legii.

(2) Prin *formare profesională continuă* se înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, avînd deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale prin aprofundarea cunoștințelor într-un anumit domeniu al specialității de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialității respective.

(3) Prin *formare tehnică* se înțelege orice sistem de instruire prin care un salariat însușește procedeele de aplicare în procesul muncii a mijloacelor tehnice și tehnologice.

1. În articolul comentat legiuitorul definește noțiunile principale în domeniul formării profesionale. Astfel, în conformitate cu alin. (1) prin **formare profesională** se înțelege orice proces de instruire în urma căruia un salariat dobîndește o calificare, atestată printr-un **certificat** sau o **diplomă** eliberate în condițiile legii. În contextul celor expuse necesită de precizat că potrivit art. 22 alin. (3) și art.

23 alin. (3) din Legea învățământului nr. 547/1995 (Legea nr. 547/1995) studiile în școala profesională se încheie cu eliberarea unui **certificat de calificare**, iar studiile în școala de meserii se încheie la fel cu eliberarea unui **certificat de calificare**, - ambele documente acordând dreptul la încadrarea în câmpul muncii și la practicarea meseriei obținute. Reieșind din dispozițiile **art. 25 alin. (5) și (6) al Legii nr. 547/1995** studiile în colegii se finalizează cu eliberarea **diplomei de studii medii de specialitate**, prin care titularul ei obține calificarea de specialist cu nivel mediu în profilul și specialitatea respectivă și acordă dreptul la plasare în câmpul muncii. Absolvenților instituțiilor superioare de învățământ li se eliberează în conformitate cu **art. 27 alin. (4) și (7) și art. 28 alin. (6) și (7) din Legea nr. 547/1995** diplomă de licență (ciclul I), care atestă că titularul acesteia a dobândit o pregătire profesională inițială care îi permite angajarea în câmpul muncii, și diploma de master (ciclul II) care atestă că titularul acesteia a dobândit cunoștințe generale și de specialitate (competențe) și conferă dreptul de a ocupa posturi didactice (la angajare) în instituții de învățământ superior sau de cercetări științifice.

2. În alin. (2) este definit că prin ***formare profesională continuă*** se înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale prin aprofundarea cunoștințelor într-un anumit domeniu al specialității de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialității respective. Modul concret de organizare a formării profesionale continue într-o măsură sau alta este reglementat prin **Regulamentul cu privire la organizarea formării profesionale continue** aprobat prin Hotărârea Guvernului (Regulamentul nr. 1224/2004). În special, pct. 2 din Regulamentul nr. 1224/2004 specifică faptul că ***formarea profesională continuă*** reprezintă un ansamblu de procese, organizate în vederea educației recurente sau compensatorii, care prelungesc sau înlocuiesc educația inițială și datorită cărora persoanele adulte își dezvoltă aptitudinile, își îmbogățesc cunoștințele, **își ameliorează sau își înnoiesc calificarea tehnică ori profesională**, își formează o nouă orientare și fac posibilă evoluția aptitudinilor și comportamentelor lor **într-o dublă perspectivă**: 1) de dezvoltare integrală a naturii umane și 2) de participare la dezvoltarea social-economică și culturală a societății. Formarea profesională continuă are drept scop dezvoltarea generală a personalității și, respectiv, a membrilor societății, sprijinirea și asimilarea valorilor culturale, științifice, naționale și universale, promovarea educației morale, civice în rândul cetățenilor, diminuarea și lichidarea deficiențelor de educație și instruire, actualizarea cunoștințelor sau obținerea de noi cunoștințe, **ce vor permite perfecționarea profesională și reprofesionalizarea în vederea integrării active în piața muncii** (pct. 3 din Regulamentul nr. 1224/2004).

3. Reieșind din conținutul alin. (3) al articolului comentat, prin ***formare tehnică*** se înțelege orice sistem de instruire prin care un salariat însușește procedeele de aplicare în procesul muncii a mijloacelor tehnice și tehnologice. În sensul larg ***pregătirea tehnică*** constituie în sine o *abordare sistematică* unică pentru toate unitățile față de alegerea și aplicarea metodelor și mijloacelor de organizare a procesului de producție, ce se bazează pe realizările tehnicii/tehnolo-

logiei și organizarea procesului de producție, care permite de a ridica substanțial nivelul tehnic al acestuia (procesului menționat). *Formarea tehnică* presupune folosirea eficientă a modulelor tehnologice, mijloacelor tehnicii informaționale pentru soluționarea complexă și de sistem a sarcinilor tehnice și de producție. *Formarea tehnică* permite totodată de a valorifica regulile generale de organizare și modelare a metodelor de administrare a procesului de producție, etapele privind elaborarea documentației tehnice/tehnologice, modul de pregătire a proceselor de producție, regulile și etapele de tehnologizare a construcției articolelor fabricate, alegerea nomenclatorului, regulile de clasificare a tipurilor proceselor tehnice/tehnologice, etc.

Bazele conceptuale de formare profesională în sens larg, se conțin (în afară de Regulamentul nr. 1224/2004), în **Concepția privind orientarea, pregătirea și instruirea profesională a resurselor umane**, aprobată prin Hotărârea Parlamentului nr. 253/2003 și **Concepția de dezvoltare a învățământului secundar profesional**, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1334/2004.

Articolul 213. Drepturile și obligațiile angajatorului în domeniul formării profesionale

(1) Angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională și tehnică a salariaților care urmează instruirea în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățământ, fără scoatere din activitate.

(2) În cadrul fiecărei unități persoană juridică, angajatorul, în comun cu reprezentanții salariaților, întocmește și aprobă anual planurile de formare profesională.

(3) Condițiile, modalitățile și durata formării profesionale, drepturile și obligațiile părților, precum și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare al unității), se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în convenția colectivă.

(4) În cazul în care participarea salariaților la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile aferente sînt suportate de către acesta.

(5) În cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o durată scurtă, în scopul formării profesionale, acțiunea contractului individual de muncă al acestuia continuă cu menținerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depășește 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă.

1. Articolul comentat reglementează drepturile și obligațiile de bază ale angajatorului în domeniul formării profesionale. Reieșind din conținutul alin. (1), angajatorul este obligat să creeze condiții necesare și să favorizeze **formarea profesională și tehnică a salariaților** care urmează instruirea în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățământ fără scoatere din activitate. Astfel, legiuitorul obligă angajatorul să asigure toate condițiile necesare și, totodată, să contribuie la formarea profesională și tehnică a **trei categorii de salariați, și anume:** 1) care urmează instruirea în producție, 2) care se perfecționează și 3) care studiază în instituții de învățământ fără scoatere din activitate. În aceste scopuri, în cadrul fiecărei unități cu statut de persoană juridică, angajatorul în comun cu reprezentanții salariaților (sindicatele) întocmește și aprobă anual planurile de formare profesională (alin. (2) din prezentul articol). Potrivit alin. (3) **condițiile, modalitățile și durata formării profesionale**, drepturile și obligațiile părților, precum și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel

puțin 2 la sută din fondul de salarizare al unității), se stabilesc în CCM sau în KC. Prin urmare, angajatorul trebuie să întocmească și să aprobe anual planul de formare profesională (prin CCM ori KC) în mărime de cel puțin 2 % din fondul de salarizare al unității (ceea ce, cu regret, nu întotdeauna se face, mai ales la unitățile businessului mic și mijlociu, la instituțiile bugetare, etc).

2. O însemnătate juridică deosebită o are garanția de muncă, cuprinsă în alin. (4), potrivit căreia dacă participarea salariaților la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile aferente **sînt suportate de către acesta**. Astfel, cînd inițiativa participării salariatului la cursurile de **formare profesională** (inclusiv **prin perfecționare**, ceea ce este, după cum rezultă din conținutul alin. (1), o varietate a formării profesionale) sau **stagiere** a fost inițiată de către angajator, cheltuielile necesare sînt suportate de însuși angajator. Pe de altă parte, potrivit art. 9 alin. (1) lit. h) CM salariatul are dreptul la **formare profesională, reciclare și perfecționare**, în conformitate cu prezentul cod (incluzînd acoperirea cheltuielilor necesare în acest scop din contul mijloacelor angajatorului). Executarea garanției de muncă puse de lege pe seama angajatorului (alin. (4)), este posibilă, mai întîi, prin finanțarea convenită a planului de formare profesională a salariaților, aprobat anual, potrivit alin. (2) din articolul comentat. În caz de lipsă a unui astfel de plan și de finanțare a acestuia, respectarea de către angajator a garanției de muncă din alin. (4) practic devine imposibilă, ceea ce la rîndul său atrage după sine răspunderea acestuia în temeiul art. 381 CM și art. 55 CK (pentru încălcarea prevederilor legislației muncii).

3. Trezește uneori neclarități aplicarea dispozițiilor alin. (5) care prevăd că în cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o durată scurtă, în scopul formării profesionale, CIM al acestuia continuă cu menținerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depășește 60 de zile calendaristice, CIM al salariatului se suspendă, iar acesta beneficiază în asemenea caz de o indemnizație plătită de angajator în corespundere cu clauzele CCM. Din logica prevederilor invocate rezultă că în cazul în care perioada de formare profesională **depășește 60 de zile calendaristice**, CIM se suspendă (în temeiul art. 77 lit. b) CM), iar salariatul beneficiază de o indemnizație, plătită de angajator în conformitate cu condițiile CCM. Însă, reieșind din dispozițiile art. 77 lit. b) CM, suspendarea CIM pe perioada urmăririi cursului de formare profesională sau de stagiere cu scoaterea din activitate pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice, se admite nu în mod automat, ci doar **prin acordul părților, perfectat în scris**. Dacă un astfel de acord în scris nu este perfectat (de exemplu, din cauza refuzului salariatului), temeiuri legale pentru suspendarea CIM al acestuia pe perioada cursului de formare profesională pe o perioadă ce depășește 60 de zile calendaristice, **nu sînt**. În astfel de circumstanțe, salariul mediu se va menține pe toată (întreaga) perioada cursului de formare profesională, **incluzînd timpul ce depășește 60 de zile calendaristice**.

Articolul 214. Drepturile și obligațiile salariaților în domeniul formării profesionale

(1) Salariatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unor contracte de formare profesională (art. 215, 216 alin. (3) și (4)), adiționale la contractul individual de muncă.

(2) Salariatul care a beneficiat de un curs sau stagiul de formare profesională în condițiile prezentului cod nu poate demisiona în perioada stabilită de contractul de formare profesională decât în cazurile prevăzute de acestea.

(3) În cazul în care salariatul vine cu inițiativa participării la o formă de formare profesională cu scoatere din activitate, organizată în afara unității, angajatorul va examina solicitarea scrisă a salariatului în comun cu reprezentanții salariaților.

(4) În termen de 15 zile calendaristice de la data înregistrării solicitării, angajatorul va decide în ce condiții poate permite salariatului participarea la o formă de formare profesională conform alin. (3) și dacă va suporta, integral sau parțial, costul acesteia.

1. Normele articolului comentat reglementează drepturile și obligațiile de bază ale salariaților în domeniul formării profesionale. În legătură cu aceasta alin. (1) determină că salariatul are dreptul la formare profesională, **inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi**. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unor contracte de formare profesională (art. 215, 216 alin. (3) și (4) CM), adiționale la CIM. Potrivit art. 215 CM se detalizează modul de încheiere în formă scrisă a **contractului de calificare profesională**, în baza căruia salariatul se obligă să urmeze un curs de formare profesională, organizat de angajator, pentru a obține o calificare profesională, și care este adițional la CIM. Reieșind din normele art. 216 alin. (3) și (4) CM, angajatorul are dreptul să încheie în formă scrisă un contract de **formare profesională continuă** cu orice salariat al unității, care este un act adițional la CIM și se reglementează de legislația muncii.

2. O semnificație principală o are norma alin. (2) conform căreia salariatul care a beneficiat de un curs sau stagiul de formare profesională în condițiile prezentului cod **nu poate demisiona în perioada stabilită de contractul de formare profesională** decât în cazurile prevăzute de acesta. Deoarece contractele de formare profesională sînt prin natura lor juridică adiționale/anexe la CIM (după cum se afirmă în alin. (1) al articolului comentat), atunci în asemenea circumstanțe acest CIM din punct de vedere juridic devine pe durată determinată (încheiat pe un anumit termen așa cum admite art. 55 lit. n) CM), desfacerea anticipată a căruia din inițiativa salariatului prin depunerea de către acesta a cererii de demisionare potrivit art. 85 CM **nu se admite**. Totodată, necesită de ținut cont că în conformitate cu art. 217 alin. (1) lit. g) CM, în cazul eliberării (în fond nelegale) salariatului prin demisionare (art. 85 CM), înainte de expirarea termenului prevăzut de contract, de la acesta pot fi încasate cheltuielile suportate de către angajator în perioada de formare profesională continuă. Încetarea anticipată a CIM pe durată determinată se admite doar cu titlu de excepție cu respectarea strictă a prevederilor art. 83 alin. (2) CM (*prin acordul părților, perfectat în scris, în cazurile și modul prevăzut de CIM pe termen*) și art. 83 alin. (5) CM (*în situațiile menționate în art. 82 și 86 CM, precum și, prin acordul scris al părților, în cazurile prevăzute la art. 85 alin. (2) CM*).

3. Normele cuprinse în alin. (3) și (4) din articolul comentat reglementează unele aspecte de formare profesională organizată în afara unității, cu scoatere din activitate, **la inițiativa salariatului**. Astfel, dacă inițiativa de a participa într-o formă sau alta la formare profesională (spre exemplu, calificare profesională ori perfecționare) organizată în afara unității (în aceeași ori altă localitate din țară sau de peste hotare) cu scoatere din activitate, vine din partea salariatului, anga-

jatorul examinează solicitarea scrisă împreună cu reprezentanții salariaților (organul sindical al unității). Angajatorul în decurs de 15 zile calendaristice de la data înregistrării solicitării salariatului va decide (împreună cu reprezentanții salariaților, așa cum rezultă din prevederile alin. (3) prezentului articol) în ce condiții el va putea permite salariatului participarea la formarea profesională și dacă va suporta, integral sau parțial, costul acesteia (alin. (4)). În urma examinării cererii scrise a salariatului pe marginea problemei abordate, angajatorul trebuie să-i răspundă solicitantului în formă scrisă. Dacă rugămintea solicitantului a fost satisfăcută (integral sau parțial), atunci logic se cere, de asemenea, emiterea de către angajator a ordinului respectiv pentru executarea lui din partea serviciilor implicate ale unității (contabilitate, de personal, etc). În practică, cel mai frecvent, în aceste cazuri angajatorul acordă salariatului concediu neplătit cu o durată de până la 60 de zile calendaristice, cu emiterea în acest scop a ordinului corespunzător conform art. 120 alin. (1) CM. În cazul în care durata formării profesionale depășește 60 de zile calendaristice (ceea ce uneori se întâmplă) atunci, la expirarea primului concediu neplătit (60 de zile), angajatorul este în drept să acorde salariatului al doilea concediu neplătit pentru numărul necesar de zile calendaristice (sa zicem, încă pe 30 de zile).

Capitolul II.

Contractul de calificare profesională

Articolul 215. Contractul de calificare profesională

(1) *Contractul de calificare profesională* este un contract special, adițional la contractul individual de muncă, încheiat în formă scrisă, în baza căruia salariatul se obligă să urmeze un curs de formare profesională, organizat de angajator, pentru a obține o calificare profesională.

(2) Formarea profesională la nivel de unitate conform contractului de calificare profesională se realizează de către un instructor sau maestru de instruire, numit de angajator dintre salariații calificați cu experiență profesională și autorizat în modul prevăzut de lege.

1. Articolul comentat reglementează elementele de bază ale *contractului de calificare profesională*. Astfel, în alin. (1) legiuitorul determină că, *contractul de calificare profesională* este un contract special, adițional la CIM, încheiat în formă scrisă, în baza căruia salariatul se obligă să urmeze un curs de formare profesională, organizat de angajator, **pentru a obține o calificare profesională**. Deoarece, în acest caz, inițiativa privind urmarea de către salariat a unui curs de formare profesională (calificare profesională) vine din partea angajatorului **cheltuielile respective le suportă angajatorul** (art. 213 alin. (4) CM). În cazul urmării unui curs de formare profesională pe termen scurt cu scoaterea salariatului din activitate CIM-ul continuă cu menținerea salariului mediu. Dacă perioada menționată depășește 60 de zile calendaristice, CIM se suspendă (în modul prevăzut de art. 77 lit. b) CM), iar salariatul beneficiază de o indemnizație plătită de angajator conform prevederilor CCM (art. 213 alin. (5) CM). În caz de lipsă la unitate a unui CCM încheiat ori în caz de existență a acestuia, dar în lipsa în el a prevederilor despre plata indemnizației menționate (ceea ce nu-i o raritate) -- tenieiuri legale pentru efectuarea de către angajator a plății indemnizației pe perioada calificării profesionale ce depășește 60 de zile calendaristice,

nu sînt. În astfel de caz, pe acest termen (ce depășește 60 de zile) este posibilă suspendarea CIM (art. 77 lit. b) CM), ori acordarea salariatului a unui concediu neplătit potrivit art.120 alin. (1) CM.

2. Norma alin. (2) din articolul comentat reglementează că formarea profesională la nivel de unitate conform **contractului de calificare profesională** se realizează de către un instructor sau maestru de instruire, numit de angajator dintre salariații calificați cu experiență profesională și autorizat în modul prevăzut de lege. Încheierea **contractului de calificare profesională** este inspirată/condiționată de faptul că în prezent dezvoltarea profesională a personalului dobîndește o importanță deosebită și devine o condiție indispensabilă a funcționării cu succes a oricărei unități. Dezvoltarea accelerată a progresului tehnico-științific și învechirea rapidă a cunoștințelor și aptitudinilor profesionale nici pe departe nu sînt unicii factori ce determină rolul crescînd al învățămîntului profesional și al perfecționării. **Instruirea personalului** este un factor important de creștere economică în țară, prin urmare, de la învățămîntul din cadrul unității are de cîștigat atît societatea cît și statul în ansamblu. În ultimii ani angajatorii tot mai des acordă atenție unui astfel de element important al organizării învățămîntului și procesului de perfecționare cum sînt cheltuielile pentru formarea profesională și componentele acesteia: **achitarea serviciilor lectorilor**, firmelor de consalting și trening, cheltuielilor pentru arenda sălilor de studii, achiziționarea materialelor didactice și echipamentului, deplasările, hrana și cazarea, **precum și a plăților legate de lipsa la locurile de muncă a salariaților care trec și care efectuează instruirea.**

Pe de altă parte, legiuitorul prin alin. (2) din prezentul articol pune accentul pe formarea profesională la nivel de unitate (în baza unui contract de calificare profesională) cu implicarea instructorilor sau măștrilor de instruire numiți de angajator nemijlocit din numărul salariaților calificați **cu experiență profesională** (stagiu de muncă îndelungat în domeniul profesiei studiate) și cu **autorizație** obținută în modul stabilit de lege (eliberată în conformitate cu actele normative în vigoare în domeniul formării profesionale a salariaților în producție). Reieșind din **pct. 7 al Regulamentului privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum și a muncitorilor calificați și specialiștilor antrenați în procesul de instruire**, aprobat prin Hotărîrea Guvernului № 743/2002, muncitorilor calificați și specialiștilor, antrenați fără a fi scoși din producția de bază, la pregătirea, reciclarea, recalificarea, asimilarea unor profesii înrudite și ridicarea nivelului de calificare al muncitorilor în producție, li se acordă un supliment de plată lunar **în mărime de 5 % din salariul tarifar sau de funcție**, stabilit pentru fiecare ucenic sau lucrător instruit, din contul mijloacelor prevăzute pentru retribuirea muncii. Totodată, în scopul asigurării unei calități înalte a instruirii în producție, se recomandă ca un muncitor calificat sau specialist să instruiască concomitent cel mult 2 - 3 muncitori. În funcție de complexitatea profesiei, numărul persoanelor instruite concomitent, condițiile de muncă și gradul de calificare al personalului antrenat în instruirea de producție, unitățile pot majora de sine stătător cuantumul suplimentului de plată indicat, în limitele mijloacelor disponibile pentru retribuirea muncii.

Capitolul III.

Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă

Articolul 216. Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă

(1) Angajatorul are dreptul să încheie un contract de ucenicie cu o persoană în vîrstă de pînă la 30 de ani care este în căutarea unui loc de muncă și care nu are o calificare profesională.

[Art. 216 al (1) modificat prin LP 8-XVI/09.02.06, MO 83-86/02.06.06 art. 362]

(2) *Contractul de ucenicie*, încheiat în formă scrisă, este un contract de drept civil și se reglementează de Codul civil și de alte acte normative.

[Art. 216 al (2) modificat prin LP 60-XVI/21.03.08, MO 115-116/01.07.08, art. 441]

(3) Angajatorul are dreptul să încheie un contract de formare profesională continuă cu orice salariat al unității.

(4) *Contractul de formare profesională continuă* se încheie în formă scrisă, este un act adițional la contractul individual de muncă și se reglementează de legislația muncii și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

1. Dispozițiile alin. (1) și (2) din articolul comentat stabilesc că angajatorul are dreptul să încheie un **contract de ucenicie** în formă scrisă cu o persoană în vîrstă de pînă la 30 de ani care este în căutarea unui loc de muncă și care nu are o calificare profesională necesară, ce se reglementează de Codul civil și de alte acte normative. Condițiile de bază (dar nu toate) ale contractului de ucenicie sînt menționate în art. 217 CM. Durata uceniei este reglementată de dispozițiile art. 218 CM. Modul de aplicare a normelor legislației muncii pe durata uceniei este expus în art. 219 CM. Particularitățile de încetare (desfacere) a contractului de ucenicie sînt invocate în art. 221 CM. Astfel, în fond, contractul de ucenicie este reglementat atît de normele legislației civile, cît și de dispozițiile legislației muncii, reprezentînd, astfel, prin conținutul său un act juridic complex, bazat pe normele a două ramuri de drept - civilă (în special de CC) și a muncii (în primul rînd de CM). Necesită de remarcat că aspectele legale ale uceniei sînt reglementate nu numai de normele articolelor menționate mai sus, dar și de alte norme. Așa, spre exemplu, în conformitate cu art. 124 alin. (1) și (2) CM femeilor cu care angajatorul a încheiat un contract de ucenicie li se acordă concediu de maternitate, iar după expirarea concediului de maternitate li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de trei ani.

2. Reieșind din dispozițiile alin. (3) și (4) din prezentul articol, angajatorul este în drept să încheie, în formă scrisă, cu orice salariat al unității un **contract de formare profesională continuă**, care este un act adițional la CIM și se reglementează de legislația muncii și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii. Conținutul contractului de formare profesională continuă este expus în art. 217 CM. Durata formării profesionale continue este reglementată de normele art. 218 CM. Aplicarea legislației muncii pe durata formării profesionale continue este reflectată în art. 219 CM. Modul de încetare a contractului de formare profesională continuă se conține în art. 220 CM. Astfel, se poate de constatat că, contractul de formare profesională continuă este reglementat doar de normele legislației muncii (fără aplicarea normelor legislației civile). Prin acest contract se efectuează formarea profesională continuă potrivit art. 212 alin. (2) CM, ce reprezintă în sine un proces

de instruire în cadrul căruia salariatul care are deja o anumită calificare ori profesie, își completează cunoștințele profesionale prin aprofundarea cunoștințelor într-un anumit domeniu al specialității de bază sau prin însușirea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul acestei specialități. Desfășurarea formării profesionale continue în baza contractului de formare profesională continuă (învățămîntului), într-o măsură sau alta, este reglementată de **Regulamentul nr. 1224/2004**.

Articolul 217. Conținutul contractului de ucenicie și al contractului de formare profesională continuă

(1) Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă vor include:

a) numele și prenumele sau denumirea părților;

b) indicarea profesiei, specialității și calificării pe care o va obține ucenicul sau salariatul;

c) obligațiile angajatorului privind crearea condițiilor de instruire stipulate în contract;

d) termenul contractului;

e) obligația persoanei de a urma cursul de formare profesională și de a activa conform profesiei, specialității, calificării obținute în termenul stabilit de contractul respectiv;

f) condițiile de retribuire a muncii pe durata uceniciei sau formării profesionale continue.

g) condițiile de acoperire (restituire) a cheltuielilor suportate de părți (de o parte) pe durata uceniciei sau formării profesionale continue în cazul eliberării salariatului (art. 85, art. 86 alin. (1) lit. g)–r)) înainte de expirarea termenului prevăzut de contract conform lit. e).

[Art. 217 al. (1) lit. g) introdusă prin LP 60-XVI/21.03.08, MO 115-116/01.07.08, art. 441]

(2) Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă pot cuprinde și alte clauze determinate de părți, care nu contravin legislației în vigoare.

Dispozițiile articolului comentat dezvăluie conținutul **contractului de ucenicie și al contractului de formare profesională continuă**. Din condițiile de bază ale contractelor invocate trezește anumite dificultăți aplicarea dispoziției alin. (1) lit. g) conform căreia contractul de ucenicie sau contractul de formare profesională continuă trebuie să includă (pe lângă alte obligații) condițiile de acoperire (restituire) a cheltuielilor suportate de părți (sau de o singură parte) pe durata uceniciei sau formării profesionale continue în cazul eliberării salariatului (art. 85 CM, art. 86 alin. (1) lit. g) – r) CM) înainte de expirarea termenului prevăzut de contract. Totodată, alin. (1) lit. e) precizează că persoana, după terminarea cursurilor este obligată să activeze conform profesiei, specialității, calificării obținute în termenul stabilit de contract. Prin urmare, dacă persoana după angajare (revenire) la lucru și-a asumat ca salariat o obligație contractuală clară de a activa conform profesiei, specialității, calificării obținute pe parcursul unui anumit termen (pînă la cinci ani, potrivit art. 54 alin. (2) CM), atunci în cazul încetării anticipate a raporturilor de muncă cu unitatea în temeiul art. 85 CM (demisia) ori art. 86 alin. (1) lit. g) - r) CM (concedierea pentru diferite încălcări grave a disciplinei de muncă), angajatorul este în drept să încaseze de la o astfel de persoană cheltuielile suportate de către unitate în perioada instruirii (taxa de instruire, cheltuielile de transport, hrană, cazare, etc) dacă condiția de acoperire a acestor cheltuieli din partea celui instruit a fost concret și clar fixată în contractul de ucenicie sau contractul de formare profesională continuă. În lipsa unei astfel

de condiții contractuale ori în cazul încetării raporturilor de muncă în alte temeuri (de exemplu, în legătură cu reducerea statelor de personal conform art. 86 alin. (1) lit. c) CM), temeiuri legale pentru restituirea cheltuielilor respective **nu sînt**. În alin. (2) legiuitorul a prevăzut că, contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă **pot cuprinde și alte clauze** determinate de părți, care nu contravin legislației în vigoare (de exemplu, privind includerea perioadei de instruire în vechimea de muncă la unitatea respectivă, necesară pentru plata recompensei în baza rezultatelor activității anuale potrivit art.138 CM).

Articolul 218. Durata uceniei și a formării profesionale continue

(1) Durata uceniei sau a formării profesionale continue nu trebuie să depășească, pe parcursul săptămînii, durata timpului de muncă stabilită de prezentul cod pentru vîrsta și profesia respectivă la executarea lucrărilor corespunzătoare.

(2) Timpul necesar ucenicului pentru participarea la activități teoretice ce țin de formarea profesională se include în timpul de muncă.

(3) Salariații încadrați în formarea profesională continuă în unitate pot fi eliberați temporar de la munca prevăzută de contractul individual de muncă sau pot lucra în condițiile timpului de muncă parțial, ori ale regimului flexibil al timpului de muncă cu acordul scris al angajatorului.

[Art. 218 al (3) modificat prin LP 8-XVI/09 02 06, MO 83-86/02 06 06 art 362]

(4) În cazul salariaților încadrați în formarea profesională continuă sînt interzise:

- a) munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;
- b) munca suplimentară;
- c) munca de noapte;
- d) detașarea nelegată de formarea profesională.

(5) Termenul contractului de ucenicie, ca și al celui de formare profesională continuă, începe să curgă la data indicată în contract, prelungindu-se cu perioada concediului medical și în alte cazuri prevăzute de contract.

1. Normele articolului comentat reglementează aspectele de bază referitoare la durata uceniei și durata formării profesionale continue. În conformitate cu alin. (1) durata uceniei și durata formării profesionale continue nu trebuie să depășească, pe parcursul săptămînii, durata timpului de muncă stabilită de CM pentru vîrsta și profesia respectivă la executarea lucrărilor corespunzătoare. Astfel, conform art. 95 alin. (2) CM durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități constituie **40 de ore pe săptămînă**. Reieșind din prevederile art. 96 CM pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vîrstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe **se stabilește durata redusă a timpului de muncă**, care constituie: 24 de ore - pentru salariații în vîrstă de la cînsprezece la șaisprezece ani; 35 de ore - pentru salariații în vîrstă de la șaisprezece la optsprezece ani; 35 de ore - pentru salariații care activează în condiții de muncă vătămătoare. Anumite categorii de salariați a căror muncă implică un efort intelectual și psihoemoțional sporit beneficiază de dreptul duratei timpului de muncă de 35 de ore pe săptămînă. Pentru invalizii de gradul I și II (care nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămînă. Prin urmare, durata uceniei și durata formării profesionale continue pe parcursul săptămînii nu trebuie să depășească durata timpului de muncă stabilit conform art. 95 - 96 CM pentru unele sau alte categorii menționate de salariați. Concomitent,

alin. (2) precizează că timpul necesar ucenicului pentru participarea la activități teoretice ce țin de formarea profesională **se include în timpul de muncă**.

2. Normele alin. (3) și (4) din articolul comentat prevăd că salariații încadrați în formarea profesională continuă la unitate, **cu acordul scris al angajatorului** (în baza ordinului acestuia, emis în temeiul cererii scrise de salariatul încadrat în formarea profesională continuă sau prin includerea unei astfel de condiții ne-mijlocit în contractul formării profesionale continue) pot fi eliberați temporar de la munca prevăzută de CIM (*spre exemplu, de la munca în calitate de manager al secției*), sau pot lucra în condițiile timpului de muncă parțial (art. 97 CM), ori ale regimului flexibil al timpului de muncă (art. 100 alin. (9) CM). În privința salariaților încadrați în formarea profesională continuă **se interzice**: munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase (art. 139 CM); munca suplimentară (art. 104 CM); munca de noapte (art. 103 CM); detașarea (art. 71 - 72 CM) nelegată de formarea profesională. În alin. (5) din prezentul articol, legiuitorul precizează că termenul/acțiunea contractului de ucenicie, ori al celui de formare profesională continuă, începe să curgă la data indicată în contract, prelungindu-se cu perioada concediului medical (art. 123 CM) și în alte cazuri prevăzute de contract (de exemplu, pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești conform art. 188 CM).

Articolul 219. Aplicarea legislației muncii pe durata uceniei și a formării profesionale continue

(1) În privința ucenicilor și salariaților care au încheiat contract de formare profesională continuă se aplică legislația muncii, inclusiv legislația privind protecția muncii.

(2) Clauzele contractelor de ucenicie și ale contractelor de formare profesională continuă care contravin legislației în vigoare, prevederilor convențiilor colective și ale contractelor colective de muncă sînt considerate nule și inaplicabile.

(3) Angajatorul va asigura, printr-un control corespunzător, efectuat în comun cu reprezentanții salariaților, eficiența sistemului de ucenicie și a oricărui alt sistem de formare a cadrelor și protecția adecvată a lor.

1. Dispoziția alin. (1) din articolul comentat determină că în privința ucenicilor și salariaților care au încheiat contract de formare profesională continuă se aplică legislația muncii, inclusiv legislația privind protecția muncii. Referitor la aplicarea legislației muncii (care include și normele privind protecția muncii conform art. 222 - 244 CM) față de ucenici, necesită de precizat că legislația în cauză se extinde asupra lor nu integral și ne selectiv, ci numai în acele cazuri concrete, care sînt expres prevăzute de CM și alte acte normative ale muncii (*spre exemplu, art. 124 alin. (1) și (2) CM, art. 218 alin. (1) și (2) CM, etc.*). Reieșind din alin. (2) clauzele contractelor de ucenicie și ale contractelor de formare profesională continuă care contravin legislației în vigoare, prevederilor KC și ale CCM sînt considerate nule și inaplicabile. Însă, recunoașterea unor sau altor condiții contractuale ca nule este posibilă doar pe cale judiciară conform art. 216 - 220 CC și art. 84 CM.

2. Legiuitorul pune de asemenea pe seama angajatorului obligația de a asigura printr-un control corespunzător, efectuat în comun cu reprezentanții salariaților (organul sindical al unității), eficiența sistemului de ucenicie, și a oricărui alt sistem de formare a cadrelor și protecția adecvată a lor (alin. (3) din

articolul comentat). Este evident că pentru exercitarea controlului necesar al eficienței sistemului de ucenicie și a oricărui alt sistem de formare a cadrelor, angajatorul în comun cu reprezentanții salariaților (organul sindical al unității) trebuie să elaboreze din timp (să formuleze) criterii clare și obiective. Protecția adecvată a uceniciei și oricărui alt sistem de formare a cadrelor (așa cum o cere alin. (3)) presupune aprobarea unui complex de măsuri din partea angajatorului în comun cu reprezentanții salariaților privind crearea condițiilor necesare pentru fortificarea și dezvoltarea sistemelor eficiente în acest domeniu ce s-au manifestat pozitiv în practică.

Articolul 220. Încetarea contractului de formare profesională continuă

Contractul de formare profesională continuă poate înceta în temeiurile prevăzute de prezentul cod pentru încetarea contractului individual de muncă sau în alte temeiuri prevăzute de legislația în vigoare.

[Art 220 modificat prin LP 8-XVI/09 02 06. MO 83-86/02 06 06 art 362]

Articolul comentat reglementează modul de încetare a contractului de formare profesională continuă. După cum se știe, contractul de calificare profesională este un contract special, adițional la CIM, încheiat în formă scrisă, în baza căruia salariatul se obligă să urmeze un curs de formare profesională, organizat de angajator, pentru a obține o calificare profesională (art. 215 alin. (1) CM). În legătură cu aceasta, legiuitorul a stabilit că contractul în cauză poate fi încetat în temeiurile prevăzute de prezentul cod pentru încetarea CIM sau în alte temeiuri stabilite de legislația în vigoare. La temeiurile prevăzute de CM pentru încetarea CIM se referă cauzele cuprinse în art. 82 (circumstanțele ce nu depind de voința părților), art. 83 (încetarea CIM înainte de termen), art. 85 (demisia) și art. 86 (concedierea) CM. La alte temeiuri pentru încetarea CIM, stabilite de legislația în vigoare, necesită de atribuit temeiurilor suplimentare determinate în diferite acte legislative, cum spre exemplu art. 66 - 67 din **Legea nr. 294/2008 cu privire la Procuratură**, art. 43 din **Legea serviciului în organele vamale nr. 1150/2000** și altele. Astfel, în esență, încetarea contractului de formare profesională continuă (care potrivit art. 214 alin. (1) CM, este adițional la CIM) are loc concomitent cu încetarea CIM.

Articolul 721. Încetarea (desfacerea) contractului de ucenicie

Contractul de ucenicie încetează (se desface) în temeiurile prevăzute de Codul civil.

1. În articolul comentat legiuitorul determină că, **contractul de ucenicie încetează (se desface) în temeiurile prevăzute de Codul Civil (mai exact conform art. 733 - 748 CC)**. Astfel, în special, potrivit art. 733 - 736 CC contractul (inclusiv, de ucenicie) nu poate fi altfel rezolvit, reziliat sau revocat decât în temeiuri **prevăzute de lege sau prin acordul părților**. Părțile își pot rezerva în mod expres prin contract dreptul de rezoluțiune a contractului. Acordul privind rezoluțiunea contractului trebuie să fie încheiat în forma cerută pentru contract dacă din lege, contract sau uzanțe nu rezultă altfel. O parte poate rezolvi contractul dacă există o neexecutare esențială din partea celeilalte părți contractante. Pentru determinarea neexecutării esențiale, în special se iau în considerare **următoarele circumstanțe**:

1) neexecutarea privează substanțial creditorul de ceea ce acesta se aștepta de

la executarea contractului, cu excepția cazului când debitorul demonstrează că nu a prevăzut și nu putea să prevadă în mod rezonabil rezultatul scontat;

2) executarea întocmai a obligațiilor ține de esența contractului;

3) neexecutarea este intenționată sau din culpă gravă;

4) neexecutarea dă temei creditorului să presupună că nu poate conta pe executarea în viitor a contractului.

Partea care, reieșind din circumstanțe concrete, consideră în mod rezonabil că va exista o neexecutare esențială din partea celeilalte părți contractante poate cere garantarea suficientă a executării corespunzătoare și poate să suspende pentru această perioadă executarea propriei obligații. În cazul în care garanția nu este prezentată într-un termen rezonabil, partea care cere garanții poate rezolvi contractul.

2. Reieșind din conținutul art. 737 - 738 CC, rezoluțiunea contractului operează prin **declarație scrisă față de cealaltă parte**. Dacă prestația este oferită cu întârziere sau nu corespunde în alt fel prevederilor contractului, creditorul pierde dreptul de rezoluțiune dacă nu notifică cealaltă parte într-un termen rezonabil de la data la care a aflat sau trebuia să afle despre oferta sau executarea necorespunzătoare. În cazul exercitării dreptului de rezoluțiune, contractul încetează și părțile sînt eliberate de obligația de a presta, trebuind să restituie prestațiile executate și veniturile realizate. Debitorul dă compensație în bani în locul restituirii în natură a prestației **dacă**:

1) în funcție de caracterul prestației, restituirea în natură este imposibilă;

2) obiectul primit este consumat, înstrăinat, grevat, prelucrat sau transformat;

3) obiectul primit este deteriorat sau a pierit; uzura bunului rezultată din folosința lui conformă destinației nu se ia în considerare.

Dacă în contract este stipulată o contraprestație, aceasta ia locul compensării în bani. Obligația compensării în bani **nu apare**:

1) atunci cînd viciul care dă drept la rezoluțiune iese la iveală doar în timpul prelucrării sau transformării obiectului;

2) în măsura în care creditorul răspunde de deteriorarea sau pieirea bunului;

3) atunci cînd deteriorarea sau pieirea s-ar fi produs chiar și în cazul în care bunul s-ar fi aflat la creditor;

4) dacă, în cazul unui drept de rezoluțiune conferit de lege, deteriorarea sau pieirea s-a produs la cel îndreptățit să ceară rezoluțiunea, deși acesta a dovedit diligența unui bun proprietar, îmbogățirea realizată urmînd să fie restituită.

După rezoluțiune, creditorul poate cere acoperirea prejudiciului produs prin neexecutarea contractului, cu excepția cazului cînd debitorului nu îi este imputabilă cauza rezoluțiunii. Rezoluțiunea nu afectează clauzele contractului privind soluționarea litigiilor și alte clauze destinate a produce efecte și după rezoluțiune.

Titlul IX. PROTECȚIA MUNCII

Capitolul I.

Dispoziții generale

Articolul 222. Direcțiile principale ale politicii de stat în domeniul protecției muncii

(1) Direcțiile principale ale politicii de stat în domeniul protecției muncii sînt:

- a) asigurarea priorității privind păstrarea vieții și sănătății salariaților;
- b) emiterea și aplicarea actelor normative privind protecția muncii;
- c) coordonarea activităților în domeniul protecției muncii și al mediului;
- d) supravegherea și controlul de stat asupra respectării actelor normative în domeniul protecției muncii;
- e) sprijinirea controlului obștesc asupra respectării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților în domeniul protecției muncii;
- f) cercetarea și evidența accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- g) apărarea intereselor legitime ale salariaților care au avut de suferit în urma accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, precum și ale membrilor familiilor lor, prin asigurarea socială obligatorie contra accidentelor de muncă și bolilor profesionale;
- h) stabilirea compensațiilor pentru munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase ce nu pot fi înlăturate în condițiile nivelului tehnic actual al producției și al organizării muncii;
- i) propagarea experienței avansate în domeniul protecției muncii;
- j) participarea autorităților publice la realizarea măsurilor de protecție a muncii;
- k) pregătirea și reciclarea specialiștilor în domeniul protecției muncii;
- l) organizarea evidenței statistice de stat privind condițiile de muncă, accidentele de muncă, bolile profesionale și consecințele materiale ale acestora;
- m) asigurarea funcționării sistemului informațional unic în domeniul protecției muncii;
- n) colaborarea internațională în domeniul protecției muncii;
- o) contribuirea la crearea condițiilor de muncă nepericuloase, la elaborarea și utilizarea tehnicii și a tehnologiilor nepericuloase, la producerea mijloacelor de protecție individuală și colectivă a salariaților;
- p) reglementarea asigurării salariaților cu echipament de protecție individuală și colectivă, cu încăperi și instalații sanitare-sociale, cu mijloace curativ-profilactice din contul angajatorului.

(2) Realizarea direcțiilor principale ale politicii de stat în domeniul protecției muncii se asigură prin acțiuni coordonate ale autorităților publice centrale și locale, ale patronatelor, sindicatelor, angajatorilor, reprezentanților salariaților.

1. Articolul comentat determină direcțiile principale ale politicii de stat în domeniul protecției muncii. Direcțiile principale ce se conțin în articol reiese din angajamentele internaționale ale țării noastre, asumate în legătură cu ratificarea **Convenției OIM nr. 155 referitoare la securitatea și igiena muncii și mediul de muncă**. Astfel, în special, potrivit **art. 4 și 5 din Convenția OIM nr. 155** statul nostru, în lumina condițiilor și practicii naționale și în consultare cu organizațiile de patroni (*patronatele*) și lucrători (*sindicatele*) **definește (elaborează), pune în aplicare și reexaminează periodic o politică națională coerentă în domeniul securității, igienei muncii și a mediului de muncă**. Această politică va avea ca obiectiv prevenirea accidentelor și afecțiunilor aduse sănătății, care rezultă din muncă, sînt legate de muncă sau survin în cursul muncii, reducînd la minimum

cauzele riscurilor inerente în mediul de muncă, în măsura în care aceasta este rezonabilă și practic realizabilă. În aplicarea acestei politici se va ține cont de următoarele **domenii principale de activitate**:

a) conceperea, încercarea, alegerea, înlocuirea, instalarea, amenajarea, utilizarea și întreținerea componentelor materiale ale muncii (locuri de muncă, mediu de muncă, utilaje, mașini și materiale, substanțe și agenți chimici, fizici și biologici, procedee de lucru);

b) legăturile care există între componentele materiale ale muncii și persoanele care execută sau supraveghează munca, precum și adaptarea mașinilor, materialelor, timpului de lucru la capacitățile fizice și mentale ale lucrătorilor;

c) formarea profesională, inclusiv formarea complementară necesară, calificările și motivația persoanelor care intervin, într-o calitate sau alta, pentru ca nivelurile de securitate și igienă suficiente să fie atinse;

d) comunicarea și cooperarea la nivelul grupului de muncă și al unității și la toate celelalte nivele corespunzătoare, inclusiv pînă la nivelul național;

e) protecția lucrătorilor și a reprezentanților lor împotriva tuturor măsurilor disciplinare consecutive acțiunilor efectuate de ei.

2. Direcțiile principale menționate în articolul comentat sînt actualizate și aduse în concordanță cu standardele europene în domeniul securității și protecției muncii în **art. 4 - 5 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008** (Legea nr. 186/2008), potrivit căreia politica statului în domeniul securității și sănătății în muncă se elaborează și se reexaminează cu consultarea patronatelor și a sindicatelor, ținînd cont de evoluția reglementărilor internaționale în acest domeniu și de progresul tehnic. **Politica statului în domeniul securității și sănătății în muncă include următoarele sfere de acțiune, în măsura în care ele afectează securitatea și sănătatea lucrătorilor, mediul de lucru**:

1) conceperea, încercarea, alegerea, înlocuirea, instalarea, amenajarea, utilizarea și întreținerea componentelor materiale ale muncii (locurile de muncă, mediul de lucru, unelte, mașinile și materialele, substanțele și agenții chimici, fizici și biologici, procedeele de lucru);

2) legăturile care există între componentele materiale ale muncii și persoanele care execută sau supraveghează munca, precum și adaptarea mașinilor, materialelor, timpului de muncă, organizării muncii și procedeele de lucru la capacitățile fizice și mintale ale lucrătorilor;

3) instruirea, inclusiv instruirea periodică, calificarea și motivația lucrătorilor care participă, cu un titlu sau altul, la atingerea nivelurilor suficiente de securitate și sănătate în muncă;

4) comunicarea și cooperarea în domeniul securității și sănătății în muncă la toate nivelurile, de la nivelul grupului de lucru, nivelul unității și pînă la nivelul național.

Din conținutul **art. 6 al Legii nr. 186/2008** rezultă, de asemenea, că Guvernul aprobă cerințele minime de securitate și sănătate în muncă la locul de muncă pentru protecția lucrătorilor în anumite activități complexe, pentru folosirea echipamentelor de lucru și a echipamentelor individuale de protecție.

Articolul 223. Coordonarea activității de protecție a muncii

Ministerul Economiei și Comerțului exercită coordonarea activității de protecție a muncii în Republica Moldova.

Întru completarea textului articolului comentat, **art. 7 din Legea nr. 186/2008** prevede că Ministerul Economiei și Comerțului (în prezent, **Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei**) este organul central de specialitate al administrației publice care coordonează securitatea și sănătatea în muncă. Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (MMPSF) are următoarele atribuții principale în domeniul securității și sănătății în muncă:

1) organizează elaborarea proiectelor de acte normative privind securitatea și sănătatea în muncă și, după consultarea patronatelor și sindicatelor, le înaintează Guvernului spre aprobare;

2) asigură monitorizarea aplicării legislației privind securitatea și sănătatea în muncă;

3) organizează elaborarea instrucțiunilor-cadru de securitate și sănătate în muncă pentru anumite ocupații sau pentru desfășurarea unor lucrări complexe;

4) avizează proiectele de instrucțiuni-cadru de securitate și sănătate în muncă;

5) asigură publicarea anuală a informației privind măsurile luate în realizarea politicii statului în domeniul securității și sănătății în muncă, privind accidentele de muncă și bolile profesionale;

6) asigură întreținerea de legături cu rețeaua internațională de informare în domeniul securității și sănătății în muncă;

7) reprezintă statul în relațiile internaționale în domeniul securității și sănătății în muncă.

Articolul 224. Emiterea normelor de protecție a muncii și a normelor de igienă a muncii

Normele de protecție a muncii și normele de igienă a muncii, obligatorii pentru unități, se emit, respectiv, de Ministerul Economiei și Comerțului și de Ministerul Sănătății după consultarea patronatelor și sindicatelor, cu respectarea prevederilor Legii privind actele normative ale Guvernului și ale altor autorități ale administrației publice centrale și locale.

[Art. 224 modificat prin LP 107-XVI/16.05.08, MO 107-109/20.06.08 art. 417]

[Art. 224 modificat prin LP 8-XVI/09.02.06, MO 83-86/02.06.06 art. 362]

În contextul articolului comentat dispoziția **art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 186/2008** precizează că MMPSF organizează (de sine stătător) elaborarea proiectelor de acte normative privind securitatea și sănătatea în muncă și, după consultarea patronatelor și sindicatelor, le înaintează Guvernului spre aprobare. În acest mod au fost elaborate și înaintate spre aprobare Guvernului proiectele **Regulamentului privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale și Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a comitetului pentru securitate și sănătate în muncă** (ambele acte normative aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 95/2009). Referitor la emiterea de către ministerele menționate în articolul comentat a normelor legislației protecției muncii și normelor de igienă a muncii legiuitorul cere în acest caz respectarea prevederilor **art. 73 - 76 din Legea nr. 317/2003** privind actele normative ale Guvernului și ale altor autorități ale administrației publice centrale și locale, potrivit cărora ordinele

cu caracter normativ, instrucțiunile și alte acte ale conducătorilor de ministere și de alte organe ale administrației publice centrale (*acte departamentale*) se emit întru executarea legilor, hotărârilor Parlamentului, decretelor Președintelui Republicii Moldova, hotărârilor și ordonanțelor Guvernului. Astfel de acte normative se elaborează în termenele prevăzute de actul de nivel superior sau într-un termen rezonabil, necesar pentru elaborarea și perfectarea lor și ele se vor limita strict la cadrul stabilit de actele superioare în a căror executare se emit și nu pot să contravină prevederilor acestora. Ordinele cu caracter normativ, instrucțiunile și alte acte se vor elabora cu respectarea normelor tehnicii legislative existente, cu consultarea compartimentelor/serviciilor de specialitate din cadrul autorității publice respective și vor fi avizate în mod obligatoriu de compartimentul/serviciul juridic propriu. Actele normative ale autorităților administrației publice centrale trec, în modul stabilit de Guvern, expertiză juridică la Ministerul Justiției. Ordinele cu caracter normativ, instrucțiunile și alte acte sînt semnate numai de conducătorii organelor care le-au emis. În calitate de norme ale protecției și igienei muncii, obligatorii pentru unități, emise în temeiul prevederilor articolului comentat se consideră **Regulile și normele sanitare pentru microîntreprinderile de producere și prestare a serviciilor populației**, aprobate prin ordinul Ministerului Sănătății nr. 55/2004.

Capitolul II.

Organizarea protecției muncii și asigurarea dreptului salariaților la protecția muncii

Articolul 225. Obligațiile angajatorului privind asigurarea protecției muncii

Angajatorul răspunde de asigurarea protecției muncii în unitate și are următoarele obligații în acest domeniu:

a) să aprobe, în etapa de cercetare, proiectare, executare și exploatare a construcțiilor și echipamentelor tehnice, de elaborare a proceselor tehnologice, soluții conforme normelor de protecție a muncii, aplicarea cărora ar elimina riscurile de accidentare a salariaților și de contractare a bolilor profesionale;

[Art 225 lit. a) modificată prin LP 60-XVI/21.03.08, MO 115-116/01 07 08, art 441]

b) să obțină, în cazul lansării în producție a echipamentelor tehnice, a echipamentului de protecție și de lucru, conform cerințelor și procedurii stabilite în lege, documentele eliberate de organele abilitate, precum și să mențină condițiile pentru care s-au obținut acestea și să solicite revizuirea documentelor respective în cazul schimbării condițiilor inițiale;

[Art 225 lit. b) modificată prin LP 280-XVI/14.12.07, MO 94-96/30 05 08 art 349]

c) să stabilească imputernicirile și obligațiile managerilor privind realizarea măsurilor de protecție a muncii și să asigure supravegherea și controlul desfășurării activității în condiții de securitate;

[Art. 225 lit c) modificată prin LP 280-XVI/14.12 07, MO 94-96/30.05 08 art. 349]

d) să organizeze serviciul pentru protecția muncii și serviciul medical;

e) să achite instituțiilor medicale cheltuielile pentru acordarea ajutorului medical de urgență în caz de accidente de muncă și acutizare a bolilor profesionale;

f) să contribuie la constituirea în unitate a comitetului pentru protecția muncii;

g) să asigure evaluarea factorilor de risc la locurile de muncă;

h) să asigure elaborarea și realizarea planului anual privind măsurile de protecție a muncii în unitate;

i) să nu atragă mijloacele salariaților în acoperirea cheltuielilor legate de realizarea măsurilor de protecție a muncii în unitate;

j) să admită la lucru numai persoane care, în urma controlului (examenului) medical, corespund sarcinilor de muncă ce urmează să le execute; să asigure periodicitatea acestor controale (exame);

k) să asigure informarea fiecărui salariat asupra riscurilor la care acesta este expus în desfășurarea activității sale la locul de muncă, precum și asupra măsurilor preventive necesare;

l) să asigure instruirea salariaților în materie de protecție a muncii, inclusiv instruirea împuterniciților pentru protecția muncii;

m) să elaboreze și să aprobe, de comun acord cu reprezentanții salariaților, instrucțiuni cu privire la protecția muncii, corespunzătoare condițiilor în care se desfășoară activitatea la locurile de muncă;

n) să asigure dotarea salariaților cu echipament individual de protecție și de lucru, precum și păstrarea, întreținerea, repararea, curățarea și dezintoxicarea acestuia;

o) să acorde materiale igienico-sanitare salariaților care lucrează la locuri de muncă cu condiții de murdărire excesivă a pielii sau unde este posibilă acțiunea substanțelor nocive asupra mâinilor;

p) să acorde alimentație de protecție salariaților care lucrează în condiții de muncă vătmătoare;

r) să asigure buna funcționare a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparatului de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;

s) să nu ceară salariatului îndeplinirea unor sarcini de muncă cu pericol iminent de accidentare;

t) să asigure fiecare salariat contra accidentelor de muncă și bolilor profesionale;

u) să asigure comunicarea, cercetarea, evidența și raportarea corectă și în termenele stabilite a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale produse în unitate, elaborarea și realizarea măsurilor de prevenire a acestora;

[Art. 225 lit. u) modificată prin LP 60-XVI/21.03.08, MO 115-116/01.07.08, art. 441]

v) să asigure, în caz de accidentare sau de îmbolnăvire la locul de muncă, acordarea primului ajutor și transportarea salariaților în instituții medicale;

x) să efectueze, în modul stabilit de prezentul cod, transferul la o muncă mai ușoară a salariaților care au nevoie de aceasta din motive de sănătate.

1. Articolul comentat cuprinde principalele obligații ale angajatorului privitor la asigurarea protecției muncii. În legătură cu aceasta, **art. 16 din Convenția OIM nr. 155** prevede că patronii (*angajatorii*) vor trebui să fie obligați să facă în așa fel încât, în măsura în care acest lucru este rezonabil, locurile de muncă, mașinile, materialele și procedeele de muncă aflate sub controlul lor să nu prezinte risc pentru sănătate atunci când se asigură o protecție corespunzătoare. Patronii vor fi obligați să facă în așa fel încât, în măsura în care acest lucru este rezonabil și practic realizabil, substanțele și agenții chimici, fizici și biologici, aflați sub controlul lor, să nu prezinte risc pentru sănătate atunci când se asigură o protecție corespunzătoare. În afară de aceasta, patronii vor fi obligați să furnizeze, la nevoie, haine de protecție și echipament de protecție adecvat pentru a preveni în măsura, în care este rezonabil și practic realizabil, riscurile de accidente sau de efecte care ar prejudicia sănătatea. În această ordine de idei prevederile **art. 9 - 10 din Legea nr. 186/2008** concretizează că angajatorul este obligat să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea

desfășurată. În cazul în care angajatorul apelează la servicii externe de protecție și prevenire, el nu este exonerat de responsabilitățile sale în domeniul securității și sănătății în muncă. Obligațiile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă nu aduc atingere principiului responsabilității angajatorului. În cadrul responsabilităților sale, angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, asigurarea informării și instruirii, precum și pentru asigurarea organizării și a mijloacelor necesare. Angajatorul este obligat să vegheze la adaptarea măsurilor prevăzute mai sus, ținând seama de schimbarea împrejurărilor, cu scopul de a ameliora situația existentă. Angajatorul este obligat să aplice măsurile menționate mai sus **în baza următoarelor principii generale de prevenire:** 1) *evitarea riscurilor profesionale;* 2) *evaluarea riscurilor profesionale la sursă;* 4) *adaptarea muncii în funcție de persoană, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea echipamentelor de lucru, a metodelor de producție și de lucru, în vederea atenuării muncii monotone și a muncii normate și reducerii efectelor acestora asupra sănătății;* 5) *adaptarea la progresul tehnic;* 6) *înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase;* 7) *dezvoltarea unei politici de prevenire ample și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru;* 8) *acordarea priorității măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;* 9) *asigurarea lucrătorilor cu instrucțiunile corespunzătoare privind securitatea și sănătatea în muncă.*

2. Reieșind din conținutul art. 10 alin. (4) al Legii 186/2008, ținând seama de natura activităților din unitate, **angajatorul este obligat:**

a) să evalueze riscurile profesionale, în special la alegerea echipamentelor de lucru, a substanțelor sau a preparatelor chimice utilizate, precum și la amenajarea locurilor de muncă;

b) să asigure, ulterior evaluării prevăzute mai sus (lit. a)) și în funcție de necesități, aplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire, precum și a metodelor de producție și de lucru care să ducă la îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în toate activitățile unității respective și la toate nivelurile ierarhice;

c) să ia în considerare capacitatea lucrătorilor în ceea ce privește sănătatea și securitatea acestora ori de câte ori le încredințează o sarcină;

d) să se asigure că planificarea și introducerea de noi tehnologii fac obiectul consultării lucrătorilor și/sau a reprezentanților lor în ceea ce privește consecințele alegerii echipamentului, condițiilor de lucru și mediului de lucru asupra securității și sănătății lucrătorilor;

e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav și specific să poată avea acces numai salariații care au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă.

3. Conform art. 10 alin. (5) al Legii 186/2008, în cazul în care la același loc de muncă se află lucrători ai mai multor unități, **angajatorii acestora sînt obligați:**

- a) să coopereze în vederea aplicării dispozițiilor privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, luând în considerare natura activităților;
- b) să își coordoneze acțiunile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităților;
- c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;
- d) să informeze lucrătorii și/sau reprezentanții acestora (*sindicatele*) despre riscurile profesionale.

Mijloacele financiare cheltuite de către angajator pentru realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă sînt deductibile (art. 10 alin. (6)). Măsurile privind securitatea, igiena și sănătatea în muncă nu vor comporta, în nici o situație, obligații financiare din partea lucrătorilor (art. 10 alin. (7)), ceea ce totalmente concordează cu dispoziția **art. 21 din Convenția OIM nr. 155**, potrivit căreia măsurile de securitate și igienă a muncii nu trebuie să antreneze nici o cheltuială pentru lucrători (*salariați*).

4. Potrivit art. 13 din Legea nr. 186/2008 angajatorul are și alte obligații (pe lângă cele expuse mai sus), și anume:

- a) să fie în posesia unei evaluări a riscurilor profesionale, inclusiv a celor referitoare la grupurile sensibile la riscuri specifice;
- b) să decidă care sînt măsurile de protecție ce urmează a fi luate și, în caz de necesitate, care este echipamentul de protecție ce poate fi utilizat;
- c) să țină evidența accidentelor de muncă ce au ca efect incapacitatea de muncă a lucrătorului pentru mai mult de 3 zile;
- d) să întocmească pentru autoritățile competente, în conformitate cu actele normative în vigoare, rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi;
- e) din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de lucru, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, să adopte soluții conforme cerințelor de securitate și sănătate în muncă, a căror aplicare va avea ca efect eliminarea sau diminuarea riscurilor profesionale;
- f) să întocmească, în cazul cînd natura și gradul de risc profesional o necesită, un plan anual de protecție și prevenire care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, care să fie aplicat corespunzător condițiilor de lucru specifice unității;
- g) să stabilească pentru lucrători atribuțiile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător posturilor de lucru (*locurilor de muncă*) sau funcțiilor exercitate;
- h) să asigure elaborarea instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă, în spiritul prezentei legi, pentru aplicarea actelor normative în domeniu, ținînd seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă din unitate;
- i) să asigure și să controleze, prin propria competență, prin intermediul lucrătorilor desemnați și/sau al serviciilor externe de protecție și prevenire, cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de protecție și prevenire stabilit, precum și a dispozițiilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă;
- j) să ia măsuri pentru asigurarea unității cu materialele necesare informării

și instruirii lucrătorilor: afișe, ghiduri, filme cu privire la securitatea și sănătatea în muncă etc.;

k) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor profesionale la care aceasta ar putea fi expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de protecție și prevenire necesare;

l) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute;

m) să asigure efectuarea examenului medical (*art. 238 CM*) periodic și, după caz, testarea psihologică periodică a lucrătorilor;

n) să țină evidența zonelor cu risc profesional grav și specific;

o) să asigure funcționarea permanentă și corespunzătoare a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsurare și de control, precum și a instalațiilor de captare, de reținere și de neutralizare a substanțelor nocive degajate în timpul proceselor tehnologice;

p) să asigure comunicarea, cercetarea și raportarea corectă și în termenele stabilite a accidentelor de muncă produse în unitate, elaborarea și realizarea măsurilor de prevenire a acestora;

q) să prezinte documentele și informațiile privind securitatea și sănătatea în muncă, solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau în timpul cercetării accidentelor de muncă;

r) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă în timpul controlului și în timpul cercetării accidentelor de muncă;

s) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea accidentelor de muncă;

t) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident grav, mortal sau colectiv, de muncă, cu excepția cazurilor când menținerea acestei stări poate genera alte accidente de muncă ori poate periclita viața accidentaților și a altor persoane;

u) să asigure lucrătorii cu echipamente de lucru neprimejdioase;

v) să acorde gratuit lucrătorilor echipament individual de protecție;

x) să acorde gratuit lucrătorilor echipament individual de protecție nou în cazul degradării acestuia sau în cazul pierderii calităților de protecție.

Articolul 226. Obligațiile salariaților în domeniul protecției muncii

Salariații au următoarele obligații în domeniul protecției muncii:

a) să respecte instrucțiunile de protecție a muncii corespunzătoare activității desfășurate;

b) să utilizeze mijloacele de protecție individuală din dotare conform destinației;

c) să-și desfășoare activitatea fără a pune în pericol atât persoana proprie, cât și ceilalți salariați;

d) să nu ridice, să nu deplaseze, să nu distrugă dispozitivele de protecție, de semnalizare și de avertizare, să nu împiedice aplicarea metodelor și procedeele de reducere sau eliminare a influenței factorilor de risc;

e) să aducă la cunoștința conducătorului său nemijlocit orice defecțiune tehnică sau altă situație în care nu sînt respectate cerințele de protecție a muncii;

f) să-și întrerupă activitatea la apariția unui pericol iminent de accidentare și să anunțe imediat despre aceasta conducătorul său nemijlocit;

g) să aducă la cunoștința conducătorului său nemijlocit orice accident sau îmbolnăvire la locul de muncă.

În articolul comentat se conțin obligațiile de bază ale salariatului în domeniul protecției muncii. În acest context, **art. 19 din Legea nr. 186/2008** concretizează că fiecare lucrător își va desfășura activitatea în conformitate cu pregătirea profesională și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau de îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile sau de omisiunile lui în timpul lucrului. Pentru realizarea dispozițiilor menționate mai sus **lucrătorii sînt obligați**:

a) să utilizeze corect mașinile, aparatele, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;

b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție pus la dispoziție și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;

c) să excludă deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de protecție ale mașinilor, aparatelor, uneltelor, instalațiilor, clădirilor și altor construcții, precum și să utilizeze corect aceste dispozitive;

d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă pe care au motive întemeiate să o considere un pericol grav pentru securitate și sănătate, precum și orice defecțiuni ale sistemelor de protecție;

e) să aducă la cunoștința conducătorului nemijlocit și/sau angajatorului orice caz de îmbolnăvire a lor la locul de muncă sau orice accident de muncă suferit de ei;

f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atîta timp cît este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de inspectorii de muncă sau pentru a da posibilitate angajatorului să se asigure că mediul de lucru este în siguranță și nu prezintă riscuri profesionale în activitatea lucrătorului;

g) să însușească și să respecte instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă.

Articolul 227. Dreptul salariatului la o muncă care să corespundă normelor de protecție a muncii

Fiecare salariat are dreptul:

a) să aibă un loc de muncă corespunzător normelor de protecție a muncii;

b) să fie asigurat în mod obligatoriu contra accidentelor de muncă și contra bolilor profesionale;

c) să obțină de la angajator informații veridice despre condițiile de muncă, despre existența riscului de vătămare a sănătății și despre măsurile de protecție împotriva influenței factorilor de risc;

d) să refuze efectuarea lucrărilor în cazul apariției unui pericol pentru viață sau sănătate, pînă la înlăturarea acestuia;

e) să fie asigurat, din contul angajatorului, cu echipament de protecție individuală și colectivă în modul stabilit;

f) să fie instruit în domeniul protecției muncii și să beneficieze de reciclare profesională pentru motive legate de protecția muncii, din contul angajatorului;

g) să se adreseze către angajator, patronate, sindicate, autoritățile administrației publice

centrale și locale, instanțele de judecată pentru soluționarea problemelor ce țin de protecția muncii;

h) să participe personal sau prin intermediul reprezentanților săi la examinarea chestiunilor legate de asigurarea unor condiții de muncă nepericuloase la locul său de muncă, la cercetarea accidentului de muncă sau a bolii profesionale contractate de el;

i) să fie supus unui control medical extraordinar potrivit recomandărilor medicale, cu menținerea locului de muncă și a salariului mediu pe durata efectuării controlului respectiv;

j) să primească compensațiile prevăzute de lege, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă în cazul când este angajat la munci în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase.

Dispozițiile articolului comentat determina dreptul general al salariatului la o muncă care să corespundă normelor de protecție a muncii. În aceeași ordine de idei **art. 20 din Legea nr. 186/2008** stabilește că fiecare lucrător este în drept:

a) să aibă un post de lucru corespunzător actelor normative de securitate și sănătate în muncă;

b) să obțină de la angajator informații veridice despre condițiile de lucru, despre existența riscului profesional, precum și despre măsurile de protecție împotriva influenței factorilor de risc profesional;

c) să refuze efectuarea de lucrări în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa pînă la înlăturarea acestuia;

d) să fie asigurat, din contul angajatorului, cu echipament individual de protecție;

e) să fie instruit și să beneficieze de reciclare profesională în domeniul securității și sănătății în muncă din contul angajatorului;

f) să se adreseze angajatorului, sindicatelor, autorităților administrației publice centrale și locale, instanțelor judecătorești pentru soluționarea problemelor ce țin de securitatea și sănătatea în muncă (vezi, deasemenea, *art. 9 alin. (1) lit. g) CM*);

g) să participe personal sau prin intermediul reprezentanților săi la examinarea problemelor legate de asigurarea unor condiții de lucru nepericuloase la postul său de lucru, la cercetarea accidentului de muncă sau a bolii profesionale contractate de el;

h) să fie supus unui examen medical extraordinar potrivit recomandărilor medicale, cu menținerea postului de lucru (*locului de muncă*) și a salariului mediu pe durata efectuării acestui examen.

Articolul 228. Garanțiile de realizare a dreptului salariaților la o muncă care să corespundă normelor de protecție a muncii

(1) Statul garantează salariaților apărarea dreptului lor la o muncă care să corespundă normelor de protecție a muncii.

(2) Condițiile de muncă stipulate în contractul individual de muncă trebuie să corespundă normelor de protecție a muncii.

(3) Pe parcursul sistării activității de muncă prevăzute de contractul individual de muncă de către organele de stat de control, ca rezultat al încălcării cerințelor de protecție a muncii fără vina salariatului, acestuia i se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu.

(4) Dacă salariatul refuză să presteze munca la apariția unui pericol pentru viața sau sănătatea sa, angajatorul este obligat să-i acorde salariatului, prin transfer sau permutare, alt lucru pînă la înlăturarea pericolului, cu menținerea salariului de la locul de muncă precedent.

(5) În cazul cînd acordarea unei alte munci nu este posibilă, timpul staționării salariatului pînă la înlăturarea pericolului pentru viața sau sănătatea sa se plătește de angajator în conformitate cu art. 163 alin. (1).

(6) În cazul neasigurării salariatului, conform normelor stabilite, cu echipament de protecție individuală și colectivă, angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului executarea obligațiilor de muncă și este obligat să plătească staționarea din această cauză în conformitate cu prevederile alin. (5).

[Art. 228 al. (6) modificat prin LP 8-XVI/09.02.06. MO 83-86/02.06.06 art. 362]

(7) Refuzul salariatului de a presta munca în caz de apariție a unui pericol pentru viața sau sănătatea sa din cauza nerespectării cerințelor de protecție a muncii ori de a presta munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase care nu sînt prevăzute în contractul individual de muncă nu atrage răspunderea disciplinară.

(8) În cazul vătămării sănătății salariatului în exercitarea obligațiilor de muncă, compensarea prejudiciului se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare.

(9) În scopul prevenirii și lichidării încălcărilor actelor normative privind protecția și igiena muncii, autoritățile publice asigură organizarea și efectuarea supravegherii și a controlului de stat asupra respectării actelor normative privind protecția și igiena muncii și stabilesc răspunderea angajatorului și a persoanelor cu funcție de răspundere pentru încălcarea acestora.

[Art. 228 al. (9) modificat prin LP 8-XVI/09.02.06. MO 83-86/02.06.06 art. 362]

1. Articolul comentat determină garanțiile de bază în vederea realizării dreptului salariaților la o muncă care să corespundă normelor de protecție a muncii. Conform alin. (1) statul garantează salariaților apărarea dreptului lor la o muncă care să corespundă normelor de protecție a muncii. Asemenea garanție rezultă din dispozițiile art. 43 alin. (2) ale Constituției țării, ce prevăd că salariații au dreptul la protecția muncii, iar aceste măsuri de protecție se referă, inclusiv, la securitatea și igiena muncii. Dispoziția alin. (2), în esență, obligă angajatorul ca, condițiile stipulate în CIM să corespundă normelor de protecție a muncii. O garanție deosebită se conține în alin. (3), conform căreia pe parcursul sistării de către organele de stat de control (art. 371 CM) a activității de muncă prevăzute de CIM, ca rezultat al încălcării cerințelor de protecție a muncii fără vina salariatului, acestuia i se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu. Spre exemplu, în conformitate cu dispozițiile art. 376 alin. (2) lit. a) inspectorii de muncă cu atribuții în domeniul protecției muncii în caz de pericol iminent de accidentare sînt în drept să dispună sistarea funcționării (inclusiv prin sigilare, cu indicarea în procesul-verbal de control) a atelierelor, a halelor, a secțiilor, a altor subdiviziuni ale unității, sistarea exploatarei clădirilor, a edificiilor și a echipamentelor tehnice, precum și sistarea lucrărilor ori a proceselor tehnologice. Pe perioada sistării (suspendării) funcționării unor sau altor obiecte (procese) salariatului i se garantează în virtutea alin. (3) **menținerea locului de muncă (funcției) și salariului mediu**. Pe de altă parte, dacă salariatul refuză să presteze munca la apariția unui pericol pentru viața lui (*să zicem, pericolul de cădere a unui perete șubred*) sau sănătatea lui (*scurgere de lichid nociv, etc*), angajatorul este obligat conform alin. (4) din articolul comentat să-i acorde un alt loc de muncă prin transfer (art. 74 alin. (1) CM) sau permutare (art. 74 alin. (4) CM) pînă la înlăturarea pericolului, **cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent**. Concomitent în alin. (5) se precizează că, în cazul cînd acordarea unei alte munci nu este posibilă (*de exemplu, în urma lipsei locurilor*

de muncă vacante sau refuzului salariatului de a fi transferat) timpul staționării salariatului pînă la înlăturarea pericolului pentru viața sau sănătatea sa se plătește de angajator în conformitate cu art. 163 alin. (1) CM (*adică, în mărime de cel puțin două treimi din salariul tarifar pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puțin decît în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp, prevăzut de legislația în vigoare, pentru fiecare oră de staționare*).

2. O garanție importantă este prevăzută în alin. (6) din articolul comentat despre faptul, că în cazul neasigurării salariatului, conform normelor stabilite, cu echipament de protecție individuală (*de exemplu, echipament special*) și colectivă (*nu funcționează sistemul de ventilare, etc*), angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului executarea obligațiilor de muncă și este obligat să plătească staționarea din această cauză în conformitate cu prevederile art. 163 alin. (1) CM (*plata se efectuează în modul menționat mai sus*). Din conținutul alin. (7) al articolului comentat reiese că refuzul salariatului de a presta munca în caz de apariție a unui pericol pentru viața (*situație de avarie în secție, etc*) sau sănătatea sa (*curenți permanenți de aer în încăperea de lucru, etc*) din cauza nerespectării cerințelor de protecție a muncii ori de a presta munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase (*de exemplu, lucrări de sudare autogenă*) care nu sînt prevăzute în CIM nu atrage răspunderea lui disciplinară (art. 206 - 210 CM). Totodată, în cazul vătămării sănătății salariatului în exercitarea obligațiilor de muncă, compensarea prejudiciului se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare (alin. (8) din prezentul articol), dar mai precis, conform prevederilor din **Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr. 756/1999** (mai detaliat despre aceasta a se vedea comentariul la art. 196 CM, precum și prevederile art. 18 din **Legea nr. 186/2008**). La rîndul său, alin. (9) din articolul comentat prevede că în scopul prevenirii și lichidării încălcărilor actelor normative privind protecția și igiena muncii, autoritățile publice asigură organizarea și efectuarea supravegherii și a controlului de stat asupra respectării actelor normative privind protecția și igiena muncii și stabilesc răspunderea angajatorului și a persoanelor cu funcție de răspundere pentru încălcarea acestora. În conformitate cu art. 371 CM organele de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii și altor acte normative (*inclusiv privind protecția și igiena muncii*) sînt: **Inspekția Muncii, Serviciul Sanitaro-Epidemiologic de Stat (redenumit prin **Legea nr. 10/2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice în Serviciul Supravegherii de Stat a Sănătății Publice**), Serviciul Standardizare și Metrologie, Serviciul Protecției Civile și Situațiilor Excepționale**, alte organe abilitate cu funcții de supraveghere și control în conformitate cu legea. Răspunderea angajatorilor și a persoanelor cu funcții de răspundere pentru încălcarea prevederilor actelor normative privind protecția și igiena muncii este stipulată în baza art. 244 CM și art. 55 CK.

Articolul 229. Răspunderea unităților, clădirilor și altor construcții normelor de protecție a muncii

(1) Unitățile, clădirile și alte construcții trebuie să fie proiectate, executate și utilizate astfel încît să corespundă cerințelor de protecție a muncii și să nu pună în pericol viața sau sănătatea salariaților.

(2) Documentația tehnică de executare a unităților, clădirilor și altor construcții se păstrează la angajator pe toată durata exploatării acestora.

(3) Locurile de muncă, caracterizate prin degajări nocive, indiferent de faptul unde se află, în spații închise sau în aer liber, vor fi amplasate, amenajate, utilizate și dotate astfel încât să se evite poluarea sau impactul asupra locurilor de muncă din vecinătate și a spațiilor sanitar-sociale adiacente.

(4) Unitățile, clădirile și alte construcții vor fi asigurate cu spații și dotări sanitar-sociale în funcție de necesitățile fiziologice ale salariaților, de caracteristicile proceselor de muncă și ale mediului de muncă.

(5) Recepționarea și punerea în exploatare a unităților, secțiilor, sectoarelor de producție, liniilor tehnologice, clădirilor și altor construcții noi, reconstruite sau reutilitate se admite numai cu avizul Inspecției Muncii și a Serviciului Sanitaro-Epidemiologic de Stat și cu acordul sindicatelor. Modul și condițiile necesare eliberării acestui aviz se stabilesc prin lege.

[Art. 229 al. (5) modificat prin LP 280-XVI/14 12 07, MO 94-96/30.05.08 art. 349]

[Art. 229 al. (5) modificat prin LP 60-XVI/21 03 08, MO 115-116/01 07 08, art. 441]

1. Articolul comentat reglementează aspectele de bază referitoare la corespunderea unităților, clădirilor și altor construcții normelor de protecție a muncii. Dispoziția alin. (1) determină că unitățile, clădirile și alte construcții trebuie să fie **proiectate, executate și utilizate** astfel încât să corespundă cerințelor de protecție a muncii și să nu pună în pericol viața sau sănătatea salariaților. Prin urmare, obiectele menționate (*unități, clădiri și alte construcții*), la toate cele trei etape: **proiectare, construcție și exploatare** trebuie să corespundă permanent cerințelor de protecție a muncii și să nu pună în pericol viața sau sănătatea salariaților. În alin. (2) se conține o normă de garanție deosebită ce stipulează că documentația tehnică de executare a unităților, clădirilor și altor construcții **se păstrează la angajator pe toată durata exploatării acestora**. La rândul său, alin. (3) stabilește că locurile de muncă, caracterizate prin degajări nocive (*de exemplu, cazangeria*), indiferent de faptul unde se află, în spații închise sau în aer liber, vor fi amplasate, amenajate, utilizate și dotate astfel încât să se evite poluarea sau impactul asupra locurilor de muncă din vecinătate și a spațiilor sanitar-sociale adiacente.

2. Dispoziția alin. (4) din prezentul articol prevede că unitățile, clădirile și alte construcții vor fi asigurate cu spații (*camere de duș, vestiare, etc*) și dotări sanitar-sociale (*lavoare, uscătoare electrice, etc*), în funcție de necesitățile fiziologice ale salariaților (*closețe, etc*), de caracteristicile proceselor de muncă (*mijloace tehnice pentru limitarea zgomotului, etc*) și ale mediului de muncă (*sisteme de ventilație, etc*). Recepționarea și punerea în exploatare a unităților, secțiilor, sectoarelor de producție, liniilor tehnologice, clădirilor și altor construcții noi, reconstruite sau reutilitate se admite numai cu avizul Inspecției Muncii și a Serviciului Sanitaro-Epidemiologic de Stat (*în prezent Serviciul Supravegherii de Stat a Sănătății Publice*) și cu acordul sindicatului respectiv. Modul și condițiile necesare eliberării acestui aviz se stabilesc prin lege (alin (5) din articolul comentat). Astfel, în conformitate cu **art. 23 pct. 3) și 5) din Legea nr. 10/2009**, recepția finală a obiectivelor construite/reconstruite, tehnologiile de producere sînt posibile numai în cazul existenței **avizului sanitar** al Serviciului Supravegherii de Stat a Sănătății Publice (*fostul Serviciu Sanitaro-Epidemiologic de Stat*).

Articolul 230. Corespunderea echipamentului tehnic standardelor și normelor de protecție și igienă a muncii

(1) Echipamentul tehnic trebuie să fie proiectat, fabricat și utilizat astfel încât să corespundă documentelor normative de protecție și de igienă a muncii care sînt stabilite prin lege și să nu pună în pericol viața sau sănătatea salariaților.

(2) Lansarea în producție a unor noi modele de echipament tehnic se face numai după avizarea prototipurilor, în conformitate cu cerințele și procedura stabilite în lege.

[Art. 230 al. (1) și (2) în redacția LP 280-XVI/14 12.07, MO 94-96/30 05 08 art. 349]

(3) Echipamentul tehnic produs în țară sau importat trebuie să fie însoțit de instrucțiuni de utilizare în limba de stat.

[Art. 230 modificat prin LP 8-XVI/09.02.06, MO 83-86/02 06 06 art. 362]

Normele articolului comentat abordează aspectele de bază ce vizează corespunderea echipamentului tehnic standardelor și normelor de protecție și igienă a muncii. Astfel, alin. (1) prevede că echipamentul tehnic trebuie să fie **proiectat, fabricat și utilizat** astfel încât să corespundă documentelor normative de protecție și de igienă a muncii care sînt stabilite prin lege și să nu pună în pericol viața sau sănătatea salariaților. Prin urmare echipamentul tehnic la toate cele trei etape: **proiectare, fabricare și utilizare** trebuie permanent să corespundă documentelor normative de protecție și de igienă a muncii stabilite prin lege și să nu pună în pericol viața sau sănătatea salariaților. Pe de altă parte, alin. (2) stabilește că lansarea în producție a unor noi modele de echipament tehnic se face **numai după avizarea prototipurilor**, în conformitate cu cerințele și procedura stabilite în lege. În acest sens art. 374 alin. (1) pct. 3) CM concretizează că Inspekția Muncii, în modul stabilit de lege, **avizează lansarea în producție** a prototipurilor de mijloace tehnice. În același timp, potrivit art. 8 alin. (2) lit. b) din **Legea nr. 140/2001 privind Inspekția Muncii**, inspectorul de muncă cu atribuții în domeniul protecției muncii este în drept să propună **anularea avizelor privind introducerea în fabricație a prototipurilor de echipamente tehnice**, dacă se constată că, prin modificarea condițiilor care au stat la baza emiterii acestora, nu se respectă cerințele actelor normative de protecție a muncii. Dispoziția alin. (3) specifică faptul că echipamentul tehnic produs în țară (*să zicem, filtrele de lumină*) sau importat (*spre exemplu, lanterne portabile*) trebuie să fie însoțit de instrucțiuni de utilizare în limba de stat (*vezi art. 13 alin. (1) din Constituția țării*).

Articolul 231. Lansarea în producție a echipamentului de protecție individuală și de lucru

(1) Unitățile producătoare de echipament individual de protecție și de lucru vor respecta condițiile de confecționare a acestora, prevăzute în documentele normative stabilite prin lege.

(2) Lansarea în producție a unor noi sortimente de echipament individual de protecție și de lucru se face numai după avizarea prototipurilor în conformitate cu cerințele și procedura stabilite în lege.

[Art. 231 al. (1) și (2) în redacția LP 280-XVI/14 12 07, MO 94-96/30.05.08 art. 349]

Dispoziția alin. (1) din articolul comentat prevede univoc că unitățile producătoare de echipament individual de protecție (*să zicem, SA "Sigma"*), de lucru (*de exemplu, SA "Ionel"*) și încălțăminte (*spre exemplu, SA "Zorile"*) vor respecta condițiile de confecționare a acestora, prevăzute în documentele normative stabilite prin lege. Concomitent în alin. (2), legiuitorul a determinat că lansarea

în producție a unor noi sortimente de echipament individual de protecție și de lucru se face numai după **avizarea prototipurilor** în conformitate cu cerințele și procedura stabilite în lege. În acest sens art. 374 alin. (1) pct. 3) CM detalizează că Inspecția Muncii avizează, în modul stabilit de lege, **lansarea în producție a prototipurilor** de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru. Pe de altă parte, dispoziția art. 376 alin. (2) lit. b) CM prevede că inspectorii de muncă cu atribuții în domeniul protecției muncii sînt în drept să **propună anularea avizelor privind lansarea în producție a prototipurilor** de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru, dacă constată că, prin modificarea condițiilor inițiale pentru care au fost prevăzute acestea, nu se respectă cerințele actelor normative privind protecția, igiena și mediul de muncă. Un drept similar al inspectorilor de muncă cu atribuții în domeniul protecției muncii este suplimentar consfințit în dispoziția art. 8 alin. (2) lit. b) din **Legea nr. 140/2001**.

Articolul 232. Organizarea locurilor de muncă

(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încît:

a) să se asigure condițiile de protecție a muncii;

[Art. 232 al (1) lit a) modificată prin LP 8-XVI/09.02.06, MO 83-86/02.06.06 art 362]

b) să se evite pozițiile forțate și nefirești ale corpului salariațului și să se asigure posibilitatea schimbării poziției corpului în timpul lucrului prin amenajarea locului de muncă, prin folosirea echipamentelor tehnice corespunzătoare, prin optimizarea fluxului tehnologic.

(2) Pentru locurile de muncă care solicită un efort fizic sau neuropsihic sporit sau în care există factori nocivi de natură fizică, chimică sau biologică, se vor prevedea măsuri de asigurare a unui ritm și regim de muncă care ar preveni vătămarea sănătății salariaților.

(3) Salariații care prestează munca într-un microclimat cald (peste 30 °C) sau în unul rece (sub 5 °C) vor beneficia de pauze pentru refacerea capacității de termoreglare a organismului, ale căror durată și frecvență se stabilesc în funcție de intensitatea efortului și de valorile componentelor microclimatului. În acest scop se vor asigura spații fixe sau mobile cu microclimat corespunzător.

(4) Repartizarea salariaților pe locuri de muncă se va face astfel încît solicitările impuse de specificul muncii, de mediul de muncă, de relațiile om - mașină și cele psihosociale ale colectivului de muncă să corespundă particularităților psihofiziologice ale salariaților. La repartizarea femeilor pe locuri de muncă se va ține seama de particularitățile morfofuncționale și stările fiziologice specifice lor.

(5) Locurile de muncă trebuie să fie atestate din punctul de vedere al protecției muncii nu mai rar decît o dată în 5 ani.

1. Normele articolului comentat reglementează aspectele de bază ce vizează organizarea locurilor de muncă. În această ordine de idei **art. 6 din Legea nr. 186/2008** prevede că Guvernul aprobă cerințele minime de securitate și sănătate în muncă **la locul de muncă** pentru protecția lucrătorilor în anumite activități complexe, pentru folosirea echipamentelor de lucru și a echipamentelor individuale de protecție. Norma alin. (1) din articolul comentat determină că locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încît **să se asigure**, pe de o parte, respectarea condițiilor de protecție a muncii (*atît de către salariat cît și de către angajator*) și pe de altă parte, să se evite pozițiile forțate și nefirești ale corpului salariațului și să se asigure posibilitatea schimbării poziției corpului în timpul lucrului prin amenajarea locului de muncă (*cu alternanța, de pildă, a stărilor de aflare în*

picioare și așezat), prin folosirea echipamentelor tehnice corespunzătoare (de exemplu, echipament anti-gaze și fum), prin optimizarea fluxului tehnologic (pe calea ajustării vitezei lui, ținând cont de vîrstă și alte particularități ale salariaților implicați, etc). Trezește interes norma alin. (2) din prezentul articol conform căreia pentru locurile de muncă care solicită un efort fizic (de exemplu, pietrarii) sau neuropsihic sporit (lucrătorii din domeniul pedagogic, etc) sau în care există factori nocivi de natură fizică (hamalii, etc), chimică (spre exemplu, galvanizatorii) sau biologică (cum ar fi personalul din morgă), se vor prevedea măsuri de asigurare a unui ritm și regim de muncă care ar preveni vătămarea sănătății salariaților.

2. O importanță deosebită o are alin. (3) ce stabilește că salariații care prestează munca într-un microclimat cald (peste 30° C) sau în unul rece (sub 5° C) vor beneficia de pauze pentru refacerea capacității de termoreglare a organismului, ale căror durată și frecvență se stabilesc în funcție de intensitatea efortului și de valorile componentelor microclimatului. În contextul celor menționate, art. 12 KCNN nr. 2/2004 prevede stabilirea pauzelor pentru odihnă și refacere a capacității de muncă, condiționate de tehnologia de producție și/sau de condițiile climaterice nefavorabile de cel puțin 10 minute la fiecare două ore, în încăperi speciale amenajate de către angajator.

3. În alin. (4) legiuitorul concretizează că repartizarea salariaților pe locuri de muncă se va face astfel încît solicitările impuse de specificul muncii, de mediul de muncă, de relațiile om - mașină (pe de o parte) și cele psihosociale ale colectivului de muncă (pe de altă parte) să corespundă particularităților psihofiziologice ale salariaților. La repartizarea femeilor pe locuri de muncă se va ține seama de particularitățile morfofuncționale și stările fiziologice specifice lor. În legătură cu aceasta, art. 22 din Legea nr. 186/2008 precizează că grupurile sensibile la riscuri specifice: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, persoanele în vîrstă de pînă la 18 ani, precum și persoanele cu capacități funcționale limitate trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific. Angajatorii sînt obligați să amenajeze locurile de muncă ținînd seama de prezența în unitate a grupurilor sensibile la riscuri specifice. Prescripția alin. (5), în esență, este o garanție de muncă, deoarece în mod imperativ obligă ca locurile de muncă să fie atestate din punct de vedere al protecției muncii nu mai rar decît o dată în cinci ani. La atestarea locurilor de muncă, angajatorul poate aplica în modul corespunzător unele sau alte norme acceptabile din Regulamentului cu privire la modul de atestare a locurilor de muncă pentru confirmarea dreptului la acordarea pensiilor în condiții avantajoase, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 168/1993.

Articolul 23. Asigurarea activității de producție și prestarea serviciilor

(1) Producerea mărfurilor și prestarea serviciilor se vor desfășura conform proceselor tehnologice care vor corespunde documentelor normative de protecție și de igienă a muncii stabilite prin lege.

[Art. 233 al. (1) în redacția LP 280-XV/14.12.07, MO 94-96/30.05.08 art. 349]

(2) În lipsa normelor de protecție și igienă a muncii, angajatorului îi revine obligația asigurării unor măsuri de protecție și igienă a muncii corespunzătoare condițiilor concrete în

care se desfășoară activitățile respective, prin aprobarea instrucțiunilor interne de protecție și igienă a muncii.

(3) Contractele bilaterale încheiate de angajator cu alți parteneri, inclusiv cu cei străini, pentru efectuarea unor lucrări pe teritoriul Republicii Moldova sau al altor țări, vor cuprinde clauze privind protecția și igiena muncii.

[Art 233 al (4) modificat prin LP 28-XI din 13 02 04, MO 39-41/05 03 04 art 226]

[Art 233 al (4) exclus prin LP 280-XVI/14 12 07, MO 94-96/30 05 08 art 349]

1. Dispozițiile articolului comentat reglementează unele aspecte ce vizează desfășurarea activității de producție și de prestare a serviciilor. Reieșind din conținutul alin. (1) **producerea mărfurilor și prestarea serviciilor** se vor desfășura conform proceselor tehnologice care vor corespunde documentelor normative de protecție și de igienă a muncii stabilite prin lege. La documentele normative menționate privind protecția și igiena muncii pot fi atribuite **Regulile și normele sanitare pentru microîntreprinderile de producere și prestare a serviciilor populației**, aprobate prin ordinul Ministerului Sănătății nr. 55/2004, **Regulile și normativele sanitaro-epidemiologice privind producerea, realizarea și folosirea jocurilor și jucăriilor**, aprobate prin ordinul Ministerului Sănătății nr. 68/2004, **Ordinul Ministerului Economiei și Comerțului nr. 13/2009 „Cu privire la aprobarea Reglementărilor tehnice în domeniul securității industriale”** și altele. Deosebit de importantă este dispoziția alin. (2) ce prevede că în lipsa normelor de protecție și igienă a muncii, **angajatorului îi revine obligația** asigurării unor măsuri de protecție și igienă a muncii corespunzătoare condițiilor concrete în care se desfășoară activitățile respective, prin aprobarea instrucțiunilor interne de protecție și igienă a muncii. La elaborarea instrucțiunilor privind protecția sănătății și securitatea muncii necesită de călăuzit de prevederile **pct. 76 - 79 din Regulamentul privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale** aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 95/2009 (Regulamentul nr. 95/2009), ce stipulează că asemenea instrucțiuni se elaborează pentru toate ocupațiile și lucrările desfășurate în unitate, ținând seama de particularitățile acestora și ale locurilor de muncă/posturilor de lucru, și se perfectează respectiv (anexa nr. 7 la Regulament). Textul instrucțiunilor se va constitui din cerințe laconice, distincte, care vor exclude interpretări diverse. Cerințele instrucțiunilor vor fi expuse în consecutivitate conformă desfășurării procesului de muncă și vor fi formulate pe baza actelor normative de securitate și sănătate în muncă, instrucțiunilor de utilizare a echipamentelor de lucru și a echipamentelor de protecție emise de producător, precum și pe baza documentației tehnologice. Instrucțiunile vor fi reexamineate **în următoarele cazuri**: la apariția unor noi acte normative de securitate și sănătate în muncă; la modificarea procesului tehnologic. schimbarea condițiilor de lucru, utilizarea echipamentelor de lucru noi; la apariția unor situații de avarie sau în urma unui accident de muncă produs din cauza imperfecțiunii instrucțiunilor. Instrucțiunile se înregistrează într-un registru (anexa nr. 8 la Regulament), se multiplică într-un număr necesar de exemplare și se acordă lucrătorilor.

2. La elaborarea instrucțiunilor menționate mai sus pot fi, de asemenea,

luate în considerare dispozițiile acceptabile din **Normele pentru elaborarea instrucțiunilor de protecție a muncii**, aprobate prin Ordinul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei nr. 54/2001. Reieșind din conținutul pct. 2 - 10 ale **Normelor** invocate, instrucțiunile de protecției a muncii (în continuare - instrucțiuni) au aplicabilitate numai la un angajator și cuprind cerințe de protecție a muncii pentru desfășurarea unei anumite activități. Instrucțiunile se elaborează pentru toate funcțiile și profesiile existente la unități, precum și pentru toate lucrările desfășurate de unități. Angajatorul, pentru elaborarea și păstrarea instrucțiunilor, aprobă lista instrucțiunilor ce urmează a fi elaborate și desemnează persoanele responsabile pentru elaborarea și păstrarea instrucțiunilor. Lista instrucțiunilor ce urmează a fi elaborate se va întocmi pe baza statelor de personal din unitate. Responsabili pentru elaborarea instrucțiunilor vor fi desemnate persoane care au pregătire corespunzătoare în materie de protecție a muncii. Instrucțiunile li se vor atribui denumiri din care va decurge pentru ce funcții, profesii sau lucrări sînt predestinate. Textul instrucțiunilor se va constitui din cerințe laconice, distincte, care vor exclude interpretări diverse. Cerințele vor fi formulate pe baza normelor de protecție a muncii, pe baza cerințelor de protecție a muncii expuse de producătorul de echipamente tehnice în instrucțiunile de exploatare a acestora, precum și pe baza documentației tehnologice. Terminologia utilizată în textul instrucțiunilor va corespunde celei ce se conține în normele de protecție a muncii. Cerințele instrucțiunilor vor fi expuse în consecutivitate conformă desfășurării procesului de muncă și pot fi grupate în **următoarele capitole**: cerințe generale de protecție a muncii; cerințe de protecție a muncii pînă la începerea lucrului; cerințe de protecție a muncii în timpul lucrului; cerințe de protecție a muncii în situații de avarie; cerințe de protecție a muncii după terminarea lucrului.

3. Dispoziția alin. (3) din articolul comentat subliniază că, **contractele bilaterale (acordurile)**, încheiate de angajator (*din țara noastră*) cu alți parteneri (*autohtoni sau din străinătate*), pentru efectuarea unor lucrări pe teritoriul Republicii Moldova (*de exemplu, pentru a construi un hotel*) ori altor țări (*de exemplu, în România*), vor cuprinde clauze privind protecția și igiena muncii. În cazul în care atragerea forței de muncă străine (*specialiștilor*) pentru a munci în țara noastră sau de trimitere a cetățenilor noștri pentru angare peste hotare, subiecții juridici implicați (angajatori, intermediari, etc), cu excepția prevederilor invocate mai sus, urmează, de asemenea, să respecte strict normele **Legii nr. 180/2008 cu privire la migrația de muncă** (Legea nr. 180/2008), ce reglementează modul imigrației în Republica Moldova a cetățenilor străini și/sau apatrizilor, pe de o parte, și modul angajării temporare a cetățenilor Republicii Moldova peste hotare, pe de altă parte. În special, conform **pct. 2 lit. f) al Anexei la Legea nr. 180/2008**, în CIM al migrantului muncii vor fi stipulate (*pe lângă alte date*), condiția obligatorie privind asigurarea contra accidentelor de muncă, compensarea daunelor și prejudiciilor cauzate ca urmare a accidentelor de muncă, transportul accidentatului sau al defunctului în țara de origine, cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de îmbolnăvire profesională, întocmirea și expedierea actelor corespunzătoare la misiunile diplomatice și oficiile consulare acreditate ale țării de origine.

Articolul 234. Serviciul pentru protecția și igiena muncii

(1) Serviciul pentru protecția și igiena muncii se înființează în unitățile care au 50 și mai mulți salariați.

(2) Dacă mediul de muncă din unitate impune un control dinamic al factorilor nocivi, în unitate se înființează un laborator de toxicologie industrială aflat în subordinea serviciului pentru protecția și igiena muncii.

(3) Serviciul pentru protecția și igiena muncii acordă consultații și asistență angajatorului la elaborarea și realizarea măsurilor de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

(4) Serviciul pentru protecția și igiena muncii urmărește:

a) prevenirea, eliminarea sau reducerea acțiunii factorilor de risc ce pot apare în procesul muncii;

b) perfecționarea metodelor de muncă și ameliorarea mediului de muncă, prin adaptarea acestora la capacitățile psihofizice ale salariaților;

c) contribuirea la instruirea salariaților în materie de protecție și igienă a muncii.

(5) Personalul serviciului pentru protecția și igiena muncii se formează din specialiști cu pregătire corespunzătoare în domeniu.

(6) Unitățile care au mai puțin de 50 salariați și care nu dispun de serviciu pentru protecția și igiena muncii și de laborator de toxicologie industrială pot apela, în modul stabilit, la serviciile unităților specializate.

[Art 234 modificat prin LP 8-XVI/09 02 06, MO 83-86/02 06 06 art 362]

1. Articolul comentat reglementează aspectele principale ce vizează serviciul pentru protecția și igiena muncii în unități. În această ordine de idei, dispozițiile art. 11 din Legea nr. 186/2008 prevăd suplimentar că, angajatorul desemnează unul sau mai mulți lucrători care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate. Lucrătorii desemnați nu trebuie să fie dezavantajați în drepturile sale ca urmare a desfășurării activităților de protecție și prevenire a riscurilor profesionale. Lucrătorii desemnați trebuie să dispună de timpul necesar pentru a-și putea îndeplini obligațiile. În cazul în care resursele unității respective nu sînt suficiente pentru organizarea activităților de protecție și prevenire din lipsa personalului specializat, angajatorul este obligat să recurgă la servicii externe de protecție și prevenire. Dacă angajatorul recurge la serviciile externe de protecție și prevenire, acestea vor fi informate de către angajator asupra factorilor cunoscuți sau suspecți ca avînd efecte asupra securității și sănătății lucrătorilor și vor avea acces la informațiile necesare. Lucrătorii desemnați vor avea, în special, atribuții privind securitatea și sănătatea în muncă și, cel mult, atribuții complementare. **În toate cazurile:**

1) lucrătorii desemnați trebuie să aibă absolvite cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă și să dispună de mijloacele necesare;

2) serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să aibă capacitățile și mijloacele personale și profesionale necesare;

3) lucrătorii desemnați și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie în număr suficient pentru a putea asigura organizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținînd cont de mărimea unității și/sau de riscurile la care sînt expuși lucrătorii, precum și de distribuția acestora în cadrul unității.

Protecția și prevenirea riscurilor profesionale, care fac obiectul prezentului articol, sînt asigurate de unul sau de mai mulți lucrători desemnați, de unul sau de

mai multe servicii distincte, indiferent dacă sînt din interiorul sau din exteriorul unității. Lucrătorul desemnat (lucrătorii desemnați) și/sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire trebuie să colaboreze între ei. În cazul unităților în care se desfășoară activități fără pericole de accidentare sau de îmbolnăvire profesională, conducătorul unității poate să-și asume atribuțiile lucrătorului desemnat dacă acesta a absolvit cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă.

2. În afară de dispozițiile legale expuse mai sus, **Regulamentul nr. 95/2009 (pct. 15 - 24)** operează un șir de precizări, potrivit cărora serviciul intern de protecție și prevenire se organizează în subordinea directă a angajatorului **ca un compartiment (subdiviziune) distinct**. Angajatorul va stabili structura serviciului intern de protecție și prevenire în funcție de mărimea unității și/sau de riscurile la care sînt expuși lucrătorii, precum și de distribuția acestora în cadrul unității. Angajatorul va consemna în *regulamentul serviciului intern de protecție și prevenire* activitățile de protecție/prevenire, care vor fi desfășurate de către serviciul nominalizat. Serviciul intern de protecție și prevenire trebuie să fie format din lucrători care îndeplinesc cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzătoare nivelului doi (pct. 37 – 40 din Regulament). În cadrul serviciului intern de protecție și prevenire pot activa și alți lucrători pentru desfășurarea activităților auxiliare. Lucrătorii din cadrul serviciului intern de protecție și prevenire trebuie să desfășoare numai activități de protecție/prevenire și, cel mult, activități conexe, cum ar fi prevenirea și stingerea incendiilor și protecția mediului. Angajatorul trebuie să asigure serviciul intern de protecție și prevenire cu mijloacele materiale și umane necesare pentru ca să-și poată desfășura activitățile respective de protecție și prevenire. Pentru ocuparea funcțiilor în cadrul serviciului intern de protecție și prevenire angajatorul va asigura condiții egale atât pentru femei, cît și pentru bărbați. În cazul în care angajatorul își desfășoară activitatea în mai multe locuri de muncă dispersate teritorial, serviciul de protecție și prevenire trebuie să fie organizat astfel încît să se asigure în mod corespunzător desfășurarea activităților de protecție și prevenire. În situația în care activitatea de protecție și prevenire este desfășurată de mai multe servicii interne, acestea vor acționa coordonat pentru a asigura eficiența acestei activități.

CUPRINS

Titlul VII. Regulamentul intern al unității. disciplina muncii

Capitolul I. Regulamentul intern

Capitolul II. Disciplina muncii

Titlul VIII. Formarea profesională

Capitolul I. Dispoziții generale

Capitolul II. Contractul de calificare profesională

Capitolul III. Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă

Titlul IX. Protecția muncii

Capitolul I. Dispoziții generale

Capitolul II. Organizarea protecției muncii și asigurarea dreptului salariaților la protecția muncii

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ КОММЕНТАРИЙ К ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

ТУДОР КАПША,
*доктор трудового права, государственный советник
I класса*

Настоящий научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Республики Молдова одобрен экспертным советом по трудовым отношениям Комиссии по социальной защите, здравоохранению и семье Парламента Республики Молдова 15 июня 2009 года исходя из положений ч. (3) ст. 27 Регламента Парламента относительно обеспечения единообразного применения норм ТК.

Р а з д е л VII. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА ПРЕДПРИЯТИЯ. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Глава I.

Правила внутреннего распорядка

~~Статья 104. Общие положения~~

(1) *Правила внутреннего распорядка предприятия* - правовой акт, составляемый на каждом предприятии после консультаций с представителями работников и утверждаемый приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя.

(2) Правила внутреннего распорядка предприятия не могут содержать положений, противоречащих действующему законодательству, коллективным соглашениям и коллективному трудовому договору.

(3) Правилами внутреннего распорядка предприятия не могут быть установлены ограничения индивидуальных или коллективных прав работников.

1. Нормы комментируемой статьи регулируют некоторые аспекты относительно правил внутреннего распорядка предприятия (ПВРП). Исходя из требований ч.(1), ПВРП являются правовым актом, составляемым на каждом предприятии после консультаций с представителями работников (*профсоюзным органом предприятия*) и утверждаемым приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя (согласно п. е) ч. (1) ст. 10 ТК). Следовательно, ПВРП могут быть утверждены работодателем только после консультаций с представителями работников (профсоюзным органом предприятия), а точнее, после осуществления предварительных консультаций с ними, что представляет собой важную

форму социального партнерства, гарантируемую на основании п. с) ст. 19 ТК (*взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений*). Однако, помимо данной формы социального партнерства, законом предусмотрены и другие. Так, согласно п. d) ст. 19 ТК в качестве такой формы признано **участие работников (их представителей) в управлении предприятием**. В свою очередь, участие работников в управлении предприятием может осуществляться **посредством**: участия в разработке проектов нормативных актов в социально-экономической сфере на уровне предприятия; участия в утверждении нормативных актов на уровне предприятия в случаях, предусмотренных ТК; сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства; в иных формах, не противоречащих действующему законодательству (ч. (2) ст. 42 ТК). Все эти способы участия работников (их представителей) в управлении предприятием представляют в целом возможность не только **предварительных** консультаций (по проекту ПВРП) работодателя с представителями работников (профсоюзным органом предприятия), но и активного (непосредственного) участия последних в разработке проекта ПВРП и в его утверждении, что принципиально важно.

2. Норма ч. (2) комментируемой статьи предписывает, что ПВРП не могут содержать положений, противоречащих действующему законодательству, КС и КТД. Однако не всякое положение ПВРП может быть признано противоречащим действующему законодательству (КС и КТД), а лишь то, которое ухудшает **статус работников** по сравнению с трудовым законодательством, являющимся в силу ст. 12 ТК недействительным и не имеющим юридических последствий, учитывая в то же время, что ч. (2) ст. 11 ТК в принципе допускает установление для работников дополнительных, помимо предусмотренных законодательством, трудовых прав и гарантий. Иначе говоря, в ПВРП могут быть включены нормы, **улучшающие положение** (статус) работников по сравнению с трудовым законодательством (КС и КТД), но не могут быть включены нормы, **ухудшающие их положение** по сравнению с трудовым законодательством (КС и КТД). В ч. (3) настоящей статьи законодатель предостерегает, что в ПВРП не могут также быть установлены ограничения индивидуальных или коллективных прав работников. Например, работодатель не вправе включить в ПВРП (*даже если представители работников/ профсоюзы в процессе консультирования проекта данного документа не высказали свои замечания*) положения относительно запрещения проведения общих собраний трудового коллектива и/или первичной профсоюзной организации в пределах предприятия, поскольку такие положения по существу ограничивают как индивидуальные, так и коллективные права работников.

Статья 199. Содержание правил внутреннего распорядка предприятия

(1) Правила внутреннего распорядка предприятия должны содержать положения, касающиеся:

а) охраны и гигиены труда на предприятии;

б) соблюдения принципа недискриминации и недопущения любой формы ущемления достоинства в сфере труда;

с) прав, обязанностей и ответственности работодателя и работников;

д) дисциплины труда на предприятии;

е) дисциплинарных проступков и санкций, применяемых в соответствии с действующим законодательством;

ф) дисциплинарной процедуры;

г) режима труда и отдыха.

(2) Правила внутреннего распорядка предприятия могут содержать и другие положения, касающиеся иных вопросов регулирования трудовых отношений на предприятии.

(3) Правила внутреннего распорядка предприятия доводятся работодателем до сведения работников под расписку и влекут юридические последствия для них со дня ознакомления с правилами.

(4) Обязанность ознакомления работников под расписку с содержанием правил внутреннего распорядка предприятия должна быть исполнена работодателем в течение пяти рабочих дней со дня их утверждения.

(5) Порядок ознакомления каждого работника с содержанием правил внутреннего распорядка предприятия устанавливается непосредственно в правилах.

(6) Правила внутреннего распорядка предприятия вывешиваются во всех его структурных подразделениях.

(7) Любое изменение или дополнение правил внутреннего распорядка предприятия осуществляется с соблюдением положений статьи 198.

Предписания комментируемой статьи регулируют основные аспекты, касающиеся содержания ПВРП. Так, в ч. (1) приводятся ключевые положения, которые вместе взятые образуют содержание ПВРП. Однако данный перечень положений не является исчерпывающим, поскольку далее ч. (2) предусматривает, что ПВРП могут содержать и другие положения, касающиеся иных вопросов регулирования трудовых отношений на предприятии (как, например, положения об условиях присвоения почетного звания «Ветеран труда предприятия» в качестве поощрения за успехи в работе согласно ч. (2) ст. 203 ТК, о порядке организации служебного расследования в соответствии с ч. (2) ст. 208 ТК и другие). Важное значение имеет предписание ч. (3) комментируемой статьи, согласно которому ПВРП доводятся работодателем до сведения работников под расписку и влекут юридические последствия для них со дня ознакомления с правилами. Для этого на предприятии обычно ведется специальный регистр, (журнал) в котором содержатся текст ПВРП, и соответственно, данные об ознакомлении работников под расписку (среди которых в обязательном порядке должна быть четко указана дата ознакомления). Обязанность ознакомления работников под расписку с содержанием ПВРП должна быть исполнена работодателем в течение пяти рабочих дней со дня их утверждения (ч. (4) комментируемой статьи). Такая же процедура должна быть соблюдена при внесении изменений и/или дополнений в ПВРП. В ч. (5) уточняется, что порядок ознакомления каждого работника с содержанием ПВРП устанавливается непосредственно в правилах (лучше всего, в виде самостоятельного их раздела). Особое значение имеет предписание

ч. (6), определяющее, что ПВРП вывешиваются во всех его структурных подразделениях предприятия (в цехах, управлениях, отделах, участках, филиалах, представительствах и др.). В ч. (7) законодатель акцентирует внимание на то, что любое изменение или дополнение ПВРП осуществляется с соблюдением положений ст. 198 ТК (*то есть вносятся после консультаций с представителями работников/профсоюзным органом предприятия и утверждаются затем приказом работодателя*).

Статья 200. Дисциплинарные уставы и положения

В некоторых отраслях национальной экономики к отдельным категориям работников применяются дисциплинарные уставы и положения, утвержденные Правительством.

Комментируемая статья предусматривает, что в некоторых отраслях национальной экономики к отдельным категориям работников применяются дисциплинарные уставы и положения, утвержденные Правительством. Так, например, в такой важной отрасли национальной экономики как железнодорожный транспорт действует и применяется **Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта**, утв. Постановлением Правительства № 238/2005. Аналогичные положения (уставы) применяются и в иных отраслях национальной экономики (гражданская авиация, речной транспорт, противопожарная служба и др.).

Глава II.

Дисциплина труда

Статья 201. Дисциплина труда

Дисциплина труда представляет собой обязанность всех работников подчиняться определенным правилам поведения, установленным в соответствии с настоящим кодексом, другими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективными и индивидуальными трудовыми договорами, а также нормативными актами на уровне предприятия, в том числе правилами внутреннего распорядка предприятия.

1. Комментируемая статья дает определение понятия «дисциплина труда», согласно которому она представляет собой **обязанность всех работников подчиняться определенным правилам поведения**, установленным в соответствии с ТК, другими нормативными актами, КС, КТД и ИТД, а также правовыми актами на уровне предприятия, в том числе ПВРП. Подчинение работников определенным правилам поведения по существу означает неукоснительное соблюдение с их стороны возложенных на них трудовых обязанностей. Основные трудовые обязанности работников содержатся в ч. (2) ст. 9 ТК, предусматривающей, что они **должны**: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные ИТД; выполнять установленные нормы труда; соблюдать ПВРП; соблюдать трудовую дисциплину; соблюдать требования по охране и гигиене труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; незамедлительно сообщать работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей или сохранности имущества работодателя; уплачивать

в установленном порядке взносы обязательного государственного социального страхования и взносы обязательного медицинского страхования; выполнять другие обязанности, предусмотренные действующим законодательством, КТД и КС.

2. Особый пакет трудовых обязанностей работников содержится согласно ст. 226 ТК в области охраны труда. В частности, работник **обязан**: соблюдать инструкции по охране труда, относящиеся к осуществляемой работе; применять по назначению полученные средства индивидуальной защиты; осуществлять свою деятельность таким образом, чтобы не подвергать опасности, как себя, так и других работников; не поднимать, не передвигать, не уничтожать защитные, сигнализационные и предупреждающие приспособления, не препятствовать применению методов и приемов, уменьшающих или устраняющих действие факторов риска; ставить в известность своего непосредственного руководителя о любой технической неисправности или иной ситуации, когда не соблюдаются требования по охране труда; прервать работу при возникновении явной угрозы несчастного случая и незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю; информировать своего непосредственного руководителя о любом несчастном случае или любом заболевании на рабочем месте. С другой стороны, конкретные обязанности работника должны быть четко оговорены в ИТД согласно п.г)ч.(1)ст.49 ТК и ясно сформулированы в ПВРП (п. с) ч. (1) ст. 199 ТК). Таким образом, строгое и в полном объеме выполнение работниками возложенных на них трудовых обязанностей гарантирует соблюдение дисциплины труда на предприятии.

Статья 202. Обеспечение дисциплины труда

Дисциплина труда обеспечивается на предприятии путем создания работодателем экономических, социальных, правовых и организационных условий для нормального высокопроизводительного труда, воспитания у работников сознательного отношения к труду, применения поощрений и вознаграждений за добросовестный труд, а также взысканий за совершение дисциплинарных проступков.

В комментируемой статье законодатель определяет основные средства обеспечения дисциплины труда на предприятии. Из содержания данной статьи следует, что **дисциплина труда обеспечивается путем:**

- 1) создания работодателем экономических, социальных, правовых и организационных условий для нормального высокопроизводительного труда;
- 2) воспитания у работников сознательного отношения к труду;
- 3) применения поощрений и вознаграждений за добросовестный труд;
- 4) применения взысканий за совершение дисциплинарных проступков.

Создание работодателем экономических, социальных, правовых и организационных условий для нормального высокопроизводительного труда означает, по сути, принятие комплекса социально-экономических

и организационно-правовых мер с его стороны, направленных на **обеспечение**: качественной и ритмичной работы предприятия и его трудового коллектива; справедливой оплаты труда; надлежащей социально-правовой защиты трудовых прав и законных интересов людей труда; современного оснащения рабочих мест; нормальных условий труда, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда и др. **Воспитание у работников** сознательного отношения к труду возможно посредством внутреннего убеждения, добросовестного выполнения возложенных на них трудовых обязанностей, создания обстановки критики и самокритики среди коллег по работе, всеобщей моральной поддержки примерного поведения членов трудового коллектива и др. **Применение поощрений и вознаграждений** за добросовестный труд (при соблюдении положений ст. 203 - 205 ТК) – важный инструмент в укреплении дисциплины труда не только со стороны поощряемых работников, но и со стороны многих окружающих работников, которые стремятся быть не хуже, а наоборот-быть лучше. Такое средство как **применение взысканий** за совершение дисциплинарных проступков (с учетом требований ст. 206 - 210 ТК) используется работодателем в том случае, когда другие средства обеспечения дисциплины труда на предприятии по отношению к тому или иному работнику не позволяют достичь желаемого результата.

Статья 203. Поощрения за успехи в работе

(1) За успехи в работе работодатель может применять следующие виды поощрений:

- а) объявление благодарности;
- б) премирование;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетной грамотой.

(2) Правилами внутреннего распорядка предприятия, дисциплинарными уставами и положениями могут предусматриваться и другие формы стимулирования работников.

(3) За особые успехи в работе, заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ордена, медали, почетные звания), им могут быть присуждены государственные премии.

1. В положениях комментируемой статьи (ч. (1)) рассматриваются меры поощрения за успехи в работе, которые могут быть применены работодателем к работнику. **Благодарность** - это мера морального поощрения, представляющая собой официальное признание со стороны работодателя трудовых заслуг работника, высокая оценка его труда. **Премия** - мера поощрения, состоящая в дополнительном материальном вознаграждении за трудовые достижения в целях усиления моральной и материальной заинтересованности работника. **Ценный подарок** – это вещь, представляющая собой материальную или иную ценность, которой награждается работник за определенные достижения в труде. **Почетная грамота** – документ, в котором официально выражено проявление почета к награждаемому работнику за трудовые заслуги со стороны работодателя или иного уполномоченного органа.

2. В ч. (2) комментируемой статьи закреплена возможность расширения перечня поощрений (ч. (1)) путем их включения в ПВРП, дисциплинарных уставах и положениях. Например, в соответствии с п.11 **Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта**, утв. Постановлением Правительства № 238/2005, за образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство, инициативность, продолжительную и безупречную работу к работникам железнодорожного транспорта применяются такие дополнительные меры поощрения как присвоение звания «Лучший работник по профессии» и награждение знаком «Почетный железнодорожник». За особые успехи в работе, заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ордена, медали, почетные звания), им могут быть присуждены государственные премии (ч. (3) настоящей статьи).

Основным законодательным актом, регламентирующим порядок присуждения государственных наград (орденов, медалей, почетных званий), является **Закон №1123/1992 о государственных наградах Республики Молдова**. Представление к награждению осуществляется в соответствии с **Положением о порядке представления к награждению государственными наградами Республики Молдова и вручения этих наград**, утв. Указом Президента Республики Молдова № 178/1992. Присуждение государственных и других национальных премий в различных областях производится на основании **Положения о Государственной премии**, утв. Постановлением Правительства № 569/2006, **Положения о присуждении Национальной премии в области науки и техники**, утв. Постановлением Правительства №911/2002, **Положения о присуждении Премии за выдающиеся достижения в области научных исследований и разработок**, утв. Постановлением Правительства №608/2003 и других.

Статья 204. Порядок применения поощрений

(1) Поощрения применяются работодателем по согласованию с представителями работников.

(2) Поощрения объявляются приказом (распоряжением, решением, постановлением), доводятся до сведения трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

Комментируемая статья регулирует порядок применения поощрений. Так, положение ч. (1) устанавливает, что поощрения применяются работодателем по согласованию с **представителями работников**. Согласно ч. (2) ст. 20 ТК, представителем работников в социальном партнерстве на уровне предприятия является профсоюзный орган (комитет) предприятия, уполномоченный в соответствии с уставом профессионального союза и действующим законодательством. На предприятии, где не созданы профсоюзы, интересы работников могут быть защищены избранными ими представителями (ч. (2) ст. 21 ТК). Исходя из ч. (2) комментируемой статьи, поощрения объявляются приказом (распоряжением, решением, постановлением), доводятся до сведения трудового коллектива и заносятся

в трудовую книжку работника. На практике приказ о поощрении работника доводится до сведения трудового коллектива путем его вывешивания на доске объявлений, а также в структурном подразделении предприятия, где трудится непосредственно поощряемый работник (с вручением последней копии приказа). Внесение сведений о поощрениях и вознаграждениях в трудовую книжку работника производится в соответствии с п. 66 - 68 Положения о порядке заполнения, хранения и учета трудовой книжки, утв. Постановлением Правительства №1449/2007.

Статья 205. Преимущества и льготы работникам, добросовестно и эффективно выполняющим свои трудовые обязанности

Работникам, добросовестно и эффективно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в сфере социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санаторно-курортные учреждения, дома отдыха и др.). Такие работники пользуются также преимуществом при продвижении по работе.

Исходя из содержания комментируемой статьи, работникам, добросовестно и эффективно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в сфере социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санаторно-курортные учреждения, дома отдыха и др.). В частности, лечебные путевки (в том числе льготные) в санаторно-курортные учреждения распределяются в соответствии с требованиями Положения о пособиях в государственной системе социального страхования по предупреждению заболеваний и восстановлению трудоспособности застрахованных лиц через санаторно-курортное лечение, утв. Постановлением Правительства № 982/2002. С другой стороны, согласно п. 7) ст. 40 ЖК, работники, длительное время добросовестно проработавшие в сфере производства и нуждающиеся в улучшении жилищных условий, обеспечиваются жильем в первую очередь. Кроме того, такие работники пользуются также преимуществом при продвижении по работе. В связи с данным преимуществом, в п. с) ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, подчеркивается, что участвующие в настоящем Пакте государства (в том числе наша страна) признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации.

Статья 206. Дисциплинарные взыскания

(1) За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

- а) предупреждение;
- б) выговор;
- с) строгий выговор;

д) увольнение (по основаниям, предусмотренным пунктами г) - р) части (1) статьи 86).

[Ст. 206 ч (1) изменена ЗИ 8-ХVI от 09.02.06. МО 83-86.02.06.06 ст. 362]

(2) Действующим законодательством в отношении некоторых категорий работников могут предусматриваться и другие дисциплинарные взыскания.

(3) Применение за нарушение трудовой дисциплины штрафов или любых других денежных дисциплинарных взысканий запрещается.

(4) За один и тот же дисциплинарный проступок не может быть применено более одного дисциплинарного взыскания.

(5) При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка и другие объективные обстоятельства.

1. Положение ч. (1) комментируемой статьи перечисляет дисциплинарные взыскания, которые могут быть применены работодателем к работнику за нарушение трудовой дисциплины. Правовым основанием для применения работодателем к работнику дисциплинарных взысканий является совершение им дисциплинарного проступка. Дисциплинарным проступком признается противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, которое влечет за собой применение работодателем к нему дисциплинарных взысканий. Крайней мерой дисциплинарного взыскания является увольнение (п. d) ч. (1)). Однако не любое увольнение признается дисциплинарным взысканием, а лишь предусмотренное в п. g) – r) ч. (1) ст. 86 ТК.

К таким основаниям относятся увольнение за: неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания; отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, документированное, то есть в порядке, установленном п. k) ст. 76 ТК; совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества предприятия, установленное решением судебной инстанции или органа, в компетенцию которого входит применение административных взысканий; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия могут служить основанием для утраты доверия работодателя к данному работнику; неоднократное в течение года грубое нарушение устава учебного заведения педагогическим работником; совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с занимаемой должностью; применение (в том числе однократное) педагогическим работником к воспитанникам физического или психического насилия; подписание руководителем предприятия (филиала, подразделения), его заместителями или главным бухгалтером необоснованного правового акта, причинившего материальный ущерб предприятию; однократное грубое нарушение своих служебных полномочий руководителем предприятия, его заместителями или главным бухгалтером; предъявление работником работодателю при заключении индивидуального трудового договора подложных документов, подтвержденное в установленном порядке.

2. Положение ч. (2) настоящей статьи определяет, что действующим законодательством в отношении некоторых категорий работников могут

предусматриваться и другие дисциплинарные взыскания. Так, в частности, согласно ст. 62 Закона № 294/2008 на прокурора могут налагаться такие дисциплинарные взыскания как: **понижение в должности; понижение в классном чине или специальном воинском звании; лишение знака «Почетный работник Прокуратуры».** Исходя из положений ст. 26 Закона № 1150/2000, на сотрудников таможенных органов могут налагаться дисциплинарные взыскания в виде: **понижение в должности на срок до шести месяцев; задержание присвоения специального звания; предупреждение о несоответствии службе по результатам аттестации.** В соответствии со ст. 58 Закона № 158/2008 на государственных служащих могут налагаться такие дополнительные виды дисциплинарных взысканий, как: **приостановление права на продвижение по должности в течение одного года; приостановление права на повышение по ступеням оплаты на срок от одного до двух лет; перевод на низшую государственную должность на срок от 6 до 12 месяцев с соответствующим уменьшением оплаты.** Отдельными законодательными актами предусмотрены дополнительные виды дисциплинарных взысканий и в отношении других категорий работников (например, для судей).

3. Из содержания положений ч. (3) следует, что применение за нарушение трудовой дисциплины штрафов или любых других денежных дисциплинарных взысканий запрещается. Кроме того, за один и тот же дисциплинарный проступок не может быть применено более одного дисциплинарного взыскания (ч. (4)). В то же время при этом следует учесть, что лишение (полностью или частично) работника премии (выплачиваемой за тот или иной период: месяц, квартал, полугодие и т.д.) в соответствии с системой премирования, установленной на предприятии согласно ч. (1) ст. 137 ТК путем утверждения работодателем внутреннего *Положения о порядке премирования работников предприятия* (на основании п. е) ч. (1) ст.10 ТК), **не является штрафом или денежным дисциплинарным взысканием, применение которого запрещается.** Лишение работника премии (частично или полностью) за допущенные им конкретные производственные упущения или за грубые нарушения дисциплины труда (*четко предусмотренные в Положении о премировании*) **по своей природе признается в юридической (судебной, прокурорской, профсоюзной и др.) практике мерой материального воздействия (но не дисциплинарным или денежным взысканием),** которая может быть применена самостоятельно (*независимо от привлечения или непривлечения работника к дисциплинарной ответственности*) либо одновременно с наложением на работника дисциплинарного взыскания (согласно ч. (1) комментируемой статьи). В ч. (5) законодатель акцентирует внимание на то, что при наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка (*негативные последствия для деятельности предприятия и т.п.*), а также другие объективные обстоятельства (*к примеру, ритмичность работы общественного транспорта в случае опоздания работника на свою службу*).

Статья 207. Органы, полномочные применять дисциплинарные взыскания

(1) Дисциплинарное взыскание применяется органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения или назначения на должность) данного работника.

(2) Дисциплинарные взыскания на работников, несущих дисциплинарную ответственность в соответствии с дисциплинарными уставами или положениями и иными нормативными актами, могут налагаться также органами, вышестоящими по отношению к указанным в части (1).

(3) Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены (пункт d) части (1) статьи 206) только по решению избравшего их органа и только на законных основаниях.

Нормы ч. (1) и (2) комментируемой статьи предусматривают, что дисциплинарное взыскание применяется органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения или назначения на должность) данного работника. Дисциплинарные взыскания на работников, несущих дисциплинарную ответственность в соответствии с дисциплинарными уставами или положениями и иными нормативными актами, могут налагаться также органами, вышестоящими по отношению к органу, которому предоставлено право приема на работу этого работника. Следовательно, по общему правилу, дисциплинарное взыскание применяется органом (должностным лицом), которому предоставлено право приема на работу упомянутого работника. Исходя из содержания ч. (1) ст. 65 ТК, прием на работу оформляется приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя (в лице руководителя предприятия). Иначе говоря, дисциплинарное взыскание применяется, прежде всего, руководителем предприятия. Если работник принят (утвержден) коллегиальным органом, то привлечение такого работника к дисциплинарной ответственности производится этим органом (коллективно), а не руководителем данного органа. К работникам, несущим дисциплинарную ответственность в соответствии с дисциплинарными уставами или положениями (иными нормативными актами) дисциплинарные взыскания могут быть наложены также органами, вышестоящими по отношению к органу (в порядке подчиненности), которому предоставлено право приема на работу данного работника, например, к работникам железнодорожного транспорта и других. Для работников, занимающих выборные должности, норма ч. (3) уточняет, что указанные лица могут быть уволены за нарушение трудовой дисциплины (п. d) ч. (1) ст. 206 ТК) только по решению избравшего их органа и только на законных основаниях (то есть, по основаниям, предусмотренным в ч. (1) ст. 86 ТК).

Статья 208. Порядок применения дисциплинарных взысканий

(1) До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме о совершенном проступке. В случае отказа работника дать затребованное объяснение составляется соответствующий акт, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

(2) При определенной степени тяжести проступка, совершенного работником, работодатель может организовать и служебное расследование. В ходе служебного расследования работник вправе объяснить свою позицию и представить лицу, уполномо-

моченному вести расследование, все доказательства и обоснования, которые считает необходимыми.

1. Положения комментируемой статьи раскрывают порядок применения дисциплинарных взысканий. Так, ч. (1) гласит, что до применения дисциплинарного взыскания **работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме** о совершенном проступке. В случае отказа работника дать затребованное объяснение **составляется соответствующий акт**, который подписывается представителем работодателя и представителем работников (прфсоюзов). Как правило, затребование от работника объяснения в письменной форме (объяснительной записки) о совершенном им проступке осуществляется (обычно устно) со стороны непосредственного руководителя/начальника (начальника цеха, отдела, службы и т.п.) провинившегося работника, который, в свою очередь, составляет на имя руководителя предприятия докладную записку о совершенном работником дисциплинарном проступке с приложением к ней объяснительной записки последнего. Если работник отказывается от даче затребованного от него объяснения (что не редкость), то в такой ситуации составляется соответствующий акт (об установлении факта отказа работника дать затребованное объяснение), который подписывается представителем работодателя (например, начальником цеха) и представителем работников (к примеру, председателем цехового комитета профсоюза) и прилагается к докладной записки о совершенном работником дисциплинарного проступка.

2. Положение ч. (2) комментируемой статьи предусматривает, что при определенной степени тяжести проступка, совершенного работником, работодатель может организовать и **служебное расследование**, в ходе которого работник вправе объяснить свою позицию и представить лицу, уполномоченному вести расследование, все доказательства и обоснования, которые считает необходимыми. Для проведения служебного расследования работодатель вправе (*даже целесообразно*) издать свой приказ о назначении ответственного (компетентного) работника предприятия, уполномоченного вести расследование, предоставив ему определенные права (затребовать документы, информацию, данные, объяснения и др.) и возложив на него обязанности представить по окончании расследования работодателю (руководителю предприятия) в письменной форме четко сформулированные выводы и предложения. В свою очередь, провинившийся работник может письменно или устно объяснить свою позицию и представить лицу, уполномоченному вести расследование, все имеющиеся у него доказательства (документы, показания коллег по работе, видео/аудиозаписи и др.) и обоснования (расчеты, доводы, выводы и т.п.), которые считает необходимыми.

Статья 209. Сроки применения дисциплинарных взысканий

(1) Дисциплинарное взыскание применяется, как правило, сразу же после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, без учета времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном или медицинском отпуске.

(2) Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-экономической деятельности - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

1. Положение ч. (1) комментируемой статьи устанавливает, что дисциплинарное взыскание (ч. (1) ст. 206 ТК) применяется, как правило, сразу же после обнаружения проступка, **но не позднее одного месяца со дня обнаружения**, без учета времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном или медицинском отпуске. Днем обнаружения проступка считается обычно дата составления на имя руководителя предприятия *докладной записки* о его совершении работником (см. также п. 1 комментарий к ст. 208 ТК). Нахождение работника в ежегодном оплачиваемом отпуске (ст. 112 - 116 ТК), учебном отпуске (ст. 178 - 181 ТК) или медицинском отпуске (ст. 123 ТК), по существу, продлевает месячный срок, в течение которого допускается применение дисциплинарного взыскания после обнаружения проступка. К медицинскому отпуску на практике приравнивается также отпуск по беременности и родам (отпуск по материнству), исходя из того, что как на период медицинского отпуска, так и на период отпуска по материнству действие ИТД приостанавливается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, согласно п. а) и б) ст. 76 ТК. Как известно, приостановление действия ИТД предполагает **приостановление работы работником** (ч. (2) ст. 75 ТК), что объективно исключает возможность его дисциплинарного санкционирования в этот период.

2. Из содержания ч. (2) настоящей статьи следует, что дисциплинарное взыскание не может быть применено **позднее шести месяцев** со дня совершения проступка (в том случае, когда обнаружение проступка имело место по истечении месячного срока со дня его допущения), а по результатам ревизии или проверки финансово-экономической деятельности (например, со стороны Счетной палаты) — **позднее двух лет** со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (то есть, периоды уголовного преследования и судебного разбирательства согласно ст. 252 - 473 УПК). Следует заметить, что в случае применения к работнику решением судебной инстанции уголовного наказания, исключающего возможность продолжения работы на предприятии (лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на основании ст. 65 УК, лишения свободы на определенный срок (ст. 70 УК) и пожизненного заключения (ст. 71 УК)), его ИТД прекращается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, — со дня вступления в законную силу такого судебного решения, на основании п. е) ст. 82 ТК. Поскольку в подобных случаях ИТД работника прекращается, то при таких обстоятельствах правовых оснований (и возможностей) для применения к нему, как уже освобожденному от работы, дисциплинарного взыскания **не имеется**.

Статья 219. Применение дисциплинарного взыскания

(1) Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении, решении, постановлении), в котором в обязательном порядке указываются:

а) фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания;

б) срок обжалования взыскания;

с) орган, в который можно обжаловать взыскание.

(2) Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя, за исключением дисциплинарного взыскания в виде увольнения согласно пункту d) части (1) статьи 206, которое применяется с соблюдением части (3) статьи 81, объявляется работнику под расписку не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня издания, а в случае, когда он работает в одном из структурных подразделений предприятия (филиал, представительство, децентрализованная служба и др.), расположенном в другой местности, не позднее чем в течение 15 рабочих дней, и влечет последствия со дня объявления. Отказ работника подтвердить подписью объявление приказа оформляется соответствующим актом, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

[Ст 210 ч (2) изменена ЗП 60-ХVІ от 21 03 08, МО 115-116/01.07.08, ст 441]

(3) Приказ (распоряжение, решение, постановление) о применении дисциплинарного взыскания может быть обжалован работником в судебную инстанцию в порядке, предусмотренном статьей 355.

1. Нормы комментируемой статьи регламентируют порядок применения дисциплинарного взыскания. В ч. (1) установлено, что дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении, решении, постановлении), изданном работодателем, в котором в обязательном порядке указываются: фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания; срок обжалования взыскания; орган, в который можно обжаловать взыскание. Фактические причины (брак в работе, появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии и др.) и правовые основания применения дисциплинарного взыскания (*положения охваченные ст. 206 - 208 ТК*), как правило, излагаются ясно и аргументировано в преамбуле приказа работодателя о санкционировании работника. Требования о сроке обжалования взыскания и орган, в который можно его обжаловать со стороны заинтересованного работника, обычно совмещаются/объединяются (как показывает правоприменительная практика) в одном из последних пунктов приказа о санкционировании провинившегося (например, сформулировав следующим образом: «Настоящий приказ может быть обжалован в Инспекцию труда и/или в суд в течение одного года с момента ознакомления с ним»).

2. Исходя из ч. (2) комментируемой статьи, приказ работодателя (за исключением дисциплинарного взыскания в виде увольнения согласно п. d) ч. (1) ст. 206 ТК, которое применяется с соблюдением ч. (3) ст. 81 ТК), объявляется работнику под расписку не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня издания, а в случае, когда он работает в одном из структурных подразделений предприятия (филиал, представительство, территориальная служба и др.), расположенном в другой местности, не позднее чем в течение 15 рабочих дней, и влечет последствия со дня

объявления. Отказ работника подтвердить подписью объявление приказа оформляется соответствующим актом, который подписывается **представителем работодателя** (например, мастером участка в цехе) и **представителем работников** (к примеру, профгруппоргом). Следовательно, дисциплинарное взыскание (предупреждение; выговор; строгий выговор) должно быть, по общему правилу, объявлено работнику под расписку не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня издания приказа, а крайнее дисциплинарное взыскание, - **увольнение** (являющимся одновременно и основанием для прекращения трудовых отношений), - **не позднее дня освобождения от работы**, как того предписывает положение ч. (3) ст. 81 ТК. Если санкционированный работник числится в одном из структурных подразделений предприятия (филиал, представительство, территориальная служба и др.), расположенном в другой местности (например, головное предприятие находится в мун. Бэлць, а его филиал - в гор. Кахул), приказ работодателя о привлечении к дисциплинарной ответственности **объявляется работнику под расписку не позднее чем в течение 15 рабочих дней** и влечет последствия со дня его объявления. В ч. (3) настоящей статьи работнику предоставлено право обжалования приказа о применении дисциплинарного взыскания в суд согласно ст. 355 ТК (*в течение одного года*). Однако работник может также обжаловать приказ о применении к нему дисциплинарного взыскания в Инспекцию труда на основании ст. 52 Конституции страны и п. г) ч. (1) ст. 9 ТК.

Статья 211. Срок действия и последствия дисциплинарного взыскания

(1) Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

(2) Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству представителей работников или непосредственного руководителя работника.

(3) В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику, на которого оно наложено, не могут применяться поощрения, предусмотренные статьей 203.

1. Комментируемая статья регламентирует некоторые аспекты отнесительного срока действия и последствий дисциплинарного взыскания. Так, согласно ч. (1) срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения (то есть, со дня объявления приказа о дисциплинарном санкционировании работника под расписку, поскольку он влечет правовые последствия с этого дня, как того предписывает ч. (2) ст. 210 ТК). Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Однако в случае повторного привлечения работника к дисциплинарной ответственности до истечения одного года со дня применения к нему предыдущей дисциплинарной санкции, первое взыскание сохраняет свою силу вместе со вторым до истечения одного года со дня применения последнего. Эта особенность должна быть учтена, в частности, при увольнении работника на основании

п. г) ч. (1) ст. 86 ТК (неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания).

2. В ч. (2) закреплено очень важное положение, согласно которому работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, **вправе снять его до истечения года по собственной инициативе** (чаще всего, когда руководитель предприятия знает работника лично, например, в малочисленной фирме), **по просьбе работника** (путем подачи им письменного заявления на имя работодателя, завизированного непосредственным руководителем заявителя), **по ходатайству представителей работников** (как правило, со стороны профсоюзного собрания/комитета структурного подразделения предприятия перед работодателем) **или непосредственного руководителя работника** (по ходатайству к работодателю от начальника цеха, отдела и др.). Досрочное снятие дисциплинарного взыскания производится (как показывает практика) путем издания работодателем соответствующего приказа об этом, который доводится до сведения заинтересованного работника (лучше под роспись) с вручением ему, по его просьбе, копии приказа согласно п. б) ст. 93 ТК.

3. Положение ч. (3) предусматривает, что в течение срока действия дисциплинарного взыскания (один год) к работнику, на которого оно наложено, не могут применяться поощрения, предусмотренные ст. 203 ТК (к которым относятся: объявление благодарности; выдача премии; вручение ценного подарка; награждение почетной грамотой). Однако из логики данного положения (ч. (3)) следует, что в течение срока действия дисциплинарного взыскания (один год) к работнику, на которого оно наложено, не могут применяться также и другие формы стимулирования работников, предусмотренные ПВРП, дисциплинарными уставами и положениями (ч. (2) ст. 203 ТК). Кроме того, такой работник не может быть представлен к государственной награде (ордену, медали, почетному званию) или к присуждению государственной премии (при наличии соответствующих оснований для этого) согласно ч. (3) ст. 203 ТК. В то же время, действующее дисциплинарное взыскание может быть снято досрочно (в порядке, указанном в ч. (2) комментируемой статьи), после чего к работнику могут быть применены беспрепятственно поощрения и другие формы стимулирования работников, предусмотренные ст. 203 ТК.

Р а з д е л VIII. **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА**

Глава I. **Общие положения**

Статья 212. Основные понятия

(1) *Профессиональная подготовка* - процесс обучения, в результате которого работник приобретает квалификацию, удостоверяемую свидетельством или дипломом, выданными в установленном законом порядке.

(2) *Непрерывная профессиональная подготовка* - процесс обучения, в результате которого работник, уже имеющий определенную квалификацию или профессию, пополняет свои профессиональные знания посредством углубления знаний в определенной области основной специальности либо путем освоения новых методов или приемов, применяемых в области этой специальности.

(3) *Техническая подготовка* - система обучения, посредством которой работник осваивает способы применения в процессе работы технических и технологических средств.

1. В комментируемой статье законодатель дает определение основных понятий в области профессиональной подготовки. Так, в соответствии с ч. (1) **профессиональная подготовка** – это процесс обучения, в результате которого работник приобретает квалификацию, удостоверенную свидетельством или дипломом, выданными в установленном законом порядке. В контексте изложенного следует уточнить, что согласно ч. (3) ст. 22 и ч. (3) ст. 23 Закона №547/1995 об образовании (Закон №547/1995) обучение в профессиональном училище завершается получением **квалификационного свидетельства**, а обучение в ремесленном училище завершается выдачей **квалификационного удостоверения**, - оба документа, дающих право на трудоустройство и на работу по приобретенной специальности. Исходя из положений ч. (5) и (6) ст. 25 Закона №547/1995, обучение в колледжах завершается получением **диплома о среднем специальном образовании**, которым удостоверяется квалификация специалиста среднего уровня по соответствующему профилю и специальности и дается право на трудоустройство. Выпускникам учреждений высшего образования выдается в соответствии с ч. (4) и (7) ст. 27 и ч. (6) и (7) ст. 28 Закона №547/1995 **диплом лицензиата (I цикл)**, подтверждающий, что его обладатель получил первоначальную профессиональную подготовку, позволяющую ему трудоустроиться, и **диплом мастера (II цикл)**, подтверждающий, что его обладатель овладел общими и специальными знаниями (навыками), дающими ему право на занятие (на трудоустройство) педагогических должностей в высших учебных заведениях или в научно-исследовательских институтах.

2. В ч. (2) определяется, что **непрерывная профессиональная подготовка** – процесс обучения, в результате которого работник, уже имеющий определенную квалификацию или профессию, пополняет свои профессиональные знания посредством углубления знаний в определенной области основной специальности либо путем освоения новых методов или приемов, применяемых в области этой специальности. Конкретный порядок прохождения непрерывной профессиональной подготовки в той или иной степени регламентируется **Положением об организации непрерывного профессионального обучения**, утв. Постановлением Правительства (Положение № 1224/2004). В частности, п. 2 Положения № 1224/2004 определяет, что *непрерывное профессиональное образование* - это комплекс процессов, организованных с целью повторения или дополнения, продолжения или видоизменения начального образования,

благодаря чему взрослые развивают свои способности, обогащают знания, повышают или подтверждают свою **техническую или профессиональную квалификацию**, вырабатывают новые ориентиры и получают возможность развивать свои способности и поведенческие навыки **в двух направлениях**: 1) гармоничное развитие личности и 2) участие в социально-экономическом и культурном развитии общества. Целью непрерывного профессионального образования является общее развитие личности и, соответственно, членов общества, поддержка и внедрение культурных, научных, национальных и универсальных ценностей, моральное и гражданское воспитание граждан, уменьшение и устранение недостатков воспитания и образования, актуализация или получение новых знаний, что позволит **взрослым профессионально совершенствоваться и повышать квалификацию с целью активной интеграции в рынок труда** (п. 3 Положение № 1224/2004).

3. Исходя из содержания ч. (3) комментируемой статьи, **техническая подготовка** – это система обучения, посредством которой работник осваивает способы применения в процессе работы технических и технологических средств. В широком смысле **техническая подготовка** представляет собой единый для всех предприятий **системный подход** к выбору и применению методов и средств организации производственного процесса, который базируется на достижениях техники/технологии и организации производства, что позволяет существенно поднять его технический уровень (упомянутого процесса). **Техническая подготовка** предполагает эффективное использование технологических модулей, средств компьютерной техники для комплексного и системного решения производственно-технических задач. **Техническая подготовка** позволяет одновременно усвоить общие правила организации и моделирования процессов управления производством, стадии разработки технической/технологической документации, порядок подготовки производства, правила и этапы отработки технологичности конструкции выпускаемых изделий, выбор номенклатуры, правила классификации видов технических/технологических процессов и т. д.

Концептуальные основы **профессиональной подготовки** в широком плане содержатся (помимо Положения № 1224/2004) в **Концепции профессиональной ориентации, подготовки и профессионального обучения людских ресурсов**, утв. Постановлением Парламента № 253/2003, и в **Концепции развития среднего профессионального образования**, утв. Постановлением Правительства № 1334/2004.

Статья 213. Права и обязанности работодателя в области профессиональной подготовки

(1) Работодатель обязан создать необходимые условия и способствовать профессиональной и технической подготовке работников, проходящих обучение на производстве, повышающих квалификацию или обучающихся в учебных заведениях без отрыва от работы.

(2) На каждом предприятии, являющемся юридическим лицом, работодателем

совместно с представителями работников ежегодно составляются и утверждаются планы профессиональной подготовки.

(3) Условия и формы профессиональной подготовки, ее продолжительность, права и обязанности сторон, а также объем финансовых средств, выделенных на эти цели (не менее 2 процентов фонда заработной платы предприятия), определяются коллективным трудовым договором или коллективным соглашением.

(4) Если инициатива прохождения работником курса профессиональной подготовки или стажировки исходит от работодателя, соответствующие расходы несет работодатель.

(5) В случае отрыва работника от работы на короткий срок в целях профессиональной подготовки действие его индивидуального трудового договора продолжается с сохранением средней заработной платы. Если указанный срок превышает 60 календарных дней, действие индивидуального трудового договора приостанавливается, а работник получает при этом пособие, выплачиваемое работодателем в соответствии с положениями коллективного трудового договора.

1. Комментируемая статья регламентирует основные права и обязанности работодателя в области профессиональной подготовки. Исходя из содержания ч. (1), работодатель обязан создать необходимые условия и способствовать профессиональной и технической подготовке работников, проходящих обучение на производстве, повышающих квалификацию или обучающихся в учебных заведениях без отрыва от работы. Таким образом, законодатель обязывает работодателя обеспечить все необходимые условия и в то же время способствовать профессиональной и технической подготовке трех категорий работников, а именно: 1) проходящих обучение на производстве, 2) повышающих квалификацию и 3) обучающихся в учебных заведениях без отрыва от работы. В этих целях, на каждом предприятии, являющемся юридическим лицом, работодателем совместно с представителями работников (профсоюзами) ежегодно составляются и утверждаются планы профессиональной подготовки (ч. (2) настоящей статьи). Согласно ч. (3) условия и формы профессиональной подготовки, ее продолжительность, права и обязанности сторон, а также объем финансовых средств, выделенных на эти цели (не менее 2 процентов фонда заработной платы предприятия), определяются КТД или КС. Следовательно, работодатель должен ежегодно составлять и утверждать план профессиональной подготовки с выделением (посредством КТД или КС) на эти цели не менее 2% фонда заработной платы предприятия (что, к сожалению, не всегда выполняется, особенно на предприятиях среднего и малого бизнеса, в бюджетных учреждениях и др.).

2. Особое правовое значение имеет трудовая гарантия, содержащаяся в ч. (4), согласно которой, если инициатива прохождения работником курса профессиональной подготовки или стажировки исходит от работодателя, соответствующие расходы несет работодатель. Таким образом, когда инициатива прохождения работником курса профессиональной подготовки (в том числе, путем повышения квалификации, являющемся, как это следует из содержания ч. (1), разновидностью профессиональной подготовки) или стажировки исходит от работодателя, требуемые расходы несет сам работодатель. С другой стороны, согласно п. h) ч. (1) ст. 9 ТК

работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в соответствии с настоящим кодексом (включая покрытие требуемых расходов в этих целях за счет средств работодателя). Исполнение возложенной по закону на работодателя упомянутой трудовой гарантии (ч. (4)), возможно, прежде всего, посредством надлежащего финансирования ежегодно составляемого и утверждаемого плана профессиональной подготовки работников предприятия согласно ч. (2) комментируемой статьи. При отсутствии такого плана и его финансирования соблюдение работодателем трудовой гарантии из ч. (4) становится практически невозможным, что в свою очередь влечет ответственность для него на основании ст. 381 ТК и ст. 55 КП (за нарушение требований законодательства о труде).

3. Вызывает иногда неясность применение положений ч. (5), предусматривающих, что в случае отрыва работника от работы на короткий срок в целях профессиональной подготовки действие его ИТД продолжается с сохранением средней заработной платы. Если указанный срок превышает 60 календарных дней, действие ИТД приостанавливается, а работник получает при этом пособие, выплачиваемое работодателем в соответствии с положениями КТД. Из логики приведенных положений следует, что, когда срок профессиональной подготовки превышает 60 календарных дней, действие ИТД приостанавливается (на основании п. б) ст. 77 ТК), а работник получает при этом пособие, выплачиваемое работодателем в соответствии с условиями КТД. Однако, исходя из положений п. б) ст. 77 ТК, приостановление действия ИТД на период прохождения курса профессиональной подготовки или стажировки с отрывом от работы на срок более 60 календарных дней допускается не автоматически, а только по соглашению сторон, оформленному письменно. Если такое письменное соглашение сторон не оформлено (например, по причине отказа работника), то правовых оснований для приостановления действия его ИТД на период прохождения им курса профессиональной подготовки продолжительностью свыше 60 календарных дней не имеется. При таких обстоятельствах средняя заработная плата сохраняется за весь (полный) период прохождения курса профессиональной подготовки, включая время, превышающее 60 календарных дней.

Статья 216. Права и обязанности работников и условия профессиональной подготовки

(1) Работник имеет право на профессиональную подготовку, в том числе на получение новой профессии или специальности. Это право может быть реализовано путем заключения в письменной форме между работником и работодателем договоров профессиональной подготовки (статья 215 и части (3) и (4) статьи 216), являющихся дополнением к индивидуальному трудовому договору.

(2) Работник, прошедший курс профессиональной подготовки или стажировку в соответствии с настоящим кодексом, не может подать в отставку в течение определенного срока, установленного договором профессиональной подготовки, кроме специально оговоренных в договоре случаев.

(3) Если инициатива участия в какой-либо форме профессиональной подготов-

ки, организованной вне предприятия с отрывом от работы, исходит от работника, работодатель рассматривает его письменное заявление совместно с представителями работников.

(4) Работодатель в течение 15 календарных дней со дня регистрации заявления работника принимает решение о том, на каких условиях он сможет разрешить работнику прохождение профессиональной подготовки в соответствии с частью (3) и будут ли покрыты им расходы в связи с этим полностью или частично.

1. Нормы комментируемой статьи регламентируют основные права и обязанности работников в области профессиональной подготовки. В этой связи ч. (1) определяет, что работник имеет право на профессиональную подготовку, в том числе на получение новой профессии или специальности. Это право может быть реализовано путем заключения в письменной форме между работником и работодателем договоров профессиональной подготовки (ст. 215 и ч. (3) и (4) ст. 216 ТК), являющихся дополнением к ИТД. Согласно ст. 215 ТК, детализируется порядок заключения в письменной форме договора профессиональной квалификации, в соответствии с которым работник обязуется пройти курс профессиональной подготовки, организованной работодателем, для получения профессиональной квалификации, и являющийся дополнительным к ИТД. Исходя из норм ч. (3) и (4) ст. 216 ТК, работодатель вправе заключить в письменной форме с любым работником предприятия договор непрерывной профессиональной подготовки, являющемуся дополнительным к ИТД и регулируемым трудовым законодательством.

2. Принципиальное значение имеет норма ч. (2), согласно которой работник, прошедший курс профессиональной подготовки или стажировку в соответствии с настоящим кодексом, не может подать в отставку в течение определенного срока, установленного договором профессиональной подготовки, кроме специально оговоренных в договоре случаев. Поскольку договоры профессиональной подготовки являются по своей правовой природе дополнением/приложением к ИТД (как это утверждается в ч. (1) комментируемой статьи), то при подобных обстоятельствах такой ИТД с юридической точки зрения становится срочным (заключенным на определенный срок, как это допускает п. n) ст. 55 ТК), досрочное расторжение которого по инициативе работника путем подачи им заявления об отставке согласно ст. 85 ТК не допускается. В то же время необходимо учесть, что в соответствии с п. г) ч. (1) ст. 217 ТК, в случае освобождения (по сути незаконного) работника в порядке отставки (ст. 85 ТК) до истечения срока, предусмотренного договором, с него могут быть взысканы понесенные работодателем расходы в период непрерывной профессиональной подготовки. Досрочное прекращение ИТД на определенный срок допускается только в порядке исключения при строгом соблюдении требований ч. (2) ст. 83 ТК (по соглашению сторон, оформленному письменно, в случаях и порядке, предусмотренных срочным ИТД) и ч. (5) ст. 83 ТК (в ситуациях, указанных в статьях 82 и 86 ТК, а также по письменному соглашению сторон в случаях, предусмотренных ч. (2) ст. 85 ТК).

3. Содержащиеся нормы в ч. (3) и (4) комментируемой статьи регулируют некоторые аспекты прохождения профессиональной подготовки, организованной вне предприятия с отрывом от работы **по инициативе работника**. Таким образом, если инициатива участия в какой-либо форме профессиональной подготовки (например, путем профессиональной квалификации, либо повышения квалификации), организованной вне предприятия (в том же или другом населенном пункте страны либо за рубежом) с отрывом от работы, исходит от работника, **работодатель рассматривает его письменное заявление совместно с представителями работников** (профсоюзным органом предприятия). Работодатель в течение **15 календарных дней** со дня регистрации заявления работника принимает решение (совместно с представителями работников, как это следует из требований ч. (3) настоящей статьи) о том, на каких условиях он сможет разрешить работнику прохождение профессиональной подготовки и будут ли покрыты им расходы в связи с этим полностью или частично (ч. (4)). По результатам рассмотрения письменного заявления работника по данному вопросу работодатель должен дать заявителю свой письменный ответ. Если просьба заявителя удовлетворена (полностью или частично), то логически требуется также издание работодателем соответствующего приказа для его исполнения со стороны причастных служб предприятия (бухгалтерии, кадровой и др.). На практике чаще всего в таких случаях работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней с изданием в этих целях соответствующего приказа согласно ч. (1) ст. 120 ТК. В случае, когда срок прохождения профессиональной подготовки превышает 60 календарных дней (что иногда случается), то по истечении первого отпуска без сохранения заработной платы (60 дней) работодатель вправе предоставить работнику второй такой отпуск на необходимое число календарных дней (скажем, еще на 30 дней).

Глава II.

Договор профессиональной квалификации

Статья 215. Договор профессиональной квалификации

(1) Договор профессиональной квалификации - это специальный договор, заключенный в письменной форме, в соответствии с которым работник обязуется пройти курс профессиональной подготовки, организованной работодателем, для получения профессиональной квалификации, и являющийся дополнительным к индивидуальному трудовому договору.

(2) Профессиональная подготовка на уровне предприятия в соответствии с договором профессиональной квалификации проводится инструктором или мастером по обучению, назначенным работодателем из числа квалифицированных работников, имеющих профессиональный опыт и разрешение, полученное в установленном законом порядке.

1. Комментируемая статья регламентирует основные элементы **договора профессиональной квалификации**. Так, в ч. (1) законодатель определяет, что договор профессиональной квалификации - это спе-

циальный договор, заключенный в письменной форме, в соответствии с которым работник обязуется пройти курс профессиональной подготовки, организованной работодателем, **для получения профессиональной квалификации**, и являющийся дополнительным к ИТД. Поскольку в данном случае инициатива прохождения работником курса профессиональной подготовки (профессиональной квалификации) исходит от работодателя, **соответствующие расходы несет работодатель** (ч. (4) ст. 213 ТК). В случае отрыва работника от работы на короткий срок в целях профессиональной квалификации действие его ИТД продолжается с сохранением средней заработной платы. Если указанный срок превышает 60 календарных дней, действие ИТД приостанавливается (в порядке, предусмотренном п. б) ст. 77 ТК), а работник получает при этом пособие, выплачиваемое работодателем в соответствии с положениями КТД (ч. (5) ст. 213 ТК). При отсутствии на предприятии заключенного КТД либо при его наличии, но отсутствии в него положения о выплате указанного пособия (что не редкость) – правовых оснований для осуществления работодателем выплаты пособия на срок профессиональной квалификации, превышающий 60 календарных дней, **не имеется**. В таком случае на этот срок (превышающий 60 дней) возможно оформление приостановления действия ИТД (п. б) ст. 77 ТК), либо предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы согласно ч. (1) ст. 120 ТК.

2. Норма ч. (2) комментируемой статьи регламентирует, что профессиональная подготовка на уровне предприятия в соответствии с **договором профессиональной квалификации** проводится инструктором или мастером по обучению, назначенным работодателем из числа квалифицированных работников, имеющих профессиональный опыт и разрешение, полученное в установленном законом порядке. Заключение **договора профессиональной квалификации** вызвано/обусловлено тем, что в настоящее время профессиональное развитие персонала приобретает особое значение и становится неотъемлемым условием успешного функционирования любого предприятия. Ускоренное развитие научно-технического прогресса и быстрое устаревание профессиональных знаний и навыков являются далеко не единственными факторами, определяющими возрастающую роль профессионального обучения и повышения квалификации. **Образование кадров** – важнейший фактор экономического роста в стране, следовательно, от внутриорганизационного обучения выигрывает и общество, и государство в целом. В последние годы работодатели все чаще уделяют внимание такому важному элементу организации обучения и повышения квалификации, как расходы на профессиональное обучение и составляющие их компоненты: **оплата услуг преподавателей, консалтинговых и тренинговых фирм, расходы на аренду учебных помещений, приобретение учебных материалов и оборудования, командировки, питание и проживание, а также издержки, связанные с отсутствием на своих рабочих местах работников, проходящих и осуществляющих обучение.**

С другой стороны, законодатель посредством ч. (2) настоящей статьи, ставит акцент на профессиональную подготовку на уровне предприятия (на базе договора профессиональной квалификации) с вовлечением инструкторов или мастеров по обучению, назначенных работодателем непосредственно из числа квалифицированных работников, имеющих профессиональный опыт (многолетний стаж работы по обучаемой профессии) и разрешение, полученное в установленном законом порядке (выданное в соответствии с действующими нормативными актами в области профессионального обучения работников на производстве). Исходя из п. 7 Положения об оплате труда учеников во время производственного обучения, а также квалифицированных рабочих и специалистов, привлеченных к процессу обучения, утв. Постановлением Правительства № 743/2002, квалифицированным рабочим и специалистам, привлекаемым без отрыва от производства для подготовки и переподготовки, освоения рабочими родственных профессий и повышения уровня их квалификации на производстве, устанавливается ежемесячная доплата в размере 5% тарифной ставки или должностного оклада, установленных за каждого обучаемого работника, за счет средств, предусмотренных на оплату труда. При этом для обеспечения высокого уровня обучения на производстве рекомендуется, чтобы один квалифицированный рабочий или специалист обучал одновременно не более 2 - 3 рабочих. В зависимости от сложности профессии, количества одновременно обучаемых лиц, условий труда и уровня квалификации работников, привлеченных к производственному обучению, предприятия могут самостоятельно увеличить размер указанной доплаты в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Глава III.

Ученический договор и договор непрерывной профессиональной подготовки

Статья 216. Ученический договор и договор непрерывной профессиональной подготовки

(1) Работодатель вправе заключить с лицом, находящимся в поиске работы, не старше 30 лет и не имеющим необходимой профессиональной квалификации, ученический договор.

[Ст. 216 ч. (1) изменена ЗП8-XVI от 09.02.06, МО83-86/02.06.06 ст. 362]

(2) Ученический договор заключается в письменной форме, является гражданско-правовым договором и регулируется Гражданским кодексом и иными нормативными актами.

[Ст. 216 ч. (2) изменена ЗП 60-XVI от 21.03.08, МО 115-116/01 07.08. ст. 441]

(3) Работодатель вправе заключить с любым работником предприятия договор непрерывной профессиональной подготовки.

(4) Договор непрерывной профессиональной подготовки заключается в письменной форме, является дополнительным к индивидуальному трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1. Положения ч. (1) и (2) комментируемой статьи устанавливают, что

работодатель вправе заключить в письменной форме с лицом, находящимся в поиске работы, не старше 30 лет и не имеющим необходимой профессиональной квалификации, **ученический договор**, который регулируется Гражданским кодексом и иными нормативными актами. Основные (но не все) условия ученического договора перечислены в ст. 217 ТК. Время ученичества регулируется положениями ст. 218 ТК. Порядок применения норм трудового законодательства в период ученичества изложен в ст. 219 ТК. Особенности прекращения (расторжения) ученического договора указаны в ст. 221 ТК. Итак, по существу, ученический договор регламентируется как нормами гражданского законодательства, так и положениями законодательства о труде, представляя, таким образом, по своему содержанию комплексный правовой акт, основывающийся на нормы двух отраслей права – гражданского (главным образом, ГК) и трудового (прежде всего, ТК). Необходимо отметить, что правовые аспекты ученичества регулируются не только нормами статей, указанных выше, но и другими нормами. Так например, в соответствии с ч. (1) и (2) ст. 124 ТК женщинам, с которыми работодателем заключен ученический договор предоставляется отпуск по беременности и родам (отпуск по материнству), а по истечении отпуска по беременности и родам предоставляется по их письменному заявлению частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2. Исходя из положений ч. (3) и (4) настоящей статьи работодатель вправе заключить в письменной форме, с любым работником предприятия **договор непрерывной профессиональной подготовки**, являющимся дополнительным к ИТД и регулируемым трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Содержание договора непрерывной профессиональной подготовки изложено в ст. 217 ТК. Время непрерывной профессиональной подготовки регламентировано нормами ст. 218 ТК. Применение трудового законодательства в период непрерывной профессиональной подготовки отражено в ст. 219 ТК. Порядок прекращения договора непрерывной профессиональной подготовки содержится в ст. 220 ТК. Таким образом, можно констатировать, что договор непрерывной профессиональной подготовки регулируется только нормами законодательства о труде (без применения норм гражданского законодательства). Посредством данного договора осуществляется непрерывная профессиональная подготовка согласно ч. (2) ст. 212 ТК, представляющая собой процесс обучения, в результате которого работник, уже имеющий определенную квалификацию или профессию, пополняет свои профессиональные знания путем углубления знаний в определенной области основной специальности либо освоения новых методов или приемов, применяемых в области этой специальности. Прохождение непрерывной профессиональной подготовки на базе договора непрерывной профессиональной подготовки (обучения), в той или иной степени регламентируется Положением № 1224/2004.

Статья 217. Содержание ученического договора и договора непрерывной профессиональной подготовки

(1) Ученический договор и договор непрерывной профессиональной подготовки должны содержать:

- а) фамилию и имя или наименование сторон;
- б) указание на профессию, специальность, квалификацию, которую получит ученик или работник;
- в) обязанности работодателя по созданию условий для обучения в соответствии с положениями договора;
- г) срок договора;
- д) обязанности лица пройти курс профессиональной подготовки и проработать в соответствии с полученной профессией, специальностью и квалификацией в течение срока, установленного договором;
- е) условия оплаты труда в период ученичества или непрерывной профессиональной подготовки.

г) условия покрытия (возмещения) понесенных сторонами (сторонами) расходов в период ученичества или непрерывной профессиональной подготовки в случае освобождения работника (статья 85, пункты г)–р) части (1) статьи 86) до истечения срока, предусмотренного договором согласно пункту е).

[Ст. 217 ч. (1) изменена ЗП 60-ХVІ от 21.03.08, МО 115-116/01.07.08, ст. 441]

(2) Ученический договор и договор непрерывной профессиональной подготовки могут содержать и иные условия, определяемые сторонами и не противоречащие действующему законодательству.

Положения комментируемой статьи раскрывают содержание ученического договора и договора непрерывной профессиональной подготовки. Из основных условий указанных договоров вызывает определенные трудности применение положения п. г) ч. (1), согласно которому ученический договор или договор непрерывной профессиональной подготовки (помимо других обязательств) должен содержать условия покрытия (возмещения) понесенных сторонами (или одной стороной) расходов в период ученичества или непрерывной профессиональной подготовки в случае освобождения работника (ст. 85 ТК, п. г) – р) ч. (1) ст. 86 ТК) до истечения срока, предусмотренного договором. При этом, п. е) ч. (1) уточняет, что лицо после завершения обучения обязано проработать в соответствии с полученной профессией, специальностью и квалификацией в течение срока, установленного договором. Следовательно, если лицо, после поступления (возвращения) на работу взяло на себя, как работника, четкое договорное обязательство проработать в соответствии с полученной профессией, специальностью и квалификацией в течение определенного срока (до пяти лет согласно ч. (2) ст. 54 ТК), то в случае досрочного прекращения трудовых отношений с предприятием на основании ст. 85 ТК (отставка) либо п. г) – р) ч. (1) ст. 86 ТК (увольнение за различные грубые нарушения трудовой дисциплины), работодатель вправе взыскать с такого лица понесенные предприятием расходы в период обучения (оплата за обучение, расходы на проезд, питание, жилье и др.), если условие о покрытии таких расходов со стороны обучаемого было конкретно и ясно зафиксировано в ученическом договоре или договоре непрерывной про-

фессиональной подготовки. При отсутствии такого договорного условия либо в случае прекращения трудовых отношений по другим основаниям (например, в связи с сокращением штата работников согласно п. с) ч. (1) ст. 86 ТК), правовых оснований для возмещения соответствующих расходов не имеется. В ч. (2) законодатель предусмотрел, что ученический договор и договор непрерывной профессиональной подготовки могут содержать и иные условия, определяемые сторонами и не противоречащие действующему законодательству (например, о зачете периода обучения в стаж работы на данном предприятии, необходимого для выплаты вознаграждения по итогам работы за год согласно ст. 138 ТК).

Статья 218. Время ученичества и непрерывной профессиональной подготовки

(1) Время ученичества, непрерывной профессиональной подготовки в течение недели не должно превышать продолжительности рабочего времени, установленной настоящим кодексом для работника соответствующего возраста, профессии при выполнении соответствующих работ.

(2) Время, необходимое ученику для участия в теоретических занятиях, связанных с профессиональной подготовкой, включается в рабочее время.

(3) Работники, проходящие непрерывную профессиональную подготовку на предприятии, с письменного согласия работодателя могут быть временно освобождены от работы, предусмотренной индивидуальным трудовым договором, или могут выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени либо в гибком режиме рабочего времени.

[Ст 218 ч. (3) изменена ЗП 8-ХVI от 09 02 06. МО 83-86 02 06 06 ст 362]

(4) В отношении работников, проходящих непрерывную профессиональную подготовку, запрещаются:

- а) тяжелые работы и работы с вредными и/или опасными условиями труда;
- б) сверхурочная работа;
- в) работа в ночное время;
- г) откомандирование, не связанное с профессиональной подготовкой.

(5) Действие ученического договора, договора непрерывной профессиональной подготовки начинается со дня, указанного в договоре, с продлением на период медицинского отпуска и в иных случаях, предусмотренных договором.

1. Нормы комментируемой статьи регулируют основные аспекты относительно времени ученичества и времени непрерывной профессиональной подготовки. В соответствии с ч. (1), время ученичества и время непрерывной профессиональной подготовки в течение недели не должно превышать продолжительности рабочего времени, установленной ТК для работника соответствующего возраста, профессии при выполнении соответствующих работ. Так, согласно ч. (2) ст. 95 ТК, нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятий составляет 40 часов в неделю. Исходя из положений ст. 69 ТК, для отдельных категорий работников в зависимости от возраста, состояния здоровья, условий работы и других обстоятельств устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая составляет: 24 часа – для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет; 35 часов – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет; 35 часов – для работников, занятых на работах с вредными условиями труда. Отдельные категории работников,

труд которых требует повышенных интеллектуальных, психологических и эмоциональных усилий, пользуются правом на рабочее время продолжительностью 35 часов в неделю. Для инвалидов I и II групп (не имеющих права на большие льготы) установлена сокращенная продолжительность рабочего времени — 30 часов в неделю. Следовательно, время ученичества и время непрерывной профессиональной подготовки в течение недели не должно превышать продолжительности рабочего времени, установленной согласно ст. 95 - 96 ТК для тех или иных указанных категорий работников. При этом, ч. (2) уточняет, что время, необходимое ученику для участия в теоретических занятиях, связанных с профессиональной подготовкой, **включается в рабочее время.**

2. Нормы ч. (3) и (4) комментируемой статьи предусматривают, что работники, проходящие непрерывную профессиональную подготовку на предприятии, **с письменного согласия работодателя** (по его приказу, изданному на основании письменного заявления работника, проходящего непрерывную профессиональную подготовку либо путем включения такого условия непосредственно в договоре непрерывной профессиональной подготовки) могут быть временно освобождены от работы, предусмотренной ИТД (*к примеру, от работы в качестве менеджера отдела*), или могут выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени (ст. 97 ТК) либо в гибком режиме рабочего времени (ч. (9) ст. 100 ТК). В отношении работников, проходящих непрерывную профессиональную подготовку, **запрещаются:** тяжелые работы и работы с вредными и/или опасными условиями труда (ст. 139 ТК); сверхурочная работа (ст. 104 ТК); работа в ночное время (ст. 103 ТК); откомандирование (ст. 71 - 72 ТК), не связанное с профессиональной подготовкой. В ч. (5) настоящей статьи законодатель уточняет, что действие/срок ученического договора или договора непрерывной профессиональной подготовки начинается со дня, указанного в договоре, с продлением его срока на период медицинского отпуска (ст. 123 ТК) и в иных случаях, предусмотренных договором (например, на время исполнения государственных или общественных обязанностей согласно ст. 188 ТК).

Статья 219. Применение трудового законодательства в период ученичества и непрерывной профессиональной подготовки

(1) К ученикам и работникам, заключившим договор непрерывной профессиональной подготовки, применяется трудовое законодательство, в том числе законодательство об охране труда.

(2) Условия ученических договоров и договоров непрерывной профессиональной подготовки, противоречащие положениям действующего законодательства, условиям коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров, считаются недействительными и не могут применяться.

(3) Работодатель обеспечивает посредством надлежащего контроля, проводимого совместно с представителями работников, эффективность системы ученичества и любой другой системы подготовки кадров и их адекватную защиту.

1. Положение ч. (1) комментируемой статьи определяет, что к ученикам и работникам, заключившим договор непрерывной профессиональной

подготовки, применяется трудовое законодательство, в том числе законодательство об охране труда. Относительно применения трудового законодательства (охватывающего и нормы охраны труда согласно ст. 222 - 244 ТК) к ученикам требуется уточнить, что данное законодательство распространяется на них не тотально и без оглядки, а лишь в тех конкретных случаях, которые четко предусмотрены ТК и иными нормативными актами о труде (например, ч. (1) и (2) ст. 124 ТК, ч. (1) и (2) ст. 218 ТК и др.). Исходя из ч. (2), условия ученических договоров и договоров непрерывной профессиональной подготовки, противоречащие положениям действующего законодательства, условиям КС и КТД, считаются недействительными и не могут применяться. Однако признание тех или иных договорных условий недействительным возможно только в судебном порядке согласно ст. 216 - 220 ГК и ст. 84 ТК.

2. Законодатель возлагает также на работодателя обязанность обеспечивать посредством надлежащего контроля, проводимого совместно с представителями работников (профсоюзным органом предприятия), эффективность системы ученичества и любой другой системы подготовки кадров и их адекватную защиту (ч. (3) комментируемой статьи). Очевидно, что для осуществления надлежащего контроля эффективности системы ученичества и любой другой системы подготовки кадров, работодателем совместно с представителями работников (профсоюзным органом предприятия) должны быть заранее выработаны (сформулированы) четкие и объективные критерии. Адекватная защита ученичества и любой другой системы подготовки кадров (как это требует ч. (3)) предполагает принятие комплекса мер со стороны работодателя совместно с представителями работников по созданию необходимых условий для укрепления и развития проявившихся положительно на практике эффективных систем в данной области.

Статья 220. Прекращение договора непрерывной профессиональной подготовки
Договор непрерывной профессиональной подготовки может быть прекращен по основаниям, предусмотренным настоящим кодексом для прекращения индивидуального трудового договора, или по иным основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

[Ст. 220 изменена ЗП 8-ХVI от 09 02 06. МО 83-86/02 06 06 ст 362]

Комментируемая статья регламентирует порядок прекращения договора непрерывной профессиональной подготовки. Как известно, договор профессиональной квалификации — это специальный договор, заключенный в письменной форме, в соответствии с которым работник обязуется пройти курс профессиональной подготовки, организованной работодателем, для получения профессиональной квалификации, и являющийся дополнительным к ИТД (ч. (1) ст. 215 ТК). В связи с этим законодатель установил, что данный договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным настоящим кодексом для прекращения ИТД, или по иным основаниям, установленным действующим законодательством. К основаниям, предусмотренным ТК для прекращения ИТД, относятся

причины, содержащиеся в ст. 82 (обстоятельства, не зависящие от воли сторон), ст. 83 (досрочное прекращение ИТД), ст. 85 (отставка) и ст. 86 (увольнение) ТК. К иным основаниям, установленным действующим законодательством для прекращения ИТД, следует отнести дополнительные основания, определенные в различных законодательных актах, как, например, ст. 66 - 67 Закона №294/2008 о Прокуратуре, ст. 43 Закона №1150/2000 о службе в таможенных органах и другие. Таким образом, по существу, прекращение договора непрерывной профессиональной подготовки (являющимся согласно ч (1) ст. 214 ТК дополнением к ИТД) происходит одновременно с прекращением ИТД.

Статья 224. Прекращение (расторжение) ученического договора

Ученический договор прекращается (расторгается) по основаниям, предусмотренным Гражданским кодексом.

1. В комментируемой статье законодатель определяет, что **ученический договор** прекращается (расторгается) по основаниям, предусмотренным Гражданским кодексом (*точнее, согласно ст. 733 - 748 ГК*). Так, в частности, согласно ст. 733 - 736 ГК, договор (в том числе, ученический) не может быть расторгнут обратной силой или с последствиями на будущее либо отозван иначе как по основаниям, **предусмотренным законом, или по соглашению сторон**. Стороны могут прямо предусмотреть договором право его расторжения обратной силой. Соглашение о расторжении договора обратной силой должно быть совершено в форме, предусмотренной для договора, если из закона, договора или обычаев не вытекает иное. Одна из сторон может расторгнуть договор обратной силой, если другой стороной допущено существенное неисполнение. Для определения существенного неисполнения принимаются во внимание, в частности, **следующие обстоятельства:**

1) неисполнение в значительной степени лишает кредитора того, чего он ожидал от исполнения договора, за исключением случая, когда должник докажет, что не предвидел и не мог разумно предвидеть такой результат;

2) точное исполнение обязанности относится к существу договора;

3) неисполнение является умышленным или совершенным вследствие тяжкого проступка;

4) неисполнение дает основание кредитору предполагать, что он не может рассчитывать на исполнение договора в будущем.

Сторона, которая, исходя из реальных обстоятельств, разумно полагает, что другой стороной будет допущено существенное неисполнение, вправе требовать достаточных обеспечений надлежащего исполнения и может на некоторый период приостановить исполнение собственной обязанности. Если обеспечение не предоставлено в течение разумного срока, сторона, которая требует обеспечения, может расторгнуть договор обратной силой.

2. Исходя из содержания ст. 737 - 738 ГК, расторжение договора обратной силой осуществляется путем **письменного заявления другой**

стороне. При исполнении, предложенном с опозданием или иным образом не соответствующем положениям договора, кредитор утрачивает право на расторжение договора обратной силой, если не уведомил об этом другую сторону в течение разумного срока с момента, когда узнал или должен был узнать об оферте или ненадлежащем исполнении. В случае осуществления права на расторжение договора обратной силой договор прекращается и стороны освобождаются от обязанности произвести исполнение, оставаясь обязанными возратить произведенные исполнения и полученные доходы. Должник предоставляет денежное возмещение взамен возврата исполнения в натуре **в случае, если:**

1) в силу существа исполнения возврат в натуре не может быть произведен;

2) полученная вещь потреблена, отчуждена, обременена, обработана или преобразована;

3) полученная вещь повреждена или погибла; при этом износ вещи вследствие ее использования в соответствии с назначением не учитывается.

Если договором предусмотрено встречное исполнение, оно заменяет денежное возмещение. Обязанность денежного возмещения **не возникает:**

1) если недостаток, дающий право на расторжение договора обратной силой, обнаруживается лишь в момент обработки или преобразования вещи;

2) в той мере, в которой кредитор отвечает за повреждение или гибель вещи;

3) если повреждение или гибель имели бы место, хотя бы вещь и находилась у кредитора;

4) если в случае, когда законом предоставлено право на расторжение договора обратной силой, повреждение или гибель имели место у лица, имеющего право требовать расторжения договора обратной силой, несмотря на проявленное усердие, которое он обычно проявляет в собственных делах; при этом полученное обогащение подлежит возврату.

После расторжения договора обратной силой кредитор может потребовать возмещения убытков, причиненных неисполнением договора, за исключением случая, когда должнику не могут вменяться в вину причины расторжения. Расторжение обратной силой не затрагивает условий договора о разрешении споров и других условий, которые должны иметь последствия и после расторжения договора обратной силой.

Раздел IX. ОХРАНА ТРУДА

Глава I. Общие положения

Статья 222. Основные направления государственной политики в области охраны труда

(1) Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

- а) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
 - б) принятие и применение нормативных актов об охране труда;
 - в) координация деятельности в области охраны труда и охраны окружающей среды;
 - г) государственный надзор и контроль за соблюдением требований нормативных актов в области охраны труда;
 - е) содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
 - ж) расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - з) защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - и) установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда, которые не могут быть устранены при существующем техническом уровне производства и организации труда;
 - й) распространение передового опыта работы по улучшению охраны труда;
 - к) участие органов публичной власти в реализации мероприятий по охране труда;
 - л) подготовка и переподготовка специалистов в области охраны труда;
 - м) организация государственной статистической отчетности об условиях труда, несчастных случаях на производстве, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
 - н) обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
 - о) международное сотрудничество в области охраны труда;
 - п) содействие созданию безопасных условий труда, разработке и внедрению безопасных техники и технологий, производству средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
 - р) регламентирование обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.
- (2) Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями центральных и местных органов публичной власти, патронатов, профессиональных союзов, работодателей и представителей работников.

1. Комментируемая статья определяет основные направления государственной политики в области охраны труда. Содержащиеся в статье

основные направления исходят из международных обязательств нашей страны, взятых в связи с ратификацией Конвенции МОТ №155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде. Так, в частности, согласно ст. 4 и 5 Конвенции МОТ №155, наше государство в соответствии с национальными условиями и практикой и по консультации с наиболее представительными организациями предпринимателей (*патронатами*) и трудящихся (*профсоюзами*) разрабатывает, осуществляет и периодически пересматривает согласованную национальную политику в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды. Цель такой политики - предупредить несчастные случаи и повреждение здоровья, возникающие в результате работы или связанные с ней, сводя к минимуму, насколько это обоснованно и практически осуществимо, причины опасностей, свойственных производственной среде. При проведении данной политики принимаются во внимание следующие основные сферы деятельности:

- а) разработка, испытание, выбор, замена, монтаж, размещение, использование и обслуживание материальных элементов труда (рабочих мест, производственной среды, инструментов, механизмов и оборудования, химических, физических и биологических веществ и агентов, трудовых процессов);
- б) связь между материальными элементами труда и лицами, которые выполняют работу или контролируют ее, а также приспособление механизмов, оборудования, рабочего времени, организации труда и трудовых процессов к физическим и психическим свойствам трудящихся;
- с) профессиональная подготовка, в том числе необходимая последующая подготовка, квалификация и стимулирование лиц, занятых в том или ином качестве обеспечением соответствующего уровня безопасности и гигиены труда;
- д) связь и сотрудничество на уровне рабочей группы и предприятия и на любом другом соответствующем уровне до национального уровня включительно;
- е) защита трудящихся и их представителей от дисциплинарных мер в результате предпринятых ими надлежащим образом действий.

2. Указанные в комментируемой статье основные направления актуализированы и приведены в соответствие с европейскими стандартами в области охраны и гигиены труда в ст. 4 - 5 Закона № 186/2008 об охране здоровья и безопасности труда (Закон № 186/2008), согласно которым политика государства в области охраны здоровья и безопасности труда разрабатывается и пересматривается по согласованию с патронатами и профсоюзами с учетом эволюции международных регламентаций в этой области и технического прогресса. Политика государства в области охраны здоровья и безопасности труда включает следующие сферы деятельности в той мере, в какой они оказывают влияние на здоровье и безопасность работников и производственную среду:

- 1) разработка, испытание, выбор, замена, монтаж, размещение, ис-

пользование и обслуживание материальных компонентов труда (рабочие места, производственная среда, орудия, машины и материалы, химические, физические и биологические вещества и агенты, рабочие процедуры);

2) связи, существующие между материальными компонентами труда и лицами, которые выполняют работу или контролируют ее, а также адаптация машин, материалов, рабочего времени, организации труда и рабочих методов к физическим и умственным способностям работников;

3) обучение, в том числе периодическое, квалификация и стимулирование работников, занятых в том или ином качестве обеспечением соответствующего уровня охраны здоровья и безопасности труда;

4) связь и сотрудничество в области охраны здоровья и безопасности труда на всех уровнях – от уровня рабочей группы, предприятия до национального уровня. Из содержания ст. 6 Закона № 186/2008 следует также, что Правительство утверждает минимальные требования по охране здоровья и безопасности труда на рабочем месте в целях защиты работников при определенных сложных видах деятельности, использованию рабочего оборудования и применению индивидуальных средств защиты.

Статья 223. Координация деятельности по охране труда

Координацию деятельности по охране труда в Республике Молдова осуществляет Министерство экономики и торговли.

В дополнении к тексту комментируемой статьи, ст. 7 Закона №186/2008 предусматривает, что Министерство экономики и торговли (в настоящее время - **Министерство труда, социальной защиты и семьи**) является центральным отраслевым органом публичного управления, координирующим охрану здоровья и безопасность труда. Министерство труда, социальной защиты и семьи (МТСЗС) выполняет следующие основные функции в области охраны здоровья и безопасности труда:

1) организует разработку проектов нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда и представляет их на утверждение Правительству после консультации с патронатами и профсоюзами;

2) обеспечивает мониторинг применения законодательства по охране здоровья и безопасности труда;

3) организует разработку типовых инструкций по охране здоровья и безопасности труда для определенных занятий или для выполнения некоторых сложных работ;

4) дает заключения по проектам типовых инструкций по охране здоровья и безопасности труда;

5) обеспечивает ежегодное опубликование информации о принятых мерах по реализации политики государства в области охраны здоровья и безопасности труда, о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

6) обеспечивает поддержание связей с международной информаци-

онной сетью в области охраны здоровья и безопасности труда;

7) представляет государство в международных отношениях в области охраны здоровья и безопасности труда.

Статья 224. Издание норм охраны труда и норм гигиены труда

Нормы охраны труда и нормы гигиены труда, обязательные для предприятий, издаются соответственно Министерством экономики и торговли и Министерством здравоохранения после консультаций с патронатами и профессиональными союзами с соблюдением требований Закона о нормативных актах Правительства и других органов центрального и местного публичного управления.

[Ст. 224 изменена ЗП 8-XVI от 09.02.06, МО 83-86/02.06.06 ст. 362]

В контексте комментируемой статьи положение п. а) ч. (2) ст. 7 Закона №186/2008 уточняет, что МТСЗС организует (самостоятельно) разработку проектов нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда и представляет их на утверждение Правительству после консультации с патронатами и профсоюзами. В таком порядке были разработаны и представлены на утверждение Правительству проекты Положения о порядке организации деятельности по защите работников на рабочем месте и предупреждению профессиональных рисков и Типового положения об организации и функционировании комитета по охране здоровья и безопасности труда (оба нормативных акта утверждены Постановлением Правительства №95/2009). Относительно издания указанными министерствами в комментируемой статье норм охраны труда и норм гигиены труда, законодатель требует при этом соблюдение положений ст. 73 - 76 Закона №317/2003 о нормативных актах Правительства и других органов центрального и местного публичного управления, согласно которым приказы нормативного характера, инструкции и другие акты руководителей министерств и других органов центрального публичного управления (*ведомственные акты*) издаются во исполнение законов, постановлений Парламента, указов Президента Республики Молдова, постановлений и ордонансов Правительства. Такие нормативные акты разрабатываются в сроки, предусмотренные актом высшего уровня, или в разумный срок, необходимый для их подготовки и составления, и они должны строго ограничиваться рамками, установленными актами высшего уровня, во исполнение которых они издаются, и не могут противоречить их положениям. Приказы нормативного характера, инструкции и другие акты разрабатываются с соблюдением существующих норм законодательной техники, с согласованием со специальными службами соответствующих органов публичной власти и обязательным согласованием с собственным юридическим подразделением.

Нормативные акты органов центрального публичного управления проходят в установленном Правительством порядке правовую экспертизу в Министерстве юстиции. Приказы нормативного характера, инструкции и другие акты подписываются только руководителями органов, издавших эти акты. В качестве норм охраны и гигиены труда, обязательных для предприятий и изданных на основании требований комментируемой статьи,

считаются *Санитарные нормы и правила для микропроизводственных и обслуживающих население предприятий*, утв. приказом Министерства здравоохранения №55/2004.

Глава II.

Организация охраны труда и обеспечение права работников на охрану труда

Статья 225. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда

Работодатель отвечает за обеспечение охраны труда на предприятии и в этой области обязан:

а) утверждать на этапе изучения, проектирования, строительства и эксплуатации сооружений, проектирования и производства технического оборудования, разработки технологических процессов решения, которые соответствуют нормам охраны труда и реализации которых устраняла бы риск несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников;

[Ст. 225 пкт. а) изменен ЗП 60-XVI от 21.03.08, МО 115-116/01 07.08, ст. 441]

б) в случае ввода в производство технических средств, средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви получать в соответствии с установленными законом требованиями и процедурой документы, выдаваемые полномочными органами, а также сохранять условия, для которых они были получены, и требовать пересмотра соответствующих документов в случае изменения первоначальных условий;

[Ст. 225 пкт. б) ополнен ЗП 280-XVI от 14.12.07, МО 94-96/30 05.08 ст. 349]

в) устанавливать полномочия и обязанности менеджеров по реализации мер охраны труда и обеспечивать надзор и контроль за осуществлением деятельности в безопасных условиях;

[Ст. 225 пкт. в) изменен ЗП 280-XVI от 14.12.07, МО 94-96/30 05.08 ст. 349]

г) организовать службу охраны труда и медицинскую службу;

е) возмещать медицинским учреждениям расходы, связанные с оказанием срочной медицинской помощи работникам при несчастных случаях на производстве и обострении профессиональных заболеваний;

ж) содействовать созданию на предприятии комитета по охране труда;

з) обеспечивать оценку факторов риска на рабочих местах;

и) обеспечивать разработку и реализацию ежегодного плана мероприятий по охране труда на предприятии;

й) не привлекать средства работников к покрытию расходов, связанных с реализацией мер по охране труда на предприятии;

к) допускать к работе только лиц, которые согласно результатам медицинского обследования (осмотра) пригодны к выполнению порученных им трудовых задач, обеспечивать периодичность обследований (осмотров);

л) обеспечивать информирование каждого работника о риске повреждения здоровья, которому он подвергается на рабочем месте при выполнении своей работы, а также о необходимых предупредительных мерах;

м) обеспечивать обучение работников в области охраны труда, в том числе уполномоченных по охране труда;

н) разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по согласованию с представителями работников и с учетом специфики труда на предприятии;

о) обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, рабочей одеждой и обувью, а также их хранение, содержание, ремонт, чистку и обезвреживание;

о) предоставлять санитарно-гигиенические средства работникам, работающим в условиях чрезмерного загрязнения кожи либо воздействия вредных веществ на руки;

р) предоставлять защитное питание работающим во вредных условиях труда;

г) обеспечивать бесперебойное функционирование защитных приспособлений, контрольно-измерительной аппаратуры, а также установок по улавливанию, накоплению и обезвреживанию вредных веществ, выделяемых при осуществлении технологических процессов;

с) не требовать от работника выполнения трудовых заданий, при которых существует явная угроза несчастного случая;

т) осуществлять страхование каждого работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

и) обеспечивать правильные и своевременное информирование, расследование, учет и отчетность об имевших место несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, разработку и реализацию мер по их предупреждению;

у) обеспечивать оказание первой помощи и транспортировку работников в медицинские учреждения в случае несчастного случая или заболевания на рабочем месте;

х) осуществлять в порядке, установленном настоящим кодексом, перевод на более легкую работу работников, нуждающихся в этом по состоянию здоровья.

1. Комментируемая статья содержит основные обязанности работодателя по обеспечению охраны труда. В этой связи ст. 16 Конвенции МОТ №155 предусматривает, что предприниматели (*работодатели*) должны обеспечивать, насколько это обоснованно и практически осуществимо, чтобы находящиеся под их контролем рабочие места, механизмы, оборудование и процессы были безопасными и не угрожали здоровью. Предприниматели должны также обеспечивать, насколько это обоснованно и практически осуществимо, чтобы находящиеся под их контролем химические, биологические и физические вещества и агенты были безопасными для здоровья, когда принимаются соответствующие защитные меры. Кроме того, предприниматели должны, в случае необходимости, предоставлять соответствующие защитные одежду и средства, чтобы предотвратить, насколько это обоснованно и практически осуществимо, возникновение несчастных случаев или вредных последствий для здоровья. В данной плоскости положения ст. 9 - 10 Закона №186/2008 конкретизируют, что работодатель обязан обеспечить охрану здоровья и безопасность труда работников по всем аспектам осуществляемой деятельности. Приглашение работодателем внешних служб защиты и предупреждения не освобождает его от ответственности в области охраны здоровья и безопасности труда. Обязанности работников в области охраны здоровья и безопасности труда не должны затрагивать принцип ответственности работодателя. В контексте своих обязанностей работодатель должен принять меры, необходимые для охраны здоровья и безопасности труда работников, включая предупреждение профессиональных рисков, обеспечение информации и обучения, а также обеспечение необходимой организации и средств. Работодатель обязан следить за адаптацией мер, предусмотренных выше, с учетом меняющихся обстоятельств, в целях улучшения существующего

положения. Работодатель обязан применять меры, указанные выше, на основе следующих общих принципов предупреждения:

1) избегания профессиональных рисков; 2) оценки профессиональных рисков, которых невозможно избежать; 3) борьбы с первопричинами профессиональных рисков; 4) адаптирования труда к индивидуальным характеристикам работников, в особенности в отношении проектирования рабочих мест, выбора рабочего оборудования, производственных и рабочих методов в целях уменьшения монотонной работы, а также работы с заданным рабочим ритмом и уменьшение ее влияния на здоровье; 5) адаптации к техническому прогрессу; 6) замены опасных аспектов на безопасные или менее опасные; 7) разработки целостной, последовательной политики предупреждения, которая охватывает технологию, организацию работы, условия труда, социальные отношения, а также влияние факторов, связанных с производственной средой; 8) приоритета коллективных мер защиты над индивидуальными; 9) обеспечение работников соответствующими инструкциями по охране здоровья и безопасности труда.

2. Исходя из содержания ч. (4) ст. 10 Закона № 186/2008, принимая во внимание характер работы предприятия, **работодатель обязан:**

а) оценить профессиональные риски, в частности при выборе рабочего оборудования, используемых химических веществ или препаратов, а также при оснащении рабочих мест;

б) обеспечить после оценки, предусмотренной выше (п. а)), и, при необходимости, применение работодателем предупреждающих мер, а также производственных и рабочих методов, повышающих уровень безопасности и улучшающих охрану здоровья работников, интегрированных в общую деятельность предприятия и на всех иерархических уровнях;

с) принимать во внимание возможности работников с точки зрения их безопасности и здоровья каждый раз, когда поручает им какое-либо задание;

д) обеспечить, чтобы планирование и введение новых технологий было предметом консультаций с работниками и/или их представителями в отношении последствий выбора оборудования, условий труда и производственной среды для безопасности и здоровья работников;

е) принять соответствующие меры для гарантирования доступа к зонам, где существует серьезная и особая опасность, только тех работников, которые получили соответствующие инструкции по охране здоровья и безопасности труда.

3. Согласно ч. (5) ст. 10 Закона № 186/2008, в случае, когда на одном и том же рабочем месте присутствуют работники нескольких предприятий, **их работодатели обязаны:**

а) сотрудничать по применению положений о безопасности, охране здоровья и гигиене труда, принимая во внимание характер деятельности;

б) координировать свои действия в вопросах защиты и предупреждения профессиональных рисков с учетом характера деятельности;

с) информировать друг друга о профессиональных рисках;

д) информировать своих работников и/или их представителей (*профсоюзы*) о профессиональных рисках.

Финансовые средства, израсходованные работодателем для реализации мер по обеспечению охраны здоровья и безопасности труда, не подлежат налогообложению (ч. (6) ст. 10 Закона № 186/2008). Меры, связанные с безопасностью, здоровьем и гигиеной труда, ни при каких обстоятельствах не влекут финансовых обязательств со стороны работников (ч. (7) ст. 10 Закона № 186/2008), что полностью согласуется с требованием ст. 21 Конвенции МОТ №155, согласно которой трудящиеся (*работники*) не несут никаких расходов в связи с мерами по технике безопасности и гигиене труда.

4. В соответствии со ст. 13 Закона №186/2008 работодатель имеет (*помимо изложенных выше*) и другие обязанности, а именно:

а) владеть оценкой профессиональных рисков, включая риски, затрагивающие группы, подверженные особым видам рисков;

б) принимать решения о защитных мерах, которые следует принять и, при необходимости, об использовании защитных средств;

с) вести учет несчастных случаев на производстве, которые приводят к потере трудоспособности работника на срок более трех дней;

д) составлять для компетентных органов и в соответствии с действующими нормативными актами отчеты о несчастных случаях на производстве, происшедших с его работниками;

е) принимать на этапах исследования, проектирования и выполнения строительства, проектирования и производства рабочего оборудования и разработки производственных технологий решения, соответствующие требованиям по охране здоровья и безопасности труда, применение которых устраняет или уменьшает профессиональные риски;

ф) разрабатывать, если характер и степень профессионального риска требуют того, ежегодный план защиты и предупреждения, включающий технические, санитарные, организационные и другие меры, основанный на оценке профессиональных рисков, и применять его согласно условиям работы, специфичным для данного предприятия;

г) устанавливать обязанности работников в области охраны здоровья и безопасности труда согласно рабочим постам (*рабочим местам*) или занимаемым должностям;

h) обеспечивать разработку инструкций по охране здоровья и безопасности труда в духе настоящего закона по применению нормативных актов в данной области с учетом особенностей видов деятельности и рабочих мест, имеющихся на предприятии;

и) обеспечивать и контролировать знание и выполнение всеми работниками мер, предусмотренных в установленном плане защиты и предупреждения, а также положений законов в области охраны здоровья и безопасности труда в соответствии с собственной компетенцией, посредством назначенных работников и/или внешних служб защиты и предупреждения;

ж) принимать меры по обеспечению предприятия необходимыми материалами для информирования и обучения работников: плакаты, справочники, фильмы по охране здоровья и безопасности труда и т.д.;

к) обеспечивать информирование каждого лица перед приемом на работу о профессиональных рисках, которым оно может подвергаться на рабочем месте, а также о необходимых мерах защиты и предупреждения;

л) принимать на работу только лиц, которые по результатам медицинского осмотра и, при необходимости, психологического тестирования способностей пригодны к выполнению порученных им трудовых заданий;

м) обеспечивать проведение периодического медицинского осмотра (ст. 238 ТК) и, при необходимости, периодическое психологическое тестирование работников;

н) вести учет зон повышенного профессионального и особого риска;

о) обеспечивать бесперебойное функционирование защитных систем и устройств, контрольно-измерительной аппаратуры, а также установок по улавливанию, накоплению и обезвреживанию вредных веществ, выделяемых при выполнении технологических процессов;

р) обеспечивать в установленные сроки и надлежащим образом сообщение, расследование и отчетность об имевших место на предприятии несчастных случаях на производстве, разработку и реализацию мер по их предупреждению;

q) предоставлять документы и информацию по охране здоровья и безопасности труда по требованию инспекторов труда во время проведения проверок или расследования несчастных случаев на производстве;

г) обеспечивать выполнение мер, предписанных инспектором труда по результатам проверки и расследования несчастных случаев на производстве;

с) назначать, по требованию инспектора труда, работников для участия в проверках или расследовании несчастных случаев на производстве;

т) не изменять реальную ситуацию, при которой произошел тяжелый, смертельный или групповой несчастный случай на производстве, за исключением ситуаций, когда их сохранение может привести к другим несчастным случаям на производстве или поставить под угрозу жизнь или здоровье пострадавших и других лиц;

у) обеспечивать работников безопасным рабочим оборудованием;

в) выдавать бесплатно работникам средства индивидуальной защиты;

х) выдавать бесплатно работникам новые средства индивидуальной защиты в случае их деградации или утраты ими защитных качеств.

Статья 226. Обязанности работника в области охраны труда

В области охраны труда работник обязан:

а) соблюдать инструкции по охране труда, относящиеся к осуществляемой работе;

б) применять по назначению полученные средства индивидуальной защиты;

с) осуществлять свою деятельность таким образом, чтобы не подвергать опасности как себя, так и других работников;

д) не поднимать, не передвигать, не уничтожать защитные, сигнализационные и предупреждающие приспособления, не препятствовать применению методов и приемов, уменьшающих или устраняющих действие факторов риска;

е) ставить в известность своего непосредственного руководителя о любой технической неисправности или иной ситуации, когда не соблюдаются требования по охране труда;

ф) прервать работу при возникновении явной угрозы несчастного случая и немедленно сообщить об этом своему непосредственному руководителю;

г) информировать своего непосредственного руководителя о любом несчастном случае или любом заболевании на рабочем месте.

В комментируемой статье содержатся основные обязанности работника в области охраны труда. В этом контексте, ст. 19 Закона №186/2008 конкретизирует, что каждый работник должен осуществлять свою деятельность в соответствии с профессиональной подготовкой, обучением и инструкциями по охране здоровья и безопасности труда, полученными от работодателя, таким образом, чтобы не подвергать опасности травмирования или профессионального заболевания себя и других лиц, которые могут быть затронуты его действиями или упущениями во время работы. Для реализации положений, указанных выше, **работники обязаны:**

а) правильно использовать машины, аппараты, орудия, опасные вещества, транспортное оборудование и другие средства производства;

б) правильно пользоваться предоставленными им индивидуальными средствами защиты, а после использования возвращать или складывать их в местах хранения;

в) воздерживаться от самостоятельного отсоединения, изменения или перемещения защитных устройств, установленных на машинах, аппаратах, орудиях, установках, зданиях и других сооружениях, а также правильно использовать эти устройства;

д) немедленно информировать работодателя и/или назначенных работников о любой производственной ситуации, в отношении которой они имеют веские основания считать наличие серьезной угрозы для безопасности и здоровья, а также о любых неисправностях в системах защиты;

е) информировать непосредственного руководителя и/или работодателя о любом заболевании на рабочем месте или любом несчастном случае на производстве, происшедшем с ними;

ф) сотрудничать с работодателем и/или назначенными работниками в течение времени, необходимого для выполнения любых мер или требований, предписанных инспекторами труда, либо для того, чтобы дать работодателю возможность убедиться, что производственная среда безопасна и работники при осуществлении своей деятельности не подвергаются профессиональному риску;

г) освоить и соблюдать инструкции по охране здоровья и безопасности труда.

Статья 222. Право работника на труд, отвечающий требованиям охраны труда
Каждый работник имеет право на:

а) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

с) получение от работодателя достоверной информации об условиях труда, существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах защиты от воздействия факторов риска;

д) отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни или здоровья до устранения такой опасности;

е) обеспечение в установленном порядке за счет работодателя средствами индивидуальной и коллективной защиты;

ф) обучение в области охраны труда и профессиональную переподготовку за счет средств работодателя по причинам, связанным с охраной труда;

г) обращение к работодателю, в патронаты, профессиональные союзы, органы центрального и местного публичного управления, судебные инстанции для разрешения вопросов, касающихся охраны труда;

h) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

и) прохождение в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередного медицинского осмотра с сохранением за ним на это время места работы и средней заработной платы;

j) получение компенсаций, предусмотренных законом, коллективными соглашениями, коллективным и индивидуальным трудовыми договорами, при выполнении им тяжелых работ или работ с вредными и/или опасными условиями труда.

Положения комментируемой статьи определяют общее право работника на труд, отвечающий требованиям охраны труда. В том же русле ст. 20 Закона №186/2008 устанавливает, что каждый работник вправе:

а) иметь рабочий пост, соответствующий нормативным актам по охране здоровья и безопасности труда;

б) получать от работодателя достоверную информацию об условиях работы, существующем профессиональном риске, а также о мерах защиты от воздействия факторов профессионального риска;

с) отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни или здоровья до устранения такой опасности;

д) быть обеспеченным за счет работодателя индивидуальными средствами защиты;

е) обучаться и проходить профессиональную переподготовку в области охраны здоровья и безопасности труда за счет средств работодателя;

ф) обращаться к работодателю, в профсоюзы, центральные и местные органы публичного управления, судебные инстанции для разрешения вопросов, касающихся охраны здоровья и безопасности труда (с.и. также п. г) ч. (1) ст. 9 ТК);

г) участвовать лично или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем посту, в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или наступившего профессионального заболевания;

h) проходить в соответствии с медицинскими рекомендациями вне-

чередной медицинский осмотр с сохранением за ним на это время места работы и средней заработной платы.

Статья 228. Гарантий права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

(1) Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

(2) Условия труда, предусмотренные индивидуальным трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

(3) На время приостановления государственным контрольными органами работы, предусмотренной индивидуальным трудовым договором, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

(4) При отказе работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни или здоровья работодатель обязан предоставить ему другую работу путем перевода или перемещения до устранения такой опасности с сохранением заработной платы по прежнему месту работы.

(5) В случае, если предоставление другой работы невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни или здоровья оплачивается работодателем в соответствии с частью (1) статьи 163.

(6) В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не вправе требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с частью (5).

[Ст. 228 ч. (6) изменена ЗП 8-ХVI от 09.02.06, МО 83-86/02 06.06 ст. 362]

(7) Отказ работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни или здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ или работ с вредными и/или опасными условиями труда, не предусмотренных индивидуальным трудовым договором, не влечет привлечения его к дисциплинарной ответственности.

(8) В случае причинения вреда здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

(9) В целях предупреждения и устранения нарушений нормативных актов об охране и гигиене труда органы публичной власти обеспечивают организацию и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением нормативных актов об охране и гигиене труда и устанавливают ответственность работодателей и должностных лиц за нарушение их требований.

[Ст. 228 ч. (9) изменена ЗП 8-ХVI от 09.02.06, МО 83-86/02 06.06 ст. 362]

1. Комментируемая статья определяет основные гарантии по осуществлению права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Согласно ч. (1), государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Такая гарантия исходит из положений ч. (2) ст. 43 Конституции страны, предусматривающих, что работники имеют право на защиту (охрану) труда, а меры по его защите касаются, в том числе безопасности и гигиены труда. Положение ч. (2) по существу обязывает работодателя, чтобы условия труда, предусмотренные ИТД, соответствовали требованиям охраны труда. Особая гарантия содержится

в ч. (3), согласно которой на время приостановления государственными контрольными органами работы (ст. 371 ТК), предусмотренной ИТД, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата. Например, в соответствии с положениями п. а) ч. (2) ст. 376 ТК инспекторы труда, обладающие полномочиями в области охраны труда, при явной угрозе несчастного случая, вправе предписывать прекращение функционирования (в том числе путем опечатывания, с указанием в протоколе проверки) мастерских, ангаров, цехов, других подразделений предприятия, эксплуатации зданий, сооружений и технических средств, а также приостановление работ и технологических процессов. На период прекращения (приостановления) функционирования тех или иных объектов (процессов) работнику гарантируется в силу ч. (3) сохранение места работы (должности) и средней заработной платы. С другой стороны, при отказе работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни (скажем, угроза обвала ветхой стены) или здоровья (утечка вредной жидкости и т.п.) работодатель обязан согласно ч. (4) комментируемой статьи предоставить ему другую работу путем перевода (ч. (1) ст. 74 ТК) или перемещения (ч. (4) ст. 74 ТК) до устранения такой опасности с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы. В тоже время в ч. (5) уточняется, что в случае, если предоставление другой работы невозможно (например, из-за отсутствия вакантных рабочих мест либо отказа работника от перевода), время простоя работника до устранения опасности для его жизни или здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ч. (1) ст. 163 ТК (то есть в размере не менее двух третей часовой основной заработной платы, установленной работнику, но не менее одной минимальной часовой ставки, предусмотренной действующим законодательством, за каждый час простоя).

2. Важная гарантия предусмотрена ч. (6) комментируемой статьи о том, что в случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной (к примеру, спецодеждой) и коллективной (не функционирует система вентиляции и т.п.) защиты работодатель не вправе требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ч. (1) ст. 163 ТК (оплата производится в порядке, указанном выше). Из содержания ч. (7) комментируемой статьи вытекает, что отказ работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни (аварийная ситуация в цеху и т.д.) или здоровья (сплошные сквозняки в рабочем помещении и др.) вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ или работ с вредными и/или опасными условиями труда (например, газосварочных работ), не предусмотренных ИТД, не влечет привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 206 - 210 ТК). В то же время, в случае причинения вреда здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей воз-

мещение вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством (ч. (8) настоящей статьи), а точнее, согласно положений Закона №756/1999 о страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (подробнее об этом см. комментарий к ст. 196 ТК, а также положения ст. 18 Закона №186/2008). В свою очередь, ч. (9) комментируемой статьи предписывает, что в целях предупреждения и устранения нарушений нормативных актов об охране и гигиене труда органы публичной власти обеспечивают организацию и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением нормативных актов об охране и гигиене труда и устанавливают ответственность работодателей и должностных лиц за нарушение их требований. В соответствии со ст. 371 ТК, органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов (в том числе об охране и гигиене труда) являются: Инспекция труда, Государственная санитарно-эпидемиологическая служба (переименованная согласно Закону №10/2009 о государственном надзоре за общественным здоровьем в Службу государственного надзора за общественным здоровьем), Служба стандартизации и метрологии, Служба гражданской защиты и чрезвычайных ситуаций, другие органы, наделенные функциями надзора и контроля в соответствии с законом. Ответственность работодателей и должностных лиц за нарушение требований нормативных актов об охране и гигиене труда предусмотрена на основании ст. 244 ТК и ст. 55 КП.

Статья 229. Соответствие предприятий, зданий и иных сооружений требованиям охраны труда

(1) Предприятия, здания и иные сооружения должны проектироваться, строиться и использоваться таким образом, чтобы они соответствовали требованиям охраны труда и не представляли опасности для здоровья или жизни работников.

(2) Техническая документация на строительство предприятий, зданий и иных сооружений хранится у работодателя в течение всего срока их эксплуатации.

(3) Рабочие места, для которых характерны вредные выбросы, независимо от того, находятся они в закрытых помещениях или под открытым небом, должны быть расположены, обустроены, оборудованы и оснащены таким образом, чтобы избежать загрязнения или воздействия на соседние рабочие места и прилегающие санитарно-бытовые помещения.

(4) Предприятия, здания и иные сооружения должны иметь санитарно-бытовые помещения и устройства, соответствующие физиологическим потребностям работников и характеристикам производственных процессов и рабочей среды.

(5) Приемка и ввод в эксплуатацию новых, реконструированных и переоборудованных предприятий, цехов, производственных участков, технологических линий, зданий и иных сооружений допускаются только при наличии заключения Инспекции труда и Государственной санитарно-эпидемиологической службы и с согласия соответствующего профессионального союза. Порядок и условия выдачи такого заключения устанавливаются законом.

[Ст. 229 ч. (5) изменена ЗП 280-XVI от 14.12.07. МО 94-96/30 05 08 ст. 349]

[Ст. 229 ч. (5) изменена ЗП 60-XVI от 21.03.08. МО 115-116/01 07 08. ст. 441]

1. Комментируемая статья регулирует основные аспекты относительно соответствия предприятий, зданий и иных сооружений требованиям охраны

ны труда. Положение ч. (1) определяет, что предприятия, здания и иные сооружения должны проектироваться, строиться и использоваться таким образом, чтобы они соответствовали требованиям охраны труда и не представляли опасности для здоровья или жизни работников. Следовательно, указанные объекты (*предприятия, здания и иные сооружения*) на всех трех этапах: проектирования, строительства и эксплуатации должны постоянно соответствовать требованиям охраны труда и не представлять опасности для здоровья или жизни работников. В ч. (2) содержится особая гарантийная норма, предписывающая, что техническая документация на строительство предприятий, зданий и иных сооружений хранится у работодателя в течение всего срока их эксплуатации. В свою очередь, ч. (3) устанавливает, что рабочие места, для которых характерны вредные выбросы (*например, котельная*), независимо от того, находятся они в закрытых помещениях или под открытым небом, должны быть расположены, обустроены, оборудованы и оснащены таким образом, чтобы избежать загрязнения или воздействия на соседние рабочие места и прилегающие санитарно-бытовые помещения.

2. Положение ч. (4) настоящей статьи гласит, что предприятия, здания и иные сооружения должны иметь санитарно-бытовые помещения (*душевые, раздевалки и т.п.*) и устройства (*умывальники, электросушители и др.*), соответствующие физиологическим потребностям работников (*туалетные помещения и др.*) и характеристикам производственных процессов (*технические средства для ограничения шума и т.д.*) и рабочей среды (*система вентиляции и др.*). Приемка и ввод в эксплуатацию новых, реконструированных и переоборудованных предприятий, цехов, производственных участков, технологических линий, зданий и иных сооружений допускаются только при наличии заключения Инспекции труда и Государственной санитарно-эпидемиологической службы (*в настоящее время - Служба государственного надзора за общественным здоровьем*) и с согласия соответствующего профессионального союза. Порядок и условия выдачи такого заключения устанавливаются законом (ч. (5) комментируемой статьи). Так, в соответствии с п. 3) и 5) ст. 23 Закона №10/2009, заключительная приемка объектов строительства/реконструкции и технологии производства возможны только при наличии *санитарного заключения*, выданного Службой государственного надзора за общественным здоровьем (*бывшей Государственной санитарно-эпидемиологической службы*).

Статья 230. Соответствие технических средств стандартам и требованиям охраны и гигиены труда

(1) Технические средства должны быть спроектированы, произведены и использованы таким образом, чтобы соответствовать установленным законом нормативным документам по охране и гигиене труда и не представлять опасности для здоровья или жизни работников.

(2) Ввод в производство новых моделей технических средств осуществляется только после получения заключений на их опытные образцы в соответствии с установленными законом требованиями и процедурой.

[Ст. 230 ч. (1) и (2) изменены ЗП 280-XVI от 14.12.07, МО 94-96.30.05.08 ст. 349]

(3) Произведенные в стране или импортируемые технические средства должны сопровождаться инструкцией по эксплуатации на государственном языке.

[Ст. 230 изменена ЗП 8-ХVI от 09.02.06, МО 83-86/02.06 06 ст. 362]

Нормы комментируемой статьи затрагивают основные аспекты ответственности технических средств, стандартам и требованиям охраны и гигиены труда. Так, ч. (1) предписывает, что технические средства должны быть спроектированы, произведены и использованы таким образом, чтобы соответствовать установленным законом нормативным документам по охране и гигиене труда и не представлять опасности для здоровья или жизни работников. Следовательно, технические средства на всех трех этапах: проектирования, производства и использования должны постоянно соответствовать установленным законом нормативным документам по охране и гигиене труда и не представлять опасности для здоровья или жизни работников. С другой стороны, ч. (2) устанавливает, что ввод в производство новых моделей технических средств осуществляется только после получения заключений на их опытные образцы в соответствии с установленными законом требованиями и процедурой. В связи с этим, п. 3) ч. (1) ст. 374 ТК конкретизирует, что Инспекция труда дает в установленном законом порядке заключения о вводе в производство образцов технических средств. В то же время, согласно п. б) ч. (2) ст. 8 Закона №140/2001 об Инспекции труда инспектор труда, обладающий полномочиями в области охраны труда, вправе предлагать отмену заключений о вводе в производство образцов технических средств, если установлено, что в связи с изменением условий, на основании которых они были выданы, не соблюдаются требования нормативных актов по охране труда. Положение ч. (3) уточняет, что произведенные в стране (скажем, светофильтры) или импортируемые технические средства (например, переносные фонари) должны сопровождаться инструкцией по эксплуатации на государственном языке (см. ч. (1) ст. 13 Конституции страны).

Статья 231. Ввод в производство средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви

(1) Предприятия, производящие средства индивидуальной защиты, рабочую одежду и обувь, должны соблюдать условия их изготовления, предусмотренные установленными законом нормативными документами.

(2) Новый ассортимент средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви вводится в производство только после получения заключений на их опытные образцы в соответствии с установленными законом требованиями и процедурой.

[Ст. 231 ч. (1) и (2) изменены ЗП 280-ХVI от 14.12.07, МО 94-96/30.05 08 ст. 349]

Положение ч. (1) комментируемой статьи предписывает однозначно, что предприятия, производящие средства индивидуальной защиты (скажем, АО «Сигма») рабочую одежду (например, АО «Понел») и обувь (к примеру, АО «Зориле»), должны соблюдать условия их изготовления, предусмотренные установленными законом нормативными документами. Одновременно в ч. (2) законодатель определил, что новый ассортимент средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви вводится в производство только после получения заключений на их опытные образцы

в соответствии с установленными законом требованиями и процедурой. В этом плане, п. 3) ч. (1) ст. 374 ТК детализирует, что Инспекция труда дает в установленном законом порядке **заключения о вводе в производство средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви**. С другой стороны, положение п. б) ч. (2) ст. 376 ТК предусматривает, что инспекторы труда, обладающие полномочиями в области охраны труда, вправе **предлагать отмену заключений о вводе в производство образцов средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви при установлении факта несоблюдения требований нормативных актов об охране, гигиене труда и рабочей среде в случае изменения первоначальных условий**. Аналогичное право инспекторов труда, обладающих полномочиями в области охраны труда, закреплено дополнительно в положении п. б) ч. (2) ст. 8 Закона №140/2001.

Статья 232. Организация рабочих мест

(1) Рабочие места должны быть организованы таким образом, чтобы обеспечить:

- а) соблюдение требований охраны и гигиены труда;
- б) избежание вынужденных и неестественных положений тела работника и возможность изменения положения тела во время работы путем обустройства рабочего места, использования соответствующих технических средств, оптимизации технологического потока.

[Ст. 232 ч. (1) изменена ЗП 8-XVI от 09.02.06, МО 83-86/02.06.06 ст. 362]

(2) Для рабочих мест, на которых для выполнения работы требуются дополнительные физические или нервно-психические усилия либо на которых существуют вредные факторы физического, химического или биологического характера, в целях предупреждения причинения вреда здоровью работников должны быть предусмотрены соответствующие темп и режим работы.

(3) Работники, работающие в условиях жаркого (выше 30°С) или холодного (ниже 5°С) микроклимата, имеют право на перерывы для восстановления терморегулирующих способностей организма, длительность и частота которых устанавливаются в зависимости от интенсивности усилий и величин компонентов микроклимата. В этих целях выделяются стационарные или мобильные помещения с соответствующим микроклиматом.

(4) Распределение работников по рабочим местам осуществляется таким образом, чтобы условия, диктуемые спецификой труда, рабочей средой, отношениями между человеком и машиной и психо-социальными отношениями в трудовом коллективе, соответствовали психо-физиологическим особенностям работников. При распределении женщин по рабочим местам учитываются также свойственные им морфофункциональные особенности и физиологические состояния.

(5) Рабочие места должны аттестовываться на предмет соответствия их требованиям охраны труда не реже одного раза в пять лет.

1. Нормы комментируемой статьи регулируют основные аспекты, касающихся организации рабочих мест. В данной плоскости ст. 6 Закона №186/2008 предусматривает, что Правительство утверждает минимальные требования по охране здоровья и безопасности труда на **рабочем месте** в целях защиты работников при определенных сложных видах деятельности, использованию рабочего оборудования и применению

индивидуальных средств защиты. Норма ч. (1) комментируемой статьи определяет, что рабочие места должны быть организованы таким образом, **чтобы обеспечивались**, с одной стороны, соблюдение (как *работником, так и работодателем*) требований охраны и гигиены труда, а с другой стороны - избежание вынужденных и неестественных положений тела работника и возможность изменения положения тела во время работы путем обустройства рабочего места (с чередованием, например, *стоячих и сидячих положений*), использования соответствующих технических средств (к примеру, *газодымозащитного комплекта*), оптимизации технологического потока (посредством *урегулирования его скорости с учетом возрастных и других особенностей занятых на линии работников и т.д.*). Представляет интерес норма ч. (2) настоящей статьи, согласно которой для рабочих мест, на которых для выполнения работы требуются дополнительные физические (к примеру, *каменщики*) или нервно-психические усилия (*педагогические работники и др.*), либо на которых существуют вредные факторы физического (*грузчики и т.п.*), химического (*например, гальваники*) и или биологического (*скажем, персонал морга*) характера, в целях предупреждения причинения вреда здоровью работников должны **быть предусмотрены соответствующие темп и режим работы**.

2. Особое значение имеет ч. (3) устанавливающая, что работники, работающие в условиях жаркого (выше 30°C) или холодного (ниже 5°C) микроклимата, **имеют право на перерывы для восстановления терморегулирующих способностей организма**, длительность и частота которых устанавливаются в зависимости от интенсивности усилий и величин компонентов микроклимата. В этих целях выделяются стационарные или мобильные помещения с соответствующим микроклиматом. В контексте изложенного, ст. 12 КСНУ №2/2004 предусматривает установление **перерывов для отдыха и восстановления трудоспособности**, обусловленное технологией производства и/или неблагоприятными погодными условиями **продолжительностью не менее 10 минут после каждых двух часов работы** в специальных помещениях, оборудованных работодателем.

3. В ч. (4) законодатель конкретизирует, что распределение работников по рабочим местам осуществляется таким образом, чтобы условия, диктуемые спецификой труда, рабочей средой, отношениями между человеком и машиной (с одной стороны) и психосоциальными отношениями в трудовом коллективе (с другой стороны), соответствовали психофизиологическим особенностям работников. При распределении женщин по рабочим местам учитываются также свойственные им морфофункциональные особенности и физиологические состояния. В этой связи ст. 22 Закона №186/2008 уточняет, что группы, подверженные особым видам рисков: беременные женщины, роженицы или женщины, кормящие грудью, лица в возрасте до восемнадцати лет и лица с ограниченными функциональными способностями должны быть защищены от опасностей, которые особым образом им угрожают. Работодатели обязаны устроить рабочие места с учетом наличия на предприятии групп, подверженных особым

видам рисков. Предписание ч. (5), по сути, является трудовой гарантией, поскольку в императивной форме обязывает, чтобы рабочие места аттестовались на предмет соответствия их требованиям охраны труда не реже одного раза в пять лет. При проведении аттестации рабочих мест работодателем могут быть применены соответствующим образом те или иные приемлемые нормы Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест для подтверждения права на предоставление льготных пенсий, утв. Постановлением Правительства № 168/1993.

Статья 233. Осуществление производственной деятельности и оказание услуг

(1) Производство продукции и оказание услуг должны осуществляться согласно технологическим процессам, соответствующим установленным законом нормативным документам по охране и гигиене труда;

[Ст 233 ч (1) изменена ЗП 280-XVI от 14 12.07, МО 94-96/30.05 08 ст 349]

(2) При отсутствии норм по охране и гигиене труда на работодателя возлагается обязанность по обеспечению мер по охране и гигиене труда, соответствующих конкретным условиям осуществления деятельности, посредством утверждения внутренних инструкций по охране и гигиене труда.

(3) Двусторонние договоры, заключенные работодателем с партнерами, в том числе иностранными, для выполнения определенных работ на территории Республики Молдова или других стран, должны включать положения по охране и гигиене труда.

[Ст 233 изменена ЗП 8-XVI от 09 02 06, МО 83-86/02 06 06 ст 362]

[Ст 233 ч (4) изменена ЗП 28-XI от 13 02 04, МО 39-41/05 03 04 ст 226]

[Ст 333 ч (4) исключена ЗП 280-XVI от 14 12 07, МО 94-96/30 05 08 ст 349]

1. Положения комментируемой статьи регулируют некоторые аспекты осуществления производственной деятельности и оказания услуг. Исходя из содержания ч. (1), **производство продукции и оказание услуг** должны осуществляться согласно технологическим процессам, соответствующим установленным законом нормативным документам по охране и гигиене труда. К указанным нормативным документам по охране и гигиене труда можно отнести **Санитарные нормы и правила для микропроизводственных и обслуживающих население предприятий**, утв. приказом Министерства здравоохранения №55/2004, **Санитарно-эпидемиологические нормативы и правила по производству, реализации и использованию игр и игрушек**, утв. приказом Министерства здравоохранения №68/2004, **Приказ Министерства экономики и торговли №13/2009 «Об утверждении Технических регламентов в области промышленной безопасности»** и другие. Особо важным является положение ч. (2) предусматривающее, что при отсутствии норм по охране и гигиене труда на работодателя возлагается обязанность по обеспечению мер по охране и гигиене труда, соответствующих конкретным условиям осуществления деятельности. посредством утверждения внутренних инструкций по охране и гигиене труда. При разработке инструкций по охране здоровья и безопасности труда следует руководствоваться требованиями п. 76 - 79 **Положения о порядке организации деятельности по защите работников на рабочем месте и предупреждению профессиональных рисков**, утв. Постановлением Правительства № 95/2009 (Положение №95/2009),

предписывающих, что такие инструкции разрабатываются для всех видов занятости и работ, осуществляемых на предприятии, исходя из их особенностей и особенностей рабочих мест/рабочих постов, и оформляются соответственно (приложение №7 к Положению). Текст инструкций состоит из кратких, четких требований, исключающих различные толкования. Требования инструкций излагаются в последовательности, соответствующей рабочему процессу, и формулируются на основании нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда, инструкций по использованию рабочего оборудования и индивидуальных средств защиты, изданных производителем, а также на основании технологической документации. Инструкции пересматриваются в **следующих случаях**: при появлении новых нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда; при изменении технологического процесса, изменении условий труда, использовании нового оборудования; при возникновении аварийных ситуаций или после несчастного случая на производстве, происшедшего вследствие несовершенства инструкций. Инструкции регистрируются в журнале (приложение № 8 к Положению), размножаются в необходимом количестве экземпляров и выдаются работающим.

2. При разработке указанных выше инструкций могут быть также учтены приемлемые положения **Норм по разработке инструкций по охране труда**, утв. Приказом Министерства труда, социальной защиты и семьи № 54/2001. Исходя из содержания п. 2 - 10 упомянутых **Норм**, инструкции по охране труда (далее - инструкции) имеют применение только у одного работодателя и содержат требования охраны труда для осуществления конкретной деятельности. Инструкции разрабатываются для всех должностей и профессий, существующих на предприятии, а также для всех работ, осуществляемых предприятием. Работодатель, для разработки и хранения инструкций, утверждает список инструкций, которые необходимо разработать, и назначает лиц, ответственных за разработку и хранение инструкций. Список инструкций, которые необходимо разработать, составляется на основе штатного расписания предприятия. Ответственными за разработку инструкций назначаются лица, имеющие соответствующую подготовку в области охраны труда. Инструкциям придаются наименования, из которых вытекает, для каких должностей, профессий или работ они предназначены. Текст инструкций составляется из кратких, четких требований, исключающих различные толкования. Требования формулируются на основании норм по охране труда, на основании требований охраны труда, изложенных производителем технических средств в инструкциях по их эксплуатации, а также на основании технологической документации. Терминология, применяемая в тексте инструкций, должна соответствовать терминологии, содержащейся в нормах по охране труда. Требования инструкций излагаются в последовательности, соответствующей осуществлению трудового процесса и могут группироваться в **следующие разделы**: 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 после окончания работы.

3. Положение ч. (3) комментируемой статьи подчеркивает, что **двусторонние договоры (соглашения)**, заключенные работодателем (*нашей страны*) с партнерами (*отечественными или иностранными*), для выполнения определенных работ на территории Республики Молдова (*например, для строительства отеля*) или других стран (*к примеру, в Румынии*), должны включать положения по охране и гигиене труда. В случае привлечения иностранной рабочей силы (*специалистов*) для работы в нашу страну или отправления наших граждан для трудоустройства за границей, причастным правовым субъектам (*работодателям, посредникам и др.*) кроме требований, изложенных выше, следует также строго соблюдать дополнительно требования **Закона №180/2008 о трудовой миграции** (Закон № 180/2008), регламентирующим порядок трудовой иммиграции в Республику Молдова иностранных граждан и/или лиц без гражданства, с одной стороны, и порядок временного трудоустройства граждан Республики Молдова за рубежом, с другой стороны. В частности, согласно п/п. **г) п. 2 Приложения к Закону №180/2008**, в ИТД трудового мигранта указываются (*помимо других сведений*) **обязательное условие** относительно страхования от несчастных случаев на производстве, возмещение вреда и ущерба, причиненных в результате несчастных случаев на производстве, доставка пострадавшего или погибшего в страну выезда, расследование несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний, оформление и отправка соответствующих документов в аккредитованные дипломатические представительства и консульские учреждения страны выезда.

Статья 234. Служба охраны и гигиены труда

(1) Служба охраны и гигиены труда создается на предприятиях с численностью 50 работников и более.

(2) На предприятии, производственная среда которого требует динамичного контроля вредных факторов, создается лаборатория промышленной токсикологии, находящаяся в подчинении службы охраны и гигиены труда.

(3) Служба охраны и гигиены труда консультирует и оказывает помощь работодателю в разработке и реализации мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

(4) Задачами службы охраны и гигиены труда являются:

а) предупреждение, устранение или снижение действия факторов риска, которые могут возникнуть в процессе труда;

б) совершенствование методов труда и улучшение производственной среды путем приближения их к психо-физическим возможностям работников;

с) содействие обучению работников в области охраны и гигиены труда.

(5) Персонал службы охраны и гигиены труда формируется из специалистов, имеющих соответствующую подготовку в данной области.

(6) Предприятия с численностью менее 50 работников, не имеющие службы охраны и гигиены труда и лаборатории промышленной токсикологии, могут пользоваться услугами специализированных предприятий в установленном порядке.

[Ст. 234 изменена ЗП 8-XVI от 09.02.06, МО 83-86.02.06.06 ст. 362]

1. Комментируемая статья регулирует основные вопросы, касающихся службы охраны и гигиены труда на предприятиях. В данной плоскости, положения ст. 11 Закона №186/2008 дополнительно предусматривают, что работодатель должен назначить одного или более работников для выполнения работы, связанной с защитой и предупреждением профессиональных рисков на предприятии. Назначенные работники не могут ущемляться в своих правах ввиду выполнения ими работы, связанной с защитой и предупреждением профессиональных рисков. Указанные работники должны располагать временем, необходимым для выполнения ими своих обязанностей. В случае, если ресурсы предприятия недостаточны для организации защитных и предупреждающих мероприятий ввиду отсутствия компетентного персонала, работодатель обязан приглашать внешние службы защиты и предупреждения.

Если работодатель приглашает внешние службы защиты и предупреждения, он должен проинформировать их о тех факторах, которые достоверно или предположительно влияют на безопасность и здоровье работников, и обеспечить доступ к необходимой информации. Назначенные работники должны иметь главным образом обязанности по охране здоровья и безопасности труда и в крайнем случае дополняющие обязанности. **Во всех случаях:**

1) назначенные работники должны окончить учебные курсы в области охраны здоровья и безопасности труда и иметь необходимые средства;

2) внешние службы защиты и предупреждения, оказывающие консультации, должны иметь необходимые мощности, обладать людскими и профессиональными ресурсами;

3) назначенные работники и внешние службы защиты и предупреждения, приглашенные для консультаций, должны быть достаточной численности, чтобы обеспечить организацию защитных и предупреждающих мер, принимая во внимание масштаб предприятия и/или риски, которым подвергаются работники, а также распространение этих мер на предприятии.

Защита и предупреждение профессиональных рисков, являющихся предметом настоящей статьи, обеспечиваются одним или несколькими назначенными работниками, одной или несколькими отдельными службами, независимо от того, являются они внутренними или внешними. Назначенный работник (назначенные работники) и/или служба (службы) защиты и предупреждения должны сотрудничать между собой. На предприятиях с видами деятельности, осуществляемыми без опасности травмирования или профессионального заболевания, руководитель предприятия может возложить на себя обязанности назначенного работника, если окончил учебные курсы в области охраны здоровья и безопасности труда.

2. Кроме правовых предписаний, изложенных выше, Положение № 95/2009 (п. 15 - 24) вносит ряд уточнений, согласно которым внутренняя служба защиты и предупреждения организуется в непосредственном подчинении работодателя в качестве отдельного подразделения. Ра-

ботодатель обязан установить структуру внутренней службы защиты и предупреждения в зависимости от величины предприятия и/или рисков, которым подвергаются работники, а также от их распределения на предприятии. Работодатель предусматривает *в положении о внутренней службе защиты и предупреждения* все мероприятия по защите/предупреждению, которые указанная внутренняя служба будет осуществлять. Внутренняя служба защиты и предупреждения должна состоять из работников, отвечающих минимальным требованиям по подготовке в области охраны здоровья и защиты труда, которые соответствуют второму уровню (п. 37 - 40 Положения). В составе внутренней службы защиты и предупреждения могут работать и другие работники для осуществления вспомогательной деятельности. Работники внутренней службы защиты и предупреждения должны осуществлять только деятельность по защите/предупреждению и, в крайнем случае, смежную деятельность, такую как предупреждение и тушение пожаров и защита окружающей среды. Работодатель обязан обеспечить материальные и человеческие ресурсы, необходимые для осуществления внутренней службой защиты и предупреждения соответствующей деятельности по защите и предупреждению. Для занятия должностей во внутренней службе защиты и предупреждения работодатель должен обеспечить одинаковые условия, как для женщин, так и для мужчин. В случае, если работодатель осуществляет свою деятельность в нескольких территориально обособленных рабочих местах, служба защиты и предупреждения должна быть организована таким образом, чтобы обеспечивалось надлежащее осуществление деятельности по защите и предупреждению. В случае, если деятельность по защите и предупреждению обеспечена несколькими внутренними службами, они действуют согласованно для обеспечения эффективности данной деятельности.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел VII. Правила внутреннего распорядка предприятия. Дисциплина труда

Глава I. Правила внутреннего распорядка.

Глава II. Дисциплина труда

Раздел VIII. Профессиональная подготовка

Глава I. Общие положения

Глава II. Договор профессиональной квалификации

Глава III. Ученический договор и договор непрерывной профессиональной подготовки

Раздел IX. Охрана труда

Глава I. Общие положения

Глава II. Организация охраны труда и обеспечение права работников на охрану труда

COMENTARIU ȘTIINȚIFICO-PRACTIC LA CODUL MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA

TUDOR CAPȘA

doctor în dreptul muncii, consilier de stat de clasa I

Prezentul Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova a fost acceptat de consiliul de experți în raporturile de muncă al Comisei pentru protecție socială, sănătate și familie a Parlamentului Republicii Moldova la 15 iunie 2009, reieșind din prevederile art. 27 alin. (3) din Regulamentul Parlamentului, privitor la asigurarea aplicării uniforme a normelor CM.

Articolul 235. Serviciul medical

(1) Serviciul medical se înființează, în mod obligatoriu, în unitățile care au 300 și mai mulți salariați. La unitățile unde numărul salariaților este mai mic de 300, angajatorul și reprezentanții salariaților vor soluționa problema creării serviciului medical în procesul negocierilor colective.

(2) Serviciul medical urmărește:

a) organizarea și efectuarea, în modul stabilit de legislație, a controlului (examenului) medical al salariaților atât la angajare, cât și pe durata contractului individual de muncă;

b) supravegherea respectării normelor de igienă a muncii.

(3) În scopul îndeplinirii sarcinilor ce-i revin, serviciul medical poate propune angajatorului, în baza certificatului medical corespunzător, schimbarea, prin transfer sau permutare, a locului de muncă sau a specificului muncii salariatului în legătură cu starea lui de sănătate.

(4) Personalul serviciului medical se formează din persoane cu studii medicale, selectate de angajator la propunerea autorității publice competente în domeniul ocrotirii sănătății.

(5) Unitățile care au mai puțin de 300 salariați și care nu dispun de serviciu medical pot apela la serviciile instituțiilor medicale în modul stabilit.

1. În articolul comentat sînt cuprinse prevederile principale referitor la înființarea și activitatea serviciului medical la unități. Potrivit alin. (1) serviciul medical se înființează, în mod obligatoriu, în unitățile care au un efectiv de 300 și mai mulți salariați (*numărul cărora în țară relativ nu este mare*). La unitățile în care colectivul de muncă este mai mic de 300 de salariați (*al căror număr este mult mai mare*), angajatorul și reprezentanții salariaților (*organul sindical al unității*) vor soluționa problema creării serviciului medical în procesul negocierilor colective (*cu încheierea ulterioară a CCM în conformitate cu art. 30 - 34 CM*). În alin. (2) sînt determinate principalele obiective ale serviciului medical (*organizarea și efectuarea, în modul stabilit de legislație, a controlului/examenului medical al salariaților atât la angajare, cât și pe du-*

ABREVIERI:

(CM) – Codul muncii
(OIM) – Organizația Internațională a Muncii
(CF) – Codul Familiei
(CC) – Cod Civil
(CPC) – Cod Procedură Civilă
(CK) – Cod Contravențional
(CP) – Cod Penal
(CCM) – Contractul Colectiv de Muncă
(KC) – Convenția Colectivă
(CIM) – Contractul individual de Muncă
(RIU) – Regulamentul Intern al Unității
(CDC) – Contract de drept Civil
(KCNN) – Convenția Colectivă Nivel Național
(LP) – Legea Parlamentului
(MO) – Monitorul Oficial
(CEMV) – Consiliul de Expertiză Medicală
a Vitalității
(KF) – Cod Fiscal
(CE) – Cod de Executare
(KE) – Cod Electoral
(CL) – Cod cu privire la Locuințe
(KNAS) – Casa Națională de Asigurări Sociale
(MMPSI) – Ministerul Muncii, Protecției Sociale
și Familiei

АББРЕВИАТУРЫ:

(ТК) – Трудовой кодекс
(МОТ) – Международная организация труда
(СК) – Семейный кодекс
(ГК) – Гражданский кодекс
(ГПК) – Гражданско процессуальный кодекс
(КП) – Кодекс о правонарушениях
(УК) – Уголовный кодекс
(КТД) – Коллективный трудовой договор
(КС) – Коллективное соглашение
(ИТД) – Индивидуальный трудовой договор
(ПВРП) – Правила внутреннего распорядка
предприятия
(ГПД) – Гражданско правовой договор
(КСНУ) – Коллективное соглашение на
национальном уровне
(ЗП) – Закон Парламента
(МО) – Monitorul Oficial
(КВЭЖ) – Консилиум врачебной экспертизы
жизнеспособности
(НК) – Налоговый кодекс
(ИК) – Исполнительный кодекс
(КВ) – Кодекс о выборах
(ЖК) – Жилищный кодекс
(НКСС) – Национальная касса социального
страхования
(МТЭС) – Министерство труда социальной
защиты и семьи

rata CIM; supravegherea respectării normelor de igienă a muncii). Privitor la organizarea și efectuarea de către serviciul medical, în modul stabilit de lege, a controlului/examenului medical, art. 238 CM precizează că angajarea (art. 65 CM) și transferul la o altă muncă (art. 74 CM) a unor categorii de salariați se vor face conform certificatelor eliberate în temeiul **examenelor medicale**. Lista categoriilor de salariați supuși examenului medical la angajare și examenelor medicale periodice se aprobă de Ministerul Sănătății. În prezent, o astfel de **Listă** este aprobată prin ordinul Ministerului Sănătății nr. 132/1996.

2. Reieșind din alin. (3), în scopul îndeplinirii sarcinilor ce-i revin, serviciul medical poate propune angajatorului, în baza **certificatului medical corespunzător**, schimbarea (*prin transfer, conform art. 74 alin. (1) CM sau permutare, în temeiul art. 74 alin. (4) CM*) locului de muncă sau a specificului muncii salariatului în legătură cu starea lui de sănătate. Dacă, în baza certificatului medical corespunzător al serviciului medical al unității salariatul necesită acordarea unei munci mai ușoare (*ce nu este exclus pentru unul ori altul salariat bolnav*), angajatorul este obligat să-l transfere, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată (art. 74 alin. (2) CM). Dacă salariatul refuză acest transfer la un loc de muncă mai ușor, el este concediat în baza art. 86 alin. (1) lit. x) CM (refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical). În lipsa unei munci mai ușoare necesare, salariatul este concediat potrivit art. 86 alin. (1) lit. d) CM (constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical).

3. Legiuitorul în alin. (4) stipulează că personalul serviciului medical se formează din persoane cu studii medicale, selectate de angajator la propunerea autorității publice competente în domeniul ocrotirii sănătății (*organul teritorial al ocrotirii sănătății*). În practică, angajatorul, în cazul existenței unui loc vacant în statele serviciului medical, de regulă, se adresează cu o scrisoare către organul teritorial al ocrotirii sănătății privind delegarea (transferul) la dispoziția acestuia a lucrătorului medical solicitat, pentru angajare (*încheierea CIM*). Totodată alin. (5) prevede că unitățile care au mai puțin de 300 salariați și care nu dispun de serviciu medical pot apela la serviciile instituțiilor medicale în modul stabilit (*prin încheierea unui contract privind prestarea serviciilor medicale necesare colectivului de muncă al unității, ținând cont de obiectivele, specificate în alin. (2)*). La negocierea și perfectarea contractului privind acordarea serviciilor medicale necesare colectivului de muncă al unității, ce nu dispune de propriul serviciu medical, pot fi luate drept bază normele acceptabile din **pct. 25 - 30 al Regulamentului nr. 95/2009**, potrivit cărora serviciul extern de protecție și prevenire asigură, **pe bază de contract**, activitățile de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale. În caz dacă angajatorul apelează la serviciul extern de protecție și prevenire, acesta (serviciul) trebuie să aibă acces la toate informațiile necesare desfășurării activității de protecție (*a salariaților*) și prevenire (*a accidentelor de muncă*). Serviciul extern de protecție și prevenire trebuie să dispună de lucrători cu capacitate profesională

adecvată și de mijloacele materiale necesare pentru a-și desfășura activitatea. **Contractul încheiat între angajator și serviciul extern trebuie să cuprindă activitățile de protecție și prevenire ce vor fi desfășurate de către serviciul în cauză.**

Articolul 236. Comitetul pentru protecția și igiena muncii

(1) Comitetul pentru protecția și igiena muncii se constituie, în baza principiului de paritate, din împuternicirii pentru protecția și igiena muncii ai angajatorului și, respectiv, ai salariaților. Inițiator al constituirii comitetului pentru protecția și igiena muncii poate fi oricare dintre părți.

(2) Comitetul pentru protecția și igiena muncii asigură colaborarea angajatorului și salariaților în procesul de elaborare și realizare a măsurilor de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

(3) Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a comitetelor pentru protecția și igiena muncii se aprobă de către Ministerul Economiei și Comerțului, de comun acord cu patronatele și sindicatele.

[Art 236 modificat prin LP 8-XVI/09 02 06, MO 83-86/02 06 06 art 362]

1. Articolul comentat reglementează unele aspecte privind constituirea și activitatea comitetului pentru protecția și igiena muncii la unitate. Reieșind din dispozițiile **art. 16 al Legii nr. 186/2008** denumirea organului menționat (comitetului) este precizată și determinată în **comitet pentru securitate și sănătate în muncă**. Acest comitet este constituit în baza principiului de paritate din reprezentanți ai angajatorului și, respectiv, ai salariaților (*sindicatelor*). Inițiator al constituirii comitetului poate fi oricare dintre părți. Regulamentul privind organizarea și funcționarea comitetului pentru securitate și sănătate în muncă se aprobă de Guvern. Actul normativ de bază ce reglementează activitatea organului vizat este **Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a comitetului pentru securitate și sănătate în muncă**, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 95/2009 (Regulament-cadru). În special, potrivit **pct. 26 din Regulamentul-cadru** comitetul are următoarele atribuții de bază:

- 1) examinează și face propuneri privind planul de protecție și prevenire;
- 2) monitorizează realizarea planului de protecție și prevenire, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării măsurilor stipulate în plan;
- 3) examinează chestiuni privind introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor de lucru, luând în considerare eventualele consecințe asupra securității și sănătății în muncă, și face propuneri în cazul constatării anumitor deficiențe;
- 4) examinează chestiuni privind alegerea, cumpărarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de lucru, a echipamentelor de protecție colectivă și individuală;
- 5) analizează modul de îndeplinire a atribuțiilor ce revin serviciului extern de protecție și prevenire;
- 6) propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând seama de prezența femeilor și bărbaților, grupurilor sensibile la riscuri specifice;
- 7) examinează propunerile/cererile formulate de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile lucrătorii desemnați;
- 8) urmărește modul în care se aplică și se respectă actele normative de

securitate și sănătate în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă, precum și modul în care este asigurată egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește securitatea și sănătatea lor la locul de muncă;

9) examinează propunerile lucrătorilor privind prevenirea riscurilor profesionale, precum și privind îmbunătățirea condițiilor de muncă, și propune introducerea acestora în planul de protecție și prevenire;

10) analizează cauzele producerii accidentelor de muncă și poate propune măsuri de prevenire ale acestora;

11) efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă, întocmind în acest sens rapoarte în scris;

12) examinează raportul scris, prezentat comitetului de către conducătorul unității cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, la acțiunile care au fost întreprinse și la eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de protecție și prevenire ce urmează a fi realizat în anul următor.

2. În conformitate cu **pct. 28 - 33 din Regulamentul-cadru** angajatorul trebuie să furnizeze comitetului toate informațiile necesare, pentru ca membrii acestuia să-și poată da avizul în cunoștință de cauză. Angajatorul trebuie, de asemenea, să prezinte comitetului, cel puțin o dată pe an, un raport scris care va cuprinde situația securității și sănătății în muncă, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de protecție și prevenire ce urmează a fi realizate în anul următor. În afară de aceasta angajatorul trebuie să supună analizei comitetului documentația referitoare la caracteristicile echipamentelor de lucru, ale echipamentelor de protecție colectivă și individuală, în vederea selecționării echipamentelor optime. În același timp, angajatorul trebuie să informeze comitetul cu privire la evaluarea riscurilor profesionale, măsurile de protecție și prevenire atât la nivel de unitate, cât și la nivel de loc de muncă și tipuri de posturi de lucru, de acordare a primului ajutor în caz de accidentare în muncă, de prevenire și stingere a incendiilor și evacuare a lucrătorilor în cazul unui pericol grav și imediat. Angajatorul comunică comitetului punctul său de vedere sau al serviciului intern de protecție și prevenire/ serviciului extern de protecție și prevenire asupra plîngerilor lucrătorilor privind condițiile de muncă. În cazul în care angajatorul nu ia în considerare propunerile comitetului, acesta trebuie să motiveze decizia sa în fața comitetului. Motivația va fi consemnată în procesul-verbal al întrunirii comitetului.

Articolul 237. Elaborarea, realizarea și finanțarea măsurilor de protecție și igienă a muncii

(1) În baza evaluării factorilor de risc la locurile de muncă, angajatorul elaborează, după consultarea comitetului pentru protecția și igiena muncii și în modul stabilit de Ministerul Economiei și Comerțului, un plan anual de măsuri de protecție și igienă a muncii.

(2) Planul anual de măsuri de protecție și igienă a muncii se aprobă de angajator și, în cazul încheierii contractului colectiv de muncă, face parte integrantă din acesta.

(3) Cheltuielile aferente realizării măsurilor de protecție și igienă a muncii sînt finanțate integral din mijloacele proprii ale unității.

(4) Salariații nu suportă nici un fel de cheltuieli legate de finanțarea măsurilor de protecție și igienă a muncii.

(5) Finanțarea măsurilor de protecție și igienă a muncii la nivel național, ramural și teritorial se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare și convențiile colective de nivelul respectiv.

[Art 237 modificat prin LP 8-XVI/09 02 06, MO 83-86/02.06 06 art 362]

1. Dispozițiile alin. (1) și (2) din articolul comentat determină că în baza evaluării factorilor de risc la locurile de muncă, angajatorul elaborează, după consultarea comitetului pentru protecția și igiena muncii (*dar mai precis, comitetului pentru securitate și sănătate în muncă*) și în modul stabilit de MMPSF un plan anual de măsuri de protecție și igienă a muncii, care se aprobă de angajator și, în cazul încheierii CCM, face parte integrantă din acesta. În contextul dat, dispoziția **art. 13 lit. f) din Legea nr. 186/2008** concretizează și prescrie că angajatorul are obligația să întocmească, în cazul când natura și gradul de risc profesional o necesită, **un plan anual de protecție și prevenire** care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, care să fie aplicat corespunzător condițiilor de lucru specifice unității. Pe de altă parte, în **pct. 43 - 46 din Regulamentul nr. 95/2009** se detalizează, că angajatorul trebuie să întocmească, acolo unde natura și gradul de risc profesional o necesită, un plan anual de protecție și prevenire, care va fi **revizuit ori de câte ori** intervin modificări ale condițiilor de muncă, respectiv apariția unor riscuri noi. În urma evaluării riscurilor profesionale pentru fiecare loc de muncă/post de lucru se stabilesc măsuri de protecție și prevenire (de natură tehnică, igienico-sanitară, organizatorică și de altă natură), necesare pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor, precum și resursele umane și materiale necesare realizării lor, care vor fi incluse în planul anual de protecție și prevenire. Măsurile de protecție și prevenire vor fi formulate astfel, încât să se asigure egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește securitatea și sănătatea lor la locul de muncă. Planul de protecție și prevenire se elaborează cu consultarea lucrătorilor și/sau a reprezentanților lor (sindicatele) ori a comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, după caz.

2. Din conținutul alin. (3) - (5) ale articolului comentat rezultă univoc că, cheltuielile aferente realizării măsurilor de protecție și igienă a muncii **sînt finanțate integral** din mijloacele proprii ale unității (angajatorului). **Salariarii nu suportă nici un fel de cheltuieli** legate de finanțarea măsurilor de protecție și igienă a muncii. Finanțarea măsurilor de protecție și igienă a muncii la nivel național, ramural și teritorial se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare și KC de nivelul respectiv. Suplimentar la cele invocate, dispozițiile **art. 10 alin. (6) și (7) din Legea nr. 186/2008** menționează că mijloacele financiare cheltuite de către angajator pentru realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă **sînt deductibile**. Măsurile privind securitatea, igiena și sănătatea în muncă nu vor comporta, **în nici o situație**, obligații financiare din partea lucrătorilor. Dacă angajatorul, dintr-un motiv sau altul nu asigură finanțarea măsurilor ce țin de securitatea, sănătatea și igiena muncii, așa cum o cere strict legea, atunci o astfel de atitudine se califică ca o încălcare esențială a legislației în vigoare privind protecția muncii, care atrage după sine răspunderea persoanelor cu funcții de răspundere în temeiul art. 244 CM și art. 55 CK.

Articolul 238. Examenul medical la angajare și examenele medicale periodice

(1) Angajarea și transferul unor categorii de salariați la alte locuri de muncă se vor face conform certificatelor eliberate în temeiul examenelor medicale.

(2) Lista categoriilor de salariați supuși examenului medical la angajare și examenelor medicale periodice se aprobă de Ministerul Sănătății.

[Art 238 al (2) modificat prin LP 107-XVI/16 05 08, MO 107-109/20 06 08 art 417]

(3) Salariații nu sînt în drept să se eschiveze de la examenul medical.

(4) Cheltuielile legate de organizarea și efectuarea examenelor medicale sînt suportate de angajator.

1. Articolul comentat reglementează unele aspecte referitor la efectuarea examenelor medicale, atît la angajare cît și periodic în timpul activității de muncă. În acest sens, dispozițiile art. 13 lit. l) și m) din **Legea № 186/2008** obligă angajatorul să încadreze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, **corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute** precum și să asigure efectuarea **examenului medical periodic** și, după caz, testarea psihologică periodică a lucrătorilor. Pe de altă parte, art. 21 din **Legea № 186/2008** menționează că, măsurile prin care lucrătorilor li se asigură **examenul medical** corespunzător riscurilor profesionale cu care aceștia se confruntă la locul de muncă se stabilesc potrivit actelor normative emise de Ministerul Sănătății, cu consultarea patronatelor (*la nivel național și/sau la nivel ramural*) și sindicatelor (*la nivel național și/sau la nivel ramural*). Măsurile menționate vor fi formulate astfel încît fiecare lucrător să **beneficieze (treacă) cu regularitate de examen medical**. Angajarea (art. 65 CM) și transferul (art 74 CM) **unor categorii de lucrători** la alt lucru se vor face conform avizelor medicale eliberate în temeiul examenelor medicale. Cheltuielile ce țin de organizarea și efectuarea examenului medical (*plata serviciilor medicale, etc*) sînt suportate de angajator.

2. În alin. (2) din prezentul articol este determinat că Lista categoriilor de salariați supuși examenului medical la angajare și examenelor medicale periodice se aprobă de Ministerul Sănătății. În prezent, categoriile unor astfel de salariați sînt incluse în trei liste cuprinse în **anexele nr. 1, nr. 2 și nr. 3 la ordinul Ministerului Sănătății nr. 132/1996 „Privind examenele medicale obligatorii la angajare în muncă și periodice ale lucrătorilor care sînt supuși acțiunii factorilor nocivi și nefavorabili”**. Potrivit alin. (3) din articolul comentat salariații nu sînt în drept să se eschiveze de la examenul medical. Eschivarea salariatului de la examenul medical este calificată ca fiind o încălcare a obligației de muncă puse pe seama salariatului conform art. 9 alin. (2) lit. e) CM privitor la respectarea cerințelor de protecție și igienă a muncii (*inclusiv cerințele privind efectuarea în modul stabilit a examenului medical respectiv*), ce atrage pentru acesta răspundere disciplinară, inclusiv concedierea în temeiul art. 206 - 210 CM. Totodată, necesită de menționat că în conformitate cu art. 6 alin. (2) lit. c) din **Legea nr. 263/2005 cu privire la drepturile și responsabilitățile pacientului (Legea nr.263/2005)**, drepturile pacientului-salariat pot fi limitate în caz de efectuare a examinării medicale preliminar obligatorii ale lucrătorilor de anumite profesii, a căror listă se aprobă de Ministerul Sănătății. E de observat, că în cazul efectuării examinării

medicale salariatul se bucură de drepturi și are responsabilități în calitatea sa de pacient potrivit Legii nr. 263/2005. În afară de aceasta, reieșind din conținutul art. 227 lit. i) CM și art. 20 lit. h) din Legea nr. 186/2008 fiecare salariat este în drept să fie supus unui control medical extraordinar potrivit recomandărilor medicale, cu menținerea locului de muncă și a salariului mediu pe durata efectuării controlului respectiv.

Articolul 232. Instruirea salariaților în materie de protecție și igienă a muncii

(1) Instruirea salariaților în materie de protecție și igienă a muncii are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor respective.

(2) Instruirea salariaților în materie de protecție și igienă a muncii se efectuează în modul stabilit de Ministerul Economiei și Comerțului după consultarea sindicatelor respective.

[Art 239 modificat prin LP 8-XVI/09 02 06, MO 83-86/02.06 06 art 362]

1. Normele articolului comentat vizează unele aspecte ce țin de instruirea salariaților în materie de protecție și igienă a muncii. Concomitent necesită de menționat că în locul ministerului indicat în alin. (2) în prezent trebuie de avut în vedere MMPSF. În această ordine de idei art. 17 din Legea nr. 186/2008 concretizează suplimentar că angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă, adecvată, teoretică și practică în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de instrucțiuni, informații și/sau lecții în următoarele cazuri:

- a) la angajare, care include instruirea introductiv-generală și instruirea la locul de muncă;
- b) în cazul schimbării locului de muncă, transferului sau permutării;
- c) la introducerea unui nou echipament de lucru sau la modificarea echipamentului de lucru existent;
- d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
- e) la executarea unor lucrări speciale.

Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă **trebuie să fie:** adaptată în funcție de evoluția riscurilor profesionale sau de apariția unor riscuri noi; periodică și pe măsura necesității. Instruirea periodică a muncitorilor se va efectua la intervale ce nu vor depăși șase luni. Angajatorul se va asigura că lucrătorii unităților din exterior, care desfășoară activități în unitatea sa, sînt instruiți adecvat în ce privește riscurile profesionale pe durata desfășurării activităților în această unitate. Reprezentanții lucrătorilor (sindicatele) **au dreptul la o instruire corespunzătoare.** În cazul în care resursele unității respective nu sînt suficiente pentru organizarea instruirii lucrătorilor din lipsa personalului specializat, angajatorul este obligat să recurgă la servicii externe de protecție și prevenire. Instruirea conducătorilor unităților, conducătorilor locurilor de muncă, specialiștilor, lucrătorilor desemnați și reprezentanților salariaților (sindicatelor) se efectuează îndată după numirea lor în funcțiile respective și periodic, cel puțin o dată în 24 de luni, la cursuri de instruire realizate de servicii externe de protecție și prevenire. Instruirea lucrătorilor **are loc în timpul programului de lucru**, în interiorul sau în afara unității. Costul instruirii se suportă de către angajator.

2. În contextul normelor expuse mai sus, **pct. 47 - 57 din Regulamentul**

nr. 95/2009 prevăd, de asemenea, că instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă se efectuează din mijloacele unității, în timpul programului de lucru, în interiorul sau în afara unității. Perioada în care se desfășoară instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă **este considerată timp de muncă**. Angajatorul va asigura condiții egale atât pentru femei, cât și pentru bărbați, în cadrul instruirii în domeniul securității și sănătății în muncă. Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă cuprinde **următoarele faze**:

1) instruirea la angajare (instruirea introductiv-generală; instruirea la locul de muncă);

2) instruirea periodică.

Fiecare angajator are obligația să asigure baza materială corespunzătoare unei instruirii adecvate. Durata fiecărei faze de instruire depinde de specificul activității economice și de riscurile profesionale, precum și de activitățile de protecție și prevenire la nivelul unității, care va fi **nu mai mică de 1 oră**. Rezultatul instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă se consemnează, în mod obligatoriu, în **Fișa personală de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă** (anexa nr. 5 la Regulament), care se va păstra de către conducătorul locului de muncă. După finalizarea instruirii, Fișa personală de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă se semnează de către lucrătorul instruit și de către persoana care a efectuat instruirea și a verificat cunoștințele. Pentru lucrătorii altor unități, care desfășoară activități pe bază de contract de prestări servicii în unitatea unui alt angajator (*de pildă, repararea calculatoarelor*), angajatorul beneficiar de servicii va asigura instruirea lucrătorilor privind activitățile specifice unității respective, riscurile pentru securitate și sănătate în muncă, precum și măsurile de protecție și prevenire la nivelul unității, care se va consemna în **Fișa colectivă de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă** (anexa nr. 6 la Regulament). Fișa colectivă de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă **se întocmește în două exemplare**, dintre care un exemplar se va păstra de către **angajator** (lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire și protecție), care a efectuat instruirea, iar un exemplar – de către **angajatorul** lucrătorilor instruiți. Inspecții de muncă, în timpul controlului aplicării actelor normative de securitate și sănătate în muncă, vor fi însoțiți de către un reprezentant desemnat de către angajator, fără a se întocmi Fișa colectivă de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă.

Articolul 240. Acordarea echipamentului de protecție individuală și de lucru

(1) Echipamentul de protecție individuală și de lucru se acordă gratuit salariaților de către angajator.

(2) Sortimentele de echipament de protecție individuală și de lucru, categoriile de salariați cărora li se vor acorda se stabilesc în modul prevăzut de Ministerul Economiei și Comerțului și se fixează în contractul colectiv de muncă.

(3) În cazul degradării echipamentului de protecție individuală și de lucru și pierderii din această cauză a calităților de protecție, salariaților li se acordă în mod obligatoriu un echipament nou.

(4) Deteriorarea sau pierderea echipamentului de protecție individuală și de lucru din

vina salariatului înainte de termenul de utilizare stabilit atrage, în conformitate cu legislația în vigoare, răspunderea acestuia pentru prejudiciul cauzat.

1. Articolul comentat reglementează unele aspecte referitor la modul de acordare a echipamentului de protecție individuală și de lucru. Totodată, necesită de menționat că în locul ministerului indicat în alin. (2) trebuie de avut în vedere actualmente **MMPSF**. Întru completarea celor expuse, dispozițiile **art. 13 lit. v) și x) din Legea nr. 186/2008 obligă angajatorul** să acorde gratuit lucrătorilor echipament individual de protecție, precum și să atribuie gratuit lucrătorilor **echipament individual de protecție nou** în cazul degradării acestuia sau în cazul pierderii calităților de protecție. În același timp, potrivit **pct. 3 s/p. 16) și 17) din Regulamentul nr. 95/2009** este stabilit că organizarea activităților de protecție și prevenire este realizată de către angajator (*în afară de luarea altor măsuri*), prin stabilirea necesarului de dotare a lucrătorilor cu echipament individual de protecție și pe calea asigurării întreținerii, utilizării și depozitării adecvate a echipamentelor individuale de protecție.

2. Reieșind din dispozițiile **pct. 6 al Normelor pentru elaborarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii**, aprobate prin ordinul **MMPSF nr. 40/2001** echipamentul individual de protecție și de lucru acordat unui salariat trebuie să asigure protecția acestuia împotriva tuturor factorilor de risc care acționează cumulativ asupra sa în timpul îndeplinirii sarcinii de muncă. Angajatorii, prin servicii specializate sau apelând la serviciile altor unități, vor asigura **verificarea periodică** a tuturor calităților de protecție ale mijloacelor individuale de protecție; **condiții pentru curățarea** sau denocivizarea mijloacelor individuale de protecție; **condiții pentru depozitarea**, întreținerea și repararea mijloacelor individuale de protecție, astfel încât să fie asigurată conservarea calităților de protecție ale acestora. Angajatorii vor înlocui mijloacele individuale de protecție în cazul în care acestea nu mai posedă calitățile de protecție specifice condițiilor pentru care au fost acordate, indiferent de motiv. Necesită de menționat, de asemenea, că în **Anexa nr. 3 la Normele** menționate sînt determinate criteriile concrete privind acordarea gratuită a echipamentului individual de protecție și de lucru (*de care angajatorii trebuie să se călăuzească zilnic*).

Articolul 241. Distribuția materialelor igienico-sanitare de protecție

(1) Materialele igienico-sanitare de protecție se distribuie gratuit de către angajator salariaților care lucrează la locuri de muncă cu condiții de murdărire excesivă a pielii sau unde este posibilă acțiunea substanțelor nocive asupra miinilor.

(2) Sortimentele de materiale igienico-sanitare de protecție, cantitățile necesare și periodicitatea distribuirii acestora se stabilesc de angajator în modul prevăzut de Guvern.

Normele articolului comentat vizează unele aspecte ce țin de distribuirea materialelor igienico-sanitare de protecție. Suplimentar la normele legale expuse în articol, **pct. 44 din Regulamentul nr. 95/2009** determină că în urma evaluării riscurilor profesionale pentru fiecare loc de muncă/post de lucru de către angajator se stabilesc măsuri de protecție și prevenire (de natură tehnică, igienico-sanitară, organizatorică și de altă natură), necesare pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor, precum și resursele umane și materiale ne-

cesare realizării lor, care vor fi incluse în planul anual de protecție și prevenire (anexa nr. 4 la Regulament). Reieșind din dispozițiile **pct. 5 al Normelor** (menționate în comentariul la art. 240 CM) la unitățile cu locuri de muncă în condiții de murdărire excesivă a pielii, fiecărui salariat la aceste locuri de muncă i se va distribui lunar câte 400 g săpun, iar la locurile de muncă unde este posibilă acțiunea substanțelor nocive asupra mâinilor se vor distribui suplimentar **unguente de protecție**, conform normelor specificate în instrucțiunile de utilizare ale acestora. În afară de aceasta, potrivit **pct. 7 – 8 din Normele invocate**, la locurile de muncă unde temperatura aerului depășește constant 30° C se va asigura apă carbogazoasă salină (1g NaCl/1000ml) sau minerală, în cantitate de 2000-4000 ml/persoană/schimb, distribuită la temperatura de 16-18°C. La locurile de muncă cu temperatura aerului joasă (sub 5°C) se va asigura ceai fierbinte în cantitate de 500 -1000ml/persoană/schimb. Cheltuielile ce țin de realizarea măsurilor de protecție a muncii sînt finanțate integral din resursele proprii ale unității.

Articolul 242. Asigurarea cu alimentație de protecție

(1) Alimentația de protecție se acordă gratuit de către angajator salariaților care lucrează la locuri de muncă cu condiții vătămătoare.

(2) Alimentele ce se vor oferi ca alimentație de protecție gratuită, cantitatea lor și categoriile de salariați cărora li se vor acorda se stabilesc în modul prevăzut de Guvern și se fixează în contractul colectiv de muncă.

Articolul comentat se referă la modul privind asigurarea cu **alimente de protecție** a celor care lucrează la locuri de muncă cu condiții vătămătoare. În legătură cu aceasta, necesită de subliniat că în **Anexa nr. 4 la Normele indicate** (vezi comentariul la art. 240 – 241 CM) se conțin criteriile de acordare gratuită a alimentației de protecție și a preparatelor vitaminoase conform a opt rații de alimentație, **și anume:**

1) Rația nr. 1 de alimentație de protecție pentru salariații expuși la acțiunea substanțelor radioactive sau surselor de radiații ionizante, în cantitate mai mare de 1 milicurie, utilizate deschis;

2) Rația nr. 2 de alimentație de protecție pentru salariații expuși la acțiunea noxelor ce se degajă la executarea lucrărilor de producere a azotului, a produselor ce conțin metale alcaline, plumb, crom, cadmiu, nichel, cupru, zinc și compușii lor, fluor și compușii lui, clor și compușii lui anorganici, oxizi de azot;

3) Rația nr. 3 de alimentație de protecție pentru salariații expuși la acțiunea noxelor ce se degajă la executarea lucrărilor de extragere a materialelor de construcție în subteran, lucrărilor cu solvenți organici hepatotoxici;

4) Rația nr. 4 de alimentație de protecție pentru salariații expuși la acțiunea noxelor ce se degajă la executarea lucrărilor de producere a pietrei de var, cimentului, carbidului, policlorului de vinil, poliuretanului expandat, masei plastice expandate, produselor din grafit și asbest, produselor ce conțin arseniu, mercur, telur, fosfor și compușii lor, presiunii atmosferice crescute;

5) Rația nr. 5 de alimentație de protecție pentru salariații expuși la acțiunea noxelor ce se degajă la executarea lucrărilor de producere a reactivelor obținute în baza sulfurii de carbon;

6) Rația nr. 6 de 500 ml lapte proaspăt sau produse lactate acide pentru salariații expuși la acțiunea uneia sau a mai multora din următoarele substanțe dăunătoare, utilizate în procesul de muncă sau existente în aerul zonei de lucru;

7) Rația nr. 7 de preparate vitaminoase pentru salariații ce lucrează în condiții cu temperatura aerului ridicată (peste 30° C) și radiații termice intensive (mai mare de 1 cal/cm²/min);

8) Rația nr. 8 de preparate vitaminoase pentru salariații ce lucrează la recoltarea tutunului, fabricarea produselor din tutun, mahorcă și nicotină.

Articolul 243. Cercetarea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

(1) Cercetarea accidentelor de muncă se face în scopul stabilirii circumstanțelor și cauzelor ce le-au provocat, precum și al determinării măsurilor de prevenire a unor asemenea fenomene.

(2) Prin cercetarea cazurilor de contractare a bolilor profesionale se confirmă diagnosticul, se confirmă sau se infirmă caracterul profesional al bolii și se determină cauzele care au provocat îmbolnăvirea.

(3) Comunicarea, cercetarea, înregistrarea și evidența accidentelor de muncă și bolilor profesionale se efectuează în modul stabilit de Guvern.

(4) La cercetarea accidentelor de muncă au dreptul să participe reprezentanții organelor ierarhice superioare și ai sindicatelor, precum și să asiste persoanele care reprezintă interesele accidentaților sau ale familiilor acestora.

1. Prin intermediul dispozițiilor articolului comentat legiuitorul a determinat mecanismele legale de bază de cercetare a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale. Astfel, alin. (1) stipulează că cercetarea accidentelor de muncă se face în scopul stabilirii circumstanțelor și cauzelor ce le-au provocat, **precum și al determinării măsurilor de prevenire a unor asemenea fenomene.** În sensul determinării măsurilor de prevenire a unor astfel de fenomene, **art. 12 din Legea nr. 186/2008** prevede că în cazul unui pericol grav și imediat, **angajatorul este obligat:** să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, măsuri adaptate naturii activităților și mărimii unității și care iau în considerare prezența altor persoane; să asigure orice contacte necesare cu serviciile externe de protecție și prevenire, în special în ceea ce privește acordarea primului ajutor, asigurarea serviciului medical de urgență, serviciului de salvatori și pompieri. Pentru aceasta, angajatorul, pe lângă alte obligații, desemnează lucrătorii care vor aplica măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor. Numărul lucrătorilor necesari, instruirea acestora și echipamentul pus la dispoziția lor trebuie să fie adecvate mărimii și/sau riscurilor profesionale specifice unității. Suplimentar la obligațiile menționate, **angajatorul trebuie:**

a) să informeze, cât mai curând posibil, toți salariații care sînt expuși sau care pot fi expuși unui pericol grav și imediat asupra riscului implicat și asupra măsurilor luate sau care urmează a fi luate în vederea protecției lor;

b) în condițiile unui pericol grav, imediat și inevitabil, să acționeze și să dea indicații pentru a le permite lucrătorilor să înceteze lucrul, să părăsească imediat locul de muncă și să se retragă într-o zonă sigură;

c) să nu impună reluarea lucrului de către lucrători în cazul cînd la locul de muncă mai persistă pericolul grav și imediat, cu excepția cazurilor bine întemeiate.

Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav, imediat și inevitabil, părăsesc postul de lucru sau o zonă periculoasă nu vor fi lezați în drepturile sale pentru aceasta și vor fi protejați împotriva oricăror consecințe negative și nejustificate. Angajatorul trebuie să se asigure că toți lucrătorii săi, în cazul unui pericol grav și imediat pentru propria lor securitate și pentru securitatea altor persoane și în cazul în care responsabilul imediat superior nu poate fi contactat, pot lua măsurile corespunzătoare în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun pentru a evita consecințele unui atare pericol. Lucrătorii nu vor fi dezavantajați pentru cazurile menționate, cu excepția situațiilor când ei acționează cu imprudență sau dau dovadă de neglijență.

2. Actul normativ de bază ce reglementează procedura de cercetare a accidentelor de muncă la unitate este **Regulamentul privind modul de cercetare a accidentelor de muncă**, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1361/2005 (Regulamentul nr. 1361/2005). În special, potrivit **pct. 3 din Regulamentul nr. 1361/2005** prin accident de muncă se înțelege un eveniment care a produs vătămarea violentă a organismului salariatului (leziune, stres psihologic, electrocutare, arsură, degerare, asfixiere, intoxicație acută, leziuni corporale provocate de insecte și animale, de calamități naturale etc), ca urmare a acțiunii unui factor de risc (însușire, stare, proces, fenomen, comportament) propriu unui element al sistemului de muncă (executant, sarcini de muncă, mijloace de producție, mediu de muncă) și care a condus la **pierderea temporară sau permanentă a capacității de muncă ori la decesul salariatului, survenit:**

- a) în timpul îndeplinirii sarcinii de muncă sau obligațiilor de serviciu;
- b) înainte de începerea sau după încetarea lucrului, când salariatul se deplasează de la intrarea în incinta întreprinderii, instituției, organizației (în continuare - unitate) până la locul de muncă și invers, își schimbă îmbrăcămintea personală, echipamentul individual de protecție și de lucru și invers, preia sau predă locul de muncă și mijloacele de producție;
- c) în timpul pauzelor stabilite, când salariatul se află pe teritoriul unității sau la locul său de muncă, precum și în timpul frecventării încăperilor sanitaro-igienice sau auxiliare;
- d) în timpul deplasării de la domiciliu la lucru și invers, cu transportul oferit de unitate, în modul stabilit, precum și în timpul îmbarcării sau debarcării din acest mijloc de transport;
- e) în timpul deplasării de la unitatea în statele căreia este încadrat salariatul, până la locul de muncă, organizat în afara teritoriului unității, sau până la o altă unitate, și invers, pentru îndeplinirea unei sarcini de muncă sau a obligațiilor de serviciu, în timpul util pentru aceasta și pe traseul stabilit al deplasării, indiferent de modul de deplasare sau mijlocul de transport utilizat;
- f) în cadrul participării la acțiuni culturale, sportive sau la alte activități organizate de unitate în baza ordinului sau dispoziției emise de angajator;
- g) în cadrul acțiunii întreprinse din proprie inițiativă pentru prevenirea sau înlăturarea unui pericol ori pentru salvarea altui salariat de la un pericol în circumstanțele specificate mai sus la literelor a), b), c), d) și f);
- h) în timpul instruirii de producție sau practicii profesionale în bază de

contract încheiat între angajator și instituția de învățământ, între angajator, elevi și studenți.

3. Reieșind din pct. 5 - 6 al Regulamentului nr. 1361/2005 accidentele de muncă la unitate se divizează în trei tipuri:

a) *accident care produce incapacitate temporară de muncă* - eveniment ce a provocat pierderea parțială sau totală de către salariat a capacității de muncă pentru un interval de timp de cel puțin o zi, cu caracter reversibil după terminarea tratamentului medical, confirmată de instituția medicală în modul stabilit;

b) *accident grav* - eveniment care a provocat vătămarea gravă a organismului salariatului, confirmată de instituția medicală în modul stabilit;

c) *accident mortal* - eveniment care a cauzat, imediat sau după un anumit interval de timp de la producerea lui, decesul salariatului, confirmat de instituția de expertiză medico-legală în modul stabilit.

În același timp accidentele se clasifică în:

1) accident individual, în urma căruia este afectat un singur salariat;

2) accident colectiv, în urma căruia sînt afectați, în același timp, în același loc și din aceeași cauză, minimum doi salariați.

4. Conform pct. 7 - 12 din Regulamentul nr. 1361/2005 fiecare accidentat sau martor ocular este obligat să anunțe imediat despre accidentul produs conducătorul său direct sau oricare conducător superior al acestuia și să acorde, după caz, primul ajutor. **Conducătorul, fiind anunțat despre accident:** va organiza acordarea ajutorului medical accidentatului și, dacă va fi necesar, îl va transporta la o instituție medicală de la care va solicita certificatul medical cu privire la caracterul vătămării violente a organismului acestuia; va evacua, după caz, personalul de la locul accidentului; va informa angajatorul despre accidentul produs; va menține neschimbată situația reală, în care s-a produs accidentul, pînă la primirea acordului persoanelor care efectuează cercetarea, cu excepția cazurilor în care menținerea acestei situații ar provoca alte accidente ori ar periclita viața sau sănătatea altor persoane. Dacă se impune modificarea situației reale, în care s-a produs accidentul, în prealabil se vor face fotografii și scheme ale locului unde s-a produs accidentul, se vor aduna probe, materiale ce pot furniza informații despre accidentul produs, pentru a fi predate persoanelor care efectuează cercetarea. Angajatorul va comunica imediat despre producerea accidentelor la locul de muncă (prin telefon sau prin orice alte mijloace de comunicare) Inspecției Muncii, Casei Naționale de Asigurări Sociale și, după caz, forului superior, organului sindical de ramură sau interamural, organelor pentru supraveghere tehnică sau energetică, iar în cazurile de intoxicație acută - Centrului de Medicină Preventivă Teritorial (*actualmente - Centrul Teritorial de Sănătate Publică*). În cazul producerii accidentelor grave și mortale, va comunica suplimentar comisariatului de poliție din raza raionului/sectorului în care s-a produs accidentul. Dacă printre accidentați se vor afla salariați ai altor unități din țară sau din străinătate, angajatorul la care s-a produs accidentul va comunica imediat despre aceasta administrației unității respective și reprezentanței diplomatice a țării cetățenia căreia o avea accidentatul (*în cazul accidentului mortal al salariatului unei*

unități din străinătate, detașat în interes de serviciu la o unitate din Republica Moldova). Instituția medicală care acordă asistență accidentatului este obligată să anunțe Inspekția Muncii sau inspectoratul teritorial de muncă, în raza căruia se află, datele cunoscute ce țin de identitatea accidentatului și a unității în care s-a produs accidentul.

5. În conformitate cu **pct. 13 - 17 din Regulamentul nr. 1361/2005** scopul cercetării accidentelor de muncă constă în clasificarea lor, determinarea circumstanțelor, cauzelor și încălcărilor actelor normative și altor reglementări ce au condus la accidentarea salariaților, stabilirea persoanelor care au încălcat prevederile actelor normative și a măsurilor corespunzătoare întru prevenirea unor asemenea evenimente. Accidentele grave și mortale produse la locul de muncă sînt cercetate de Inspekția Muncii, cele cu incapacitate temporară de muncă - de comisia angajatorului, iar în unele cazuri - de Inspekția Muncii (în cazul în care angajatorul nu dispune de posibilitatea de a constitui o comisie de cercetare a evenimentului). La cercetarea accidentelor au dreptul să participe, după caz, reprezentanții împuterniciți ai forului superior, ai autorităților administrației publice locale (specialiști pentru protecția muncii), Casei Naționale de Asigurări Sociale și ai organului sindical, Centrului de Medicină Preventivă Teritorial (*actualmente - Centrul Teritorial de Sănătate Publică*), precum și să asiste persoanele care reprezintă, în modul stabilit, interesele accidentaților sau ale familiilor acestora. La cercetarea accidentelor care s-au produs la obiectele supuse controlului organelor pentru supraveghere tehnică sau energetică au dreptul să participe și reprezentanții împuterniciți ai acestor organe. Persoanele desemnate să cerceteze accidentele au dreptul să pună întrebări și să ia declarații de la orice persoană cu funcții de răspundere, salariat, persoană ce deține informații referitoare la accident, să examineze orice documente ale angajatorului necesare pentru identificarea circumstanțelor și cauzelor producerii accidentelor și să dispună, după caz, efectuarea expertizei tehnice a mijloacelor de producție.

6. După cum reiese din conținutul **pct. 18 - 20 ale Regulamentului 1361/2005** fiecare participant la cercetarea unui accident, pe parcursul desfășurării acesteia, în prezența inspectorului de muncă, **are dreptul** să pună întrebări persoanelor cu funcții de răspundere, salariaților, persoanelor ce dețin informații referitoare la accident, să înainteze propuneri și, după caz, să-și expună în scris opinia privind circumstanțele, cauzele producerii accidentului și despre persoanele care au încălcat actele normative și alte reglementări, ce au condus la producerea accidentului. Opinia va fi înaintată persoanelor care cercetează evenimentul spre a fi inclusă în dosarul de cercetare. Cercetarea accidentelor în afara muncii se va efectua în modul stabilit de prezentul Regulament. Comisia unității, iar, după caz, inspectorul de muncă, va finaliza cercetarea, cu întocmirea în formă liberă a unui proces-verbal de cercetare a accidentului în afara muncii, în care vor fi expuse doar circumstanțele și cauzele producerii acestui eveniment. Procesul-verbal întocmit de comisia unității va fi aprobat de conducătorul unității respective, cu confirmarea prin ștampila unității. Inspectorul de muncă va întocmi procesul-verbal pe blancheta cu antet a inspectoratului

teritorial de muncă. Dacă angajatorul nu a comunicat accidentul produs, un atare accident poate fi cercetat și în baza cererii depuse de persoanele interesate (*spre exemplu, de către soția salariatului decedat la locul de muncă*).

7. Normele cuprinse în **pct. 21 - 25 din Regulamentul nr. 1361/2005** prevăd că pentru **cercetarea unui accident cu incapacitate temporară de muncă**, în termen de cel mult 24 de ore din momentul primirii comunicării despre acest eveniment, angajatorul va desemna prin dispoziție scrisă comisia de cercetare. Comisia va fi formată din cel puțin trei persoane, în componența căreia vor intra conducătorul serviciului (specialist) pentru protecția muncii și câte un reprezentant al angajatorului și al sindicatului (salariaților). Persoanele desemnate în comisia de cercetare trebuie să dispună de pregătire tehnică respectivă și să nu facă parte dintre persoanele care aveau obligația de a organiza, controla sau conduce procesul de muncă la locul unde s-a produs accidentul. În unele cazuri, astfel de accidente vor fi cercetate de Inspekția Muncii, în modul stabilit de prezentul Regulament. Accidentul suportat de salariatul unei unități în timpul îndeplinirii sarcinii de muncă sau obligațiilor de serviciu la o altă unitate va fi cercetat de către comisia unității la care s-a produs accidentul, cu participarea reprezentantului unității al cărei salariat este accidentatul. Un exemplar al dosarului de cercetare va fi expediat unității al cărei salariat este accidentatul. Accidentul suportat de salariatul unității care efectuează lucrări pe un sector repartizat acesteia de o altă unitate va fi cercetat de unitatea ce efectuează lucrările respective. Accidentele suportate de elevi și studenți în timpul când prestează munca sau își desfășoară practica profesională în unități vor fi cercetate de comisia unității, cu participarea reprezentantului instituției de învățământ. De la data emiterii dispoziției respective, comisia unității va cerceta circumstanțele și cauzele producerii accidentului, va întocmi și va semna, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare, procesul-verbal de cercetare (*conform anexei nr. 1 la Regulament*), care ulterior va fi aprobat și semnat de către angajator în termen de 24 ore. Accidentele cercetate de Inspekția Muncii se vor finaliza cu întocmirea unui proces-verbal de cercetare (*anexa nr. 2 la Regulament*) pe blancheta cu antet a inspectoratului teritorial de muncă respectiv.

8. O semnificație juridică deosebită o au prescripțiile **pct. 26 – 29 din Regulamentul nr. 1361/2005**, potrivit cărora **accidentele grave și mortale** vor fi cercetate de către inspectorii muncii, desemnați de Inspekția Muncii care vor efectua cercetarea accidentelor fără a se preta influențelor de orice fel. La cererea (*la scrisoarea*) Inspekției Muncii sau unității, instituția medicală care acordă asistență accidentatului va elibera, în termen de 24 ore, certificatul medical cu privire la caracterul vătămării violente a organismului acestuia, iar instituția de expertiză medico-legală, în termen de 5 zile după finalizarea expertizei, va elibera Inspekției Muncii, în mod gratuit, concluzia din raportul de expertiză medico-legală asupra cauzelor decesului accidentatului. Evenimentul produs în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu cu transport auto, aerian, fluvial, naval sau feroviar va fi cercetat în conformitate cu prevederile prezentului Regulament, folosind, după caz, materialele de cercetare întocmite de organele de supraveghere a traficului. Organele de supraveghere a traficului, în temeiul

unui demers, vor elibera angajatorului sau inspectorului de muncă, în termen de 5 zile de la momentul (*data*) finalizării cercetării, concluzia asupra cauzelor producerii accidentului și persoanelor care au încălcat prevederile actelor normative. De la data emiterii dispoziției de cercetare a accidentului, inspectorul de muncă va întocmi și va semna, în termen de cel mult 30 zile (cu excepția cazurilor care necesită expertize tehnice, situațiilor în care Inspekția Muncii poate prelungi termenul pînă la obținerea documentelor necesare și rezultatelor expertizelor), procesul-verbal de cercetare (anexa nr. 2 la Regulament) pe blancheta cu antet a inspectoratului teritorial de muncă respectiv. În cazul participării reprezentanților (pct. 15 și 16 din Regulament) procesul - verbal va fi semnat și de aceștia.

9. O semnificație importantă le au, deasemenea, **pct. 30 - 31 din Regulamentul nr. 1361/2005**, ce determină că cercetarea accidentelor se va finaliza cu întocmirea dosarului de cercetare **ce va cuprinde:**

- a) procesul-verbal de cercetare a accidentului de muncă (în cazul accidentelor colective, procesul-verbal se va întocmi pentru fiecare accidentat);
- b) procesul-verbal de cercetare a accidentului în afara muncii;
- c) opiniile participanților la cercetarea accidentului (după caz);
- d) declarațiile accidentaților (dacă va fi posibil);
- e) declarațiile persoanelor care au obligația să asigure măsurile de protecție a muncii la locul de muncă unde s-a produs accidentul;
- f) declarațiile martorilor oculari;
- g) fotografii și scheme ale locului unde s-a produs accidentul;
- h) alte acte și documente necesare pentru clarificarea circumstanțelor și cauzelor ce au condus la producerea accidentului;
- i) încheierea expertizei tehnice (dacă este necesară);
- j) certificatul medical cu privire la caracterul vătămării violente a organismului accidentatului;
- k) concluzia din raportul de expertiză medico-legală asupra cauzelor decesului accidentatului (în cazul accidentelor mortale).

Toate materialele din dosar vor fi paginate și șnuruite.

Inspectorul de muncă va expedia, în termen de cel mult 3 zile de la data semnării procesului-verbal de cercetare, cîte un exemplar al dosarului de cercetare al accidentului: Inspekției Muncii, organului de poliție, inspectoratului teritorial de muncă, unității respective, după caz, organelor și instituțiilor reprezentanții cărora au participat la cercetare. Originalul dosarului de cercetare a accidentului se expediază unității iar, după caz, autorității administrației publice locale care înregistrează și ține evidența accidentelor produse la angajatori - persoane fizice. Dacă Inspekția Muncii va constata că la cercetarea accidentului au fost comise erori sau au apărut noi circumstanțe ale producerii accidentului, **inspectorul general de stat al muncii este în drept să dispună o cercetare nouă sau suplimentară a accidentului în cauză.**

10. Directivele finale din **pct. 32 - 42 ale Regulamentului nr. 1361/2005** prevăd că accidentele se înregistrează și se țin în evidență de către unități, ale căror salariați sînt sau au fost accidentații, iar cele produse la angajator - persoa-

nă fizică se înregistrează și se țin în evidență de către autoritatea administrației publice locale (primărie) pe teritoriul căreia este înregistrat CIM. Accidentele suferite de elevi și studenți în timpul prestării muncii sau în cadrul practicii profesionale la unități se înregistrează de unitate. Accidentele de muncă se înregistrează și se țin în evidență separat de accidentele în afara muncii. Dosarele de cercetare a accidentelor se țin în evidență și se păstrează la unitate (primărie) **timp de 50 de ani**, iar la organele interesate - în funcție de necesitate. În cazul lichidării unității (primăriei) sau neasigurării integrității documentelor, dosarele de cercetare a accidentelor se vor transmite spre păstrare arhivei de stat. Unitățile (primăriile) vor raporta anual organelor de statistică, în modul stabilit, despre situația statistică a accidentelor de muncă înregistrate în perioada de referință. La cererea accidentatului sau a persoanei care reprezintă interesele familiei acestuia și a organelor interesate, angajatorul sau Inspekția Muncii îi va expedia, în termen de cel mult 3 zile (*calendaristice*) din data adresării (*în scris sau verbal*), copia autenticată a procesului-verbal de cercetare a accidentului de muncă sau copia procesului-verbal de cercetare a accidentului în afara muncii. Dacă unitatea refuză întocmirea procesului-verbal de cercetare a accidentului de muncă sau procesului-verbal de cercetare a accidentului în afara muncii, precum și în cazul în care accidentatul sau persoana care îi reprezintă interesele nu este de acord cu conținutul procesului-verbal, litigiul va fi soluționat în conformitate cu legislația referitoare la soluționarea litigiilor individuale de muncă. Responsabilitatea pentru comunicarea, cercetarea, raportarea, evidența corectă și oportună a accidentelor produse în muncă, pentru întocmirea proceselor-verbale și pentru realizarea măsurilor de lichidare a cauzelor accidentelor de muncă o poartă conducătorul unității. Controlul asupra comunicării, cercetării, raportării și evidenței accidentelor produse în muncă, precum și asupra realizării măsurilor de lichidare a cauzelor accidentelor de muncă îl exercită inspectoratele teritoriale de muncă. Cheltuielile aferente cercetării accidentelor, efectuării expertizelor, perfectării și expedierii dosarelor cercetării le suportă angajatorul al cărui salariat este sau a fost accidentatul. Persoanele culpabile de împiedicarea sau tergiversarea cercetării accidentelor poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare (*art. 244 CM și art. 55 CK*).

Articolul 244. Răspunderea pentru încălcarea normelor de protecție a muncii

Persoanele cu funcție de răspundere și salariații vinovați de încălcarea normelor de protecție a muncii poartă răspundere materială, disciplinară, administrativă și penală în conformitate cu legislația în vigoare.

1. Articolul comentat determină răspunderea persoanelor cu funcție de răspundere și a salariaților vinovați de încălcarea normelor de protecție a muncii. Reieșind din conținutul articolului în cauză, astfel de persoane poartă răspundere materială, disciplinară, administrativă și penală în conformitate cu legislația în vigoare. Tragerea persoanelor cu funcție de răspundere și a salariaților de rînd vinovați de încălcarea normelor actelor legislative și normative (reglementărilor) în domeniul securității și sănătății în muncă la răspundere disciplinară, inclusiv prin concedierea lor, se face în conformitate cu dispozițiile art. 206 - 210 CM. Spre exemplu, conducătorul unității și/sau adjunctul acestuia, în urma acciden-

tului de muncă la unitate, poate fi concediat pentru încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor sale de muncă, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. p) CM, deoarece o astfel de concediere constituie, concomitent, o măsură extremă de sancționare disciplinară potrivit art. 206 alin. (1) lit. d) CM. Salariatul de rînd care a încălcat normele de protecție a muncii poate fi pedepsit în mod disciplinar, incluzând concedierea lui (*spre exemplu, pentru încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare, în conformitate cu art. 86 alin. (1) lit. g) CM*).

2. Tragerea la răspundere materială a persoanelor cu funcție de răspundere, vinovate de încălcare a prevederilor actelor legislative și normative despre securitate și sănătate în muncă va avea loc cu respectarea dispozițiilor art. 262, 327 - 338, 341 - 347 CM. În special, reieșind din prevederile art. 262, precum și ale art. 338 alin. (2) lit. a) și d) CM conducătorul unității poartă răspundere materială deplină pentru prejudiciul direct și real pe care l-a cauzat unității, conform prezentului cod (*inclusiv, pentru sumele bănești suplimentare, achitate salariatului care a suferit în urma unui accident de muncă*). În cazurile prevăzute de legislația în vigoare, conducătorul unității repară prejudiciul cauzat unității ca urmare a acțiunii sau inacțiunii sale culpabile. Calcularea prejudiciului se efectuează în conformitate cu normele Codului civil. La acest capitol trebuie de avut în vedere că chestiunea privind necesitatea reparării prejudiciului material de către conducătorul unității se soluționează de către proprietarul unității. Proprietarul unității este în drept să rețină suma prejudiciului material de la conducătorul unității numai în baza hotărîrii/deciziei instanței de judecată (art. 345 alin. (2) CM).

3. Persoanele vinovate în încălcarea prevederilor actelor legislative și normative în domeniul securității și sănătății în muncă, pot fi, deasemenea, trase la răspundere administrativă în temeiul art. 55 CK. Astfel, încălcarea legislației cu privire la securitatea și igiena muncii, a altor norme de protecție a muncii se sancționează cu amendă de la 40 la 50 de unități convenționale aplicată **persoanei fizice**, cu amendă de la 50 la 75 de unități convenționale aplicată **persoanei cu funcție de răspundere**, cu amendă de la 80 la 120 de unități convenționale aplicată **persoanei juridice**. Aceleași acțiuni săvîrșite asupra minorului se sancționează cu amendă de la 50 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 100 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 120 la 180 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Reieșind din prevederile art. 409 CK contravențiile stipulate de art. 55 CK (*expuse mai sus*) se constată de Inspekția Muncii. Sînt în drept să constate contravenții și să încheie procese-verbale inspectorul general de stat al muncii și adjuncții lui, șefii inspectoratelor teritoriale de muncă și adjuncții lor, inspectorii de muncă. Procesele-verbale cu privire la contravenții se remit spre examinare în fond instanței de judecată competente.

4. Temeiurile pentru tragerea persoanelor culpabile de încălcarea prevederilor legislației despre securitatea și sănătatea în muncă la răspundere penală, sînt prevăzute în art. 183 CP. Astfel, încălcarea de către o **persoană cu funcție de răspundere** ori de către o **persoană care gestionează** o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală a tehnicii securității, a igienei

industriale sau a altor reguli de protecție a muncii, dacă această încălcare a provocat accidente cu oameni sau alte urmări grave, se pedepsește cu amendă în mărime de la 200 la 500 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 100 la 200 de ore, sau cu închisoare de pînă la 2 ani. Aceeași acțiune care a provocat din imprudență decesul unei persoane se pedepsește cu închisoare de la 2 la 6 ani **cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de pînă la 3 ani**. Potrivit art. 65 CP privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate constă în **interzicerea de a ocupa o funcție sau de a exercita o activitate de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul la săvîrșirea infracțiunii**. La aplicarea pedepsei privative de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate în calitate de pedeapsă complementară la închisoare pentru un anumit termen (*așa cum este prevăzut de art. 183 CP*), **termenul ei se calculează din momentul executării pedepsei principale**.

5. În afară de tragerea la răspundere a persoanelor culpabile în modul expus mai sus (pct. 1 - 4 al comentariului la prezentul articol), **art. 18 din Legea nr. 186/2008** prevede suplimentar că lucrătorului căruia i s-a stabilit gradul de reducere a capacității de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale i se plătește, **din contul unității care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională**, pe lîngă despăgubirea stabilită de lege, o **indemnizație unică**, luîndu-se ca bază salariul mediu lunar pe țară, pentru fiecare procent de pierdere a capacității de muncă, dar nu mai puțin de un salariu anual al accidentatului. În caz de deces al lucrătorului în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, unitatea care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională repară prejudiciul material persoanelor care au dreptul la aceasta, în modul și în mărimea stabilită de lege, și, în plus, le plătește, **din contul mijloacelor proprii**, o indemnizație unică, luîndu-se ca bază salariul mediu anual al celui decedat, înmulțit la numărul anilor compleți pe care acesta nu i-a trăit pînă la vîrsta de 62 de ani, dar nu mai puțin de 10 salarii medii anuale ale acestuia. Dacă reducerea capacității de muncă sau decesul lucrătorului a survenit în urma unui accident de muncă nu numai din vina unității ci și a accidentatului, se aplică răspunderea mixtă conform legii și mărimea indemnizației unice se diminuează în dependență de gradul de vinovăție a accidentatului. Indemnizația unică se plătește persoanelor care au dreptul la aceasta de către unitatea care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională, în modul stabilit de Guvern. În cazul în care unitatea nu dispune de mijloacele respective, plata indemnizației unice se efectuează, în baza hotărîrii instanței judecătorești, din contul oricăror bunuri sau mijloace ale unității. Modul de stabilire a mărimumi și achitării indemnizației unice menționate se reglementează de **Regulamentul cu privire la plata de către întreprinderi, organizații și instituții a indemnizației unice pentru pierderea capacității de muncă sau decesul angajatului în urma unui accident de muncă sau unei afecțiuni profesionale**, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 513/1993.

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ КОММЕНТАРИЙ К ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

ТУДОР КАПША,

*доктор трудового права, государственный советник
I класса*

Настоящий научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Республики Молдова одобрен экспертным советом по трудовым отношениям Комиссии по социальной защите, здравоохранению и семье Парламента Республики Молдова 15 июня 2009 года исходя из положений ч. (3) ст. 27 Регламента Парламента относительно обеспечения единообразного применения норм ТК.

Статья 235. Медицинская служба

(1) Медицинская служба создается в обязательном порядке на предприятиях с численностью 300 работников и более. На предприятиях с численностью менее 300 работников работодатель и представители работников решают вопрос о создании медицинской службы в ходе коллективных переговоров.

(2) Задачами медицинской службы являются:

а) организация и проведение в установленном законом порядке медицинских обследований (осмотров) работников как при приеме на работу, так и в течение срока действия индивидуального трудового договора;

б) надзор за соблюдением норм гигиены труда.

(3) Во исполнение возложенных на нее задач медицинская служба может предложить работодателю на основе соответствующего медицинского заключения перевести работника (путем перевода или перемещения) на другое рабочее место или изменить специфику труда в связи с состоянием его здоровья.

(4) Персонал медицинской службы формируется из лиц, имеющих медицинское образование, отобранных работодателем по предложению компетентного органа публичной власти в области здравоохранения.

(5) Предприятия с численностью менее 300 работников, не имеющие медицинской службы, могут пользоваться услугами медицинских учреждений в установленном порядке.

1. В комментируемой статье содержатся основные требования относительно создания и деятельности медицинской службы на предприятиях. Согласно ч. (1) медицинская служба создается в обязательном порядке на предприятиях с численностью 300 работников и более (*количество которых по стране относительно невелико*). На предприятиях с численностью менее 300 работников (*количество которых намного больше*) работодатель

и представители работников (*профсоюзный орган предприятия*) решают вопрос о создании медицинской службы в ходе коллективных переговоров (*с последующим заключением КТД в соответствии со ст. 30 - 34 ТК*). В ч. (2) определены основные задачи медицинской службы (*организация и проведение в установленном законом порядке медицинских обследований/ осмотров работников как при приеме на работу, так и в течение срока действия ИТД; надзор за соблюдением норм гигиены труда*). В плане организации и проведения медицинской службой в установленном законом порядке медицинских обследований/ осмотров, ст. 238 ТК уточняет, что прием на работу (ст. 65 ТК) и перевод на другую работу (ст. 74 ТК) отдельных категорий работников осуществляются на основании медицинского заключения по результатам **медицинского осмотра**. Список категорий работников, проходящих медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, утверждается Министерством здравоохранения. В настоящее время такой **Список** утвержден приказом Министерства здравоохранения №132/1996.

2. Исходя из ч. (3), во исполнение возложенных на нее задач медицинская служба (медслужба) может предложить работодателю на основе соответствующего **медицинского заключения** перевести работника (*путем перевода согласно ч. (1) ст. 74 ТК или перемещения на основании ч. (4) ст. 74 ТК*) на другое рабочее место или изменить специфику труда в связи с состоянием его здоровья. Если в соответствии с медицинским заключением медслужбы предприятия работник нуждается в предоставлении более легкой работы (*что не исключено для того или иного болеющего работника*), работодатель обязан перевести его, с письменного согласия, на другую работу, которая ему не противопоказана (ч. (2) ст. 74 ТК). В случае отказа работника от перевода на легкую работу он увольняется на основании п. х) ч. (1) ст. 86 ТК (отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения). При отсутствии необходимой легкой работы работник увольняется в соответствии с п. d) ч. (1) ст.86 ТК (установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению).

3. Законодатель в ч. (4) предписывает, что персонал медицинской службы формируется из лиц, имеющих медицинское образование, отобранных работодателем по предложению компетентного органа публичной власти в области здравоохранения (*территориальные органы здравоохранения*). На практике работодатель, при наличии вакантной должности в штатах своей медслужбы, обычно обращается с письмом в соответствующий территориальный орган здравоохранения с просьбой о направлении (переводе) в его распоряжение требуемого медицинского работника для трудоустройства (*заключения ИТД*). В то же время ч. (5) гласит, что предприятия с численностью менее 300 работников, не имеющие медслужбы, могут пользоваться услугами медицинских учреждений в установленном порядке (*путем заключения договора об оказании необходимых медицин-*

ских услуг трудовому коллективу предприятия с учетом задач, указанных в ч. (2)). При ведении переговоров и оформления договора об оказании необходимых медицинских услуг трудовому коллективу предприятия, не имеющему собственной медслужбы, можно взять за основу приемлемые нормы из п. 25 - 30 Положения № 95/2009, согласно которым, внешняя служба защиты и предупреждения обеспечивает, на договорной основе деятельность по защите работников на рабочем месте и предупреждению профессиональных рисков. В случае, если работодатель обратился к такой внешней службе, она (служба) должна иметь доступ ко всей информации, необходимой для осуществления деятельности по защите (работников) и предотвращению (несчастных случаев). Внешняя служба должна располагать работниками с адекватной профессиональной подготовкой и материальными средствами, необходимыми для осуществления своей деятельности. Договор, заключенный между работодателем и внешней службой, должен содержать описание деятельности по защите и предупреждению, которую внешняя служба будет осуществлять.

Статья 236. Комитет по охране и гигиене труда

(1) Комитет по охране и гигиене труда создается на предприятии на паритетной основе из числа уполномоченных по охране и гигиене труда со стороны работодателя и со стороны работников. Инициатором создания комитета по охране и гигиене труда может быть любая из сторон.

(2) Комитет по охране и гигиене труда обеспечивает сотрудничество работодателя и работников в разработке и осуществлении мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

(3) Типовое положение об организации и функционировании комитетов по охране и гигиене труда утверждается Министерством экономики и торговли по согласованию с патронатами и профессиональными союзами.

[Ст 236 изменена ЗП8-ХІІ от 09.02.06. М083-86/02.06.06 ст 362]

1. Комментируемая статья регулирует некоторые аспекты, касающиеся создания и деятельности комитета по охране и гигиене труда на предприятии. Исходя из положений ст. 16 Закона № 186/2008, название данного органа (комитета) уточнено и определено как комитет по охране здоровья и безопасности труда. Данный комитет создается на паритетной основе из представителей работодателя и, соответственно, работников (*профсоюзов*). Инициатором создания комитета может быть любая сторона. Положение об организации и функционировании комитета по охране здоровья и безопасности труда утверждается Правительством. Основным нормативным актом, регламентирующим деятельность упомянутого органа, является Типовое положение об организации и функционировании комитета охраны здоровья и безопасности труда, утв. Постановлением Правительства № 95/2009 (Типовое положение). В частности, согласно п. 26 Типового положения комитет выполняет следующие основные функции:

1) рассматривает и вносит предложения по составлению плана защиты и предупреждения;

2) следит за выполнением плана защиты и предупреждения, в том числе за выделением средств, необходимых для осуществления его мероприятий;

3) рассматривает вопросы внедрения новых технологий, выбор рабочего оборудования, учитывая последствия для охраны здоровья и безопасности труда, и вносит предложения в случае выявления каких-либо недостатков;

4) рассматривает вопросы выбора, приобретения, использования и обслуживания рабочего оборудования, а также средств коллективной и индивидуальной защиты;

5) анализирует порядок выполнения функций внешней службы по защите и предупреждению;

6) предлагает меры по обустройству рабочих мест с учетом наличия женщин и мужчин, групп, подверженных особым видам рисков;

7) рассматривает предложения/требования работников, связанные с условиями труда, и порядок выполнения назначенными работниками своих обязанностей;

8) следит за порядком применения и соблюдением нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда, мер, предписанных инспектором труда, а также за обеспечением равенства между женщинами и мужчинами касательно их здоровья и безопасности на рабочем месте;

9) рассматривает предложения работников, связанные с предупреждением профессиональных рисков, а также предложения по улучшению условий труда и предлагает их внесение в план защиты и предупреждения;

10) анализирует причины несчастных случаев на производстве и может предлагать меры по их предупреждению;

11) проводит собственные проверки применения инструкций по охране здоровья и безопасности труда, составляя об этом письменные отчеты;

12) рассматривает письменный отчет, предоставленный комитету работодателем предприятия не реже одного раза в год, относительно состояния охраны здоровья и безопасности труда, принятых мер и их эффективности в истекшем году, а также вносит предложения по плану защиты и предупреждения на следующий год.

2. В соответствии с п. 28 - 33 Типового положения работодатель обязан предоставить комитету всю необходимую информацию для того, чтобы его члены смогли давать заключения со знанием дела. Работодатель также должен предоставлять комитету не реже одного раза в год письменный отчет, отражающий состояние охраны здоровья и безопасности труда, принятые меры и их эффективность в истекшем году, а также предложения по плану защиты и предупреждения на следующий год. Кроме того, работодатель должен представить комитету для анализа документацию по характеристикам рабочего оборудования, средств коллективной и индивидуальной защиты в целях подбора оптимального оборудования. В то же время работодатель обязан информировать комитет об оценке профессиональных рисков, о мерах по защите и предупреждению, как на уровне предприятия, так и на уровне рабочего места и типов рабочих постов, по оказанию первой помощи при травмировании на производстве, предупреждению и тушению пожаров и эвакуации работников в случае серьезной

и надвигающейся опасности. Работодатель сообщает комитету свою точку зрения или точку зрения внутренней службы защиты и предупреждения/внешней службы защиты и предупреждения по поводу жалоб работников относительно условий труда. В случае, если работодатель не принимает во внимание предложения комитета, он должен обосновать свое решение перед комитетом. Обоснование вносится в протокол заседания комитета.

Статья 237. Разработка, реализация и финансирование мер по охране и гигиене труда

(1) На основе оценки факторов риска на рабочих местах работодатель после консультаций с комитетом по охране и гигиене труда и в порядке, установленном Министерством экономики и торговли, разрабатывает ежегодный план мероприятий по охране и гигиене труда.

(2) Ежегодный план мероприятий по охране и гигиене труда утверждается работодателем и в случае заключения коллективного трудового договора является его составной частью.

(3) Расходы, связанные с реализацией мер по охране и гигиене труда, финансируются в полном объеме из собственных средств предприятия.

(4) Работники не несут никаких расходов, связанных с финансированием мер по охране и гигиене труда.

(5) Финансирование мер по охране и гигиене труда на национальном, отраслевом и территориальном уровнях осуществляется в соответствии с действующим законодательством и коллективным соглашением соответствующего уровня.

[Ст. 237 изменена ЗП 8-ХІІ от 09.02 06, МО 83-86/02.06 06 ст. 362]

1. Положения ч. (1) и (2) комментируемой статьи определяют, что на основе оценки факторов риска на рабочих местах работодатель после консультаций с комитетом по охране и гигиене труда (*точнее, комитета охраны здоровья и безопасности труда*) и в порядке, установленном МТСЗС, разрабатывает ежегодный план мероприятий по охране и гигиене труда, который утверждается работодателем и в случае заключения КТД является его составной частью. В этом ракурсе, положение п. ф) ст. 13 Закона №186/2008 конкретизирует и предписывает, что работодатель обязан разрабатывать, если характер и степень профессионального риска требуют того, **ежегодный план защиты и предупреждения**, включающий технические, санитарные, организационные и другие меры, основанный на оценке профессиональных рисков, и применять его согласно условиям работы, специфичным для данного предприятия. С другой стороны, в п. 43 - 46 Положения № 95/2009 детализируется, что работодатель должен разработать, если характер и степень профессионального риска требуют того, ежегодный план защиты и предупреждения, который будет **пересматриваться каждый раз**, когда изменяются условия труда и, соответственно, возникают новые риски. В результате оценки профессиональных рисков для каждого рабочего места/поста устанавливаются мероприятия по защите и предупреждению (технического, санитарно-гигиенического, организационного и другого характера), необходимые для обеспечения охраны здоровья и безопасности работников, а также материальные и человеческие ресурсы, необходимые для их реализации, которые вклю-

чаются в план защиты и предупреждения. Мероприятия по защите и предупреждению должны быть сформулированы таким образом, чтобы обеспечивалось равенство между женщинами и мужчинами, касательно их здоровья и безопасности на рабочем месте. План защиты и предупреждения разрабатывается после консультаций с работниками и/или их представителями (профсоюзами) либо с комитетом по охране здоровья и безопасности труда, по необходимости.

2. Из содержания ч. (3) - (5) комментируемой статьи следует однозначно, что расходы, связанные с реализацией мер по охране и гигиене труда, финансируются в полном объеме из собственных средств предприятия (работодателя). Работники не несут никаких расходов, связанных с финансированием мер по охране и гигиене труда. Финансирование мер по охране и гигиене труда на национальном, отраслевом и территориальном уровнях осуществляется в соответствии с действующим законодательством и КС соответствующего уровня. Дополнительно к тому, положения ч. (6) и (7) ст. 10 Закона №186/2008 отмечают, что финансовые средства, израсходованные работодателем для реализации мер по обеспечению охраны здоровья и безопасности труда, не подлежат налогообложению. Меры, связанные с безопасностью, здоровьем и гигиеной труда, ни при каких обстоятельствах не влекут финансовых обязательств со стороны работников. Если работодатель по той или иной причине не обеспечивает финансирование мер, связанных с безопасностью, здоровьем и гигиеной труда, как того требует строго закон, то такое отношение расценивается как существенное нарушение действующего законодательства об охране труда, которое влечет ответственность виновных должностных лиц на основании ст. 244 ТК и ст. 55 КП.

Статья 238. Медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры

(1) Прием на работу и перевод на другую работу отдельных категорий работников осуществляются на основании медицинского заключения по результатам медицинского осмотра.

(2) Список категорий работников, проходящих медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, утверждается Министерством здравоохранения.

[Ст. 238 ч (2) изменена ЗП 107-XVI от 16.05 08. МО 107-109/20 06.08 ст 417]

(3) Работники не вправе уклоняться от медицинского осмотра.

(4) Расходы, связанные с организацией и проведением медицинских осмотров, несет работодатель.

1. Комментируемая статья регулирует некоторые аспекты относительно проведения медицинских осмотров как при поступлении на работу, так и периодически в период трудовой деятельности. В этом плане, положения п. 1) и m) ст. 13 Закона №186/2008 обязывают работодателя принимать на работу только лиц, которые по результатам медицинского осмотра и, при необходимости, психологического тестирования способностей пригодны к выполнению порученных им трудовых заданий, а также обеспечивать проведение периодического медицинского осмотра и, при необходимо-

сти, периодическое психологическое тестирование работников. С другой стороны, ст. 21 Закона №186/2008 отмечает, что меры, обеспечивающие работникам медицинский осмотр, соответствующий профессиональным рискам, с которыми они сталкиваются на рабочем месте, устанавливаются согласно нормативным актам, изданным Министерством здравоохранения после консультаций с патронатами (на национальном и/или отраслевом уровне) и профсоюзами (на национальном и/или отраслевом уровне). Указанные меры должны быть сформулированы таким образом, чтобы каждый работник регулярно проходил медицинский осмотр. Прием на работу (ст. 65 ТК) и перевод на другую работу (ст. 74 ТК) отдельных категорий работников осуществляются на основании медицинского заключения, оформленного по результатам медицинского осмотра. Расходы, связанные с организацией и проведением медицинских осмотров (оплата медицинских услуг и др.), несет работодатель.

2. В ч. (2) настоящей статьи определено, что Список категорий работников, проходящих медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, утверждается Министерством здравоохранения. В настоящее время категории таких работников включены в трех списках, содержащихся в приложениях №1, №2 и №3 к приказу Министерства здравоохранения №132/1996 «Об обязательных медицинских осмотрах при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников, подвергнутых воздействию вредных и неблагоприятных факторов». Согласно ч. (3) комментируемой статьи, работники не вправе уклоняться от медицинского осмотра. Уклонение работника от прохождения медицинского осмотра расценивается как нарушение трудовой обязанности, возложенной на работника согласно п. е) ч. (2) ст. 9 ТК относительно соблюдения требований по охране и гигиене труда (включая требования о прохождении упомянутого осмотра в установленном порядке), влекущее для него дисциплинарную ответственность, вплоть до увольнения, на основании ст. 206 - 210 ТК. При этом следует отметить, что в соответствии с п. с) ч. (2) ст. 6 Закона №263/2005 о правах и ответственности пациента, (Закон №263/2005) права пациента-работника могут быть ограничены в случае проведения обязательных периодических медицинских осмотров работников отдельных профессий, список которых утверждает Министерство здравоохранения. Уместно заметить, что при прохождении медицинского осмотра работник пользуется правами и несет ответственность в качестве пациента согласно Закону №263/2005. Кроме того, исходя из содержания п. i) ст. 227 ТК и п. h) ст. 20 Закона №186/2008, каждый работник вправе проходить в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередной медицинский осмотр с сохранением за ним на это время места работы и средней заработной платы.

Статья 232. Обучение работников в области охраны и гигиены труда

(1) Целями обучения работников в области охраны и гигиены труда являются усвоение знаний и формирование навыков в данной области.

(2) Обучение работников в области охраны и гигиены труда осуществляется в порядке, установленном Министерством экономики и торговли после консультаций с соответствующими профессиональными союзами.

[Ст 239 изменена ЗП 8-XVI от 09.02.06, МО 83-86/02 06.06.06 ст. 362]

1. Нормы комментируемой статьи затрагивают некоторые аспекты, касающиеся обучения работников в области охраны и гигиены труда. При этом необходимо отметить, что вместо указанного в ч. (2) министерства в настоящее время следует иметь в виду МТСЗС. В этой плоскости положения ст. 17 Закона №186/2008 дополнительно конкретизируют, что работодатель должен обеспечить условия, при которых каждый работник получает достаточную, адекватную, теоретическую и практическую подготовку в области охраны здоровья и безопасности труда, в частности, в виде информации, инструкций и/или лекций в следующих случаях:

- а) при приеме на работу – общее вводное обучение и обучение на рабочем месте;
- б) при изменении места работы, переводе или перемещении;
- с) при вводе нового рабочего оборудования или изменения действующего оборудования;
- д) при внедрении новой технологии или методов работы;
- е) при выполнении специальных работ.

Обучение работников в области охраны здоровья и безопасности труда должно быть: адаптированным к эволюции профессиональных рисков или появлению новых рисков; периодическим и по мере необходимости. Периодическое обучение рабочих осуществляется в интервалах, не превышающие шесть месяцев. Работодатель должен убедиться, что работники внешних предприятий, выполняющие работы на своем предприятии, прошли по закону адекватное обучение в части профессиональных рисков, в процессе их работы на данном предприятии. Представители работников (профсоюзы) имеют право на соответствующее обучение. В случае, если ресурсов соответствующего предприятия не достаточно для организации обучения работников ввиду отсутствия компетентного персонала, работодатель обязан приглашать внешние службы защиты и предупреждения. Обучение руководителей предприятий, руководителей рабочих мест, специалистов, назначенных работников и представителей работников(профсоюзов)проводится сразу после назначения на соответствующие должности и периодически, не реже одного раза в 24 месяца, на учебных курсах, проводимых внешними службами защиты и предупреждения. Обучение работников проводится в рабочее время на предприятии либо за его пределами. Стоимость обучения оплачивается работодателем.

2. В контексте изложенных выше норм, п. 47 - 57 Положения № 95/2009 предусматривают также, что обучение работников в области охраны здоровья и безопасности труда проводится за счет предприятия в рабочее время на предприятии или за его пределами. Период, в котором проводится обучение в области охраны здоровья и безопасности труда.

считается рабочим временем. Работодатель должен обеспечить одинаковые условия, как для женщин, так и для мужчин в рамках обучения в области охраны здоровья и безопасности труда. Обучение работников в области охраны здоровья и безопасности труда включает следующие этапы:

1) обучение при приеме на работу (общее вводное обучение; обучение на рабочем месте);

2) периодическое обучение.

Каждый работодатель обязан обеспечить соответствующую материальную базу для адекватного обучения. Продолжительность каждого этапа обучения зависит от специфики видов экономической деятельности и профессиональных рисков, а также от деятельности по защите и предупреждению на уровне предприятия, и должна быть **не менее 1 часа**. Результат обучения работников в области охраны здоровья и безопасности труда вносится в обязательном порядке **в личную карточку обучения в области охраны здоровья и безопасности труда (приложение № 5 к Положению)**, которая хранится у руководителя рабочего места. По окончании обучения личная карточка обучения в области охраны здоровья и безопасности труда подписывается прошедшим обучение работником и лицом, проводившим обучение и проверку знаний. Для работников других предприятий, которые осуществляют деятельность на основании договора о предоставлении услуг на предприятии другого работодателя (например, ремонт компьютеров), работодатель-бенефициар услуг обеспечивает обучение работников относительно видов деятельности, присущих данному предприятию, рисков для охраны здоровья и безопасности труда, а также мероприятий по защите и предупреждению на уровне предприятия, которое указывается в **коллективной карточке обучения в области охраны здоровья и безопасности труда (приложение № 6 к Положению)**. Коллективная карточка обучения в области охраны здоровья и безопасности труда составляется в двух экземплярах, один из которых хранится у **работодателя (назначенного работника/внутренней службы защиты и предупреждения)**, которая провела обучение, а один экземпляр – у **работодателя** обучаемых работников. Инспекторы труда во время проверки применения нормативных актов в области охраны здоровья и безопасности труда сопровождаются представителем, назначенным работодателем, без оформления коллективной карточки обучения в области охраны здоровья и безопасности труда.

Статья 240. Выдача средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви

(1) Средства индивидуальной защиты, рабочая одежда и обувь выдаются работникам работодателем бесплатно.

(2) Виды средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви, категории работников, которым они выдаются, определяются в порядке, установленном Министерством экономики и торговли, и указываются в коллективном трудовом договоре.

(3) В случае износа средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви и, как следствие, утраты ими защитных свойств работникам в обязательном порядке выдаются новые средства, одежда и обувь.

(4) Повреждение или утрата средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви по вине работника до истечения установленного срока использования влечет его ответственность за причиненный ущерб в соответствии с действующим законодательством.

1. Комментируемая статья регулирует отдельные аспекты относительно порядка выдачи средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви. При этом необходимо отметить, что вместо указанного в ч. (2) министерства следует иметь в виду теперь МТСЗС. В дополнении к изложенному, положения п. в) и х) ст. 13 Закона № 186/2008 *обязывают работодателя* предоставлять бесплатно работникам средства индивидуальной защиты, а также выдавать бесплатно работникам **новые средства индивидуальной защиты** в случае их деградации или утраты ими защитных качеств. В то же время, согласно п/п. 16) и 17) п. 3 Положения № 95/2009 установлено, что организация деятельности по защите и предупреждению осуществляется работодателем (*помимо принятия других мер*) путем установления потребности в оснащении работников индивидуальными средствами защиты и посредством обеспечения адекватного содержания, использования и хранения индивидуальных средств защиты.

2. Исходя из положений п. 6 Норм по разработке и реализации мероприятий по охране труда, утв. приказом МТСЗС № 40/2001, средства индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви, выдаваемые работнику, должны обеспечивать его защиту от всех факторов риска, которые воздействуют на него во время выполнения трудового задания. Работодатели посредством специализированных служб или пользуясь услугами других предприятий должны обеспечивать **периодическую проверку** всех защитных качеств средств индивидуальной защиты; **условия для чистки** или обезвреживания средств индивидуальной защиты; **условия для хранения**, содержания и ремонта средств индивидуальной защиты таким образом, чтобы обеспечить сохранение их защитных качеств. Работодатели должны заменять средства индивидуальной защиты, утратившие защитные качества для условий, для которых они были выданы, независимо от причины. Необходимо также отметить, что в **Приложение №3** к указанным **Нормам** определены конкретные критерии бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви (*которые работодатели должны руководствоваться повседневно*).

Статья 241. Выдача защитных санитарно-гигиенических материалов

(1) Защитные санитарно-гигиенические материалы распределяются работодателем бесплатно работникам, которые работают в условиях чрезмерного загрязнения кожи либо возможного воздействия на руки вредных веществ.

(2) Виды защитных санитарно-гигиенических материалов, необходимое количество и периодичность их выдачи определяются работодателем в порядке, установленном Правительством.

Нормы комментируемой статьи касаются некоторых аспектов выдачи защитных санитарно-гигиенических материалов. Дополнительно к изложенным в статье правовым нормам, п. 44 Положения № 95/2009

определяет, что в результате оценки профессиональных рисков для каждого рабочего места/поста работодателем устанавливаются мероприятия по защите и предупреждению (технического, санитарно-гигиенического, организационного и другого характера), необходимые для обеспечения охраны здоровья и безопасности работников, а также материальные и человеческие ресурсы, необходимые для их реализации, которые включаются в ежегодный план защиты и предупреждения (приложение № 4 к Положению). Исходя из положений п. 5 Норм (упомянутых в комментарии к ст. 240 ТК), на предприятиях, имеющих рабочие места с условиями чрезмерного загрязнения кожи, каждому работнику, который работает на этих рабочих местах, выдается ежемесячно по 400 г мыла, а на рабочих местах, где возможно воздействие вредных веществ на руки, дополнительно выдаются защитные мази согласно нормам, указанным в инструкциях по их использованию. Кроме того, согласно п. 7 - 8 упомянутых Норм, на рабочих местах, где температура воздуха постоянно превышает 30°C, должна выдаваться газированная соленая вода (1 г NaCl/1000 мл), в количестве 2000 - 4000 мл/человек/смена, распределяемая при температуре 16 - 18° С. На рабочих местах с низкой температурой воздуха (ниже 5°C) должен выдаваться горячий чай в количестве 500 - 1000 мл/человек/смена. Расходы на реализацию мероприятий по охране труда полностью покрываются за счет собственных ресурсов предприятия.

Статья 242. Обеспечение защитным питанием

(1) Защитное питание выдается работодателем бесплатно работникам, работающим на рабочих местах с вредными условиями труда.

(2) Продукты питания, предоставляемые в качестве бесплатного защитного питания, их количество и категории работников, которым они выдаются, определяются в порядке, установленном Правительством, и указываются в коллективном трудовом договоре.

Комментируемая статья касается порядка обеспечения защитным питанием работающих на рабочих местах с вредными условиями труда. В связи с этим необходимо подчеркнуть, что в Приложение №4 к упомянутым Нормам (см. комментарий к ст. 240 - 241 ТК) содержатся критерии бесплатной выдачи защитного питания и витаминных препаратов по восьми рационам, а именно:

1) Рацион № 1 защитного питания для работников, подвергающихся воздействию радиоактивных веществ или источников ионизирующих излучений в количестве более 1 мкюри, используемых открыто;

2) Рацион № 2 защитного питания для работников, подвергающихся воздействию вредных веществ, выделяющихся при выполнении работ по производству азота, изделий, содержащих щелочные металлы, свинец, хром, кадмий, никель, медь, цинк и их соединения, фтор и его соединения, хлор и его неорганические соединения, окислы азота;

3) Рацион №3 защитного питания для работников, подвергающихся воздействию вредных веществ, выделяющихся при выполнении работ по подземной добыче строительных материалов, работ с органическими гепатотоксичными растворителями;

4) Рацион №4 защитного питания для работников, подвергающихся воздействию вредных веществ, выделяющихся при выполнении работ по производству известкового камня, цемента, карбида, полихлорвинила, пенопластового полиуретана, пластмассы, изделий из графита и асбеста, изделий, содержащих мышьяк, ртуть, теллур, фосфор и их соединения, при повышенном атмосферном давлении;

5) Рацион № 5 защитного питания для работников, подвергающихся воздействию вредных веществ, выделяющихся при выполнении работ по производству реактивов, полученных на основе сероуглерода;

6) Рацион № 6 свежего молока или кисломолочных продуктов в количестве 500 мл для работников, подвергающихся воздействию одного или нескольких из следующих вредных веществ, используемых в трудовом процессе или содержащихся в воздухе рабочей зоны;

7) Рацион № 7 витаминных препаратов для работников, работающих в условиях повышенной температуры воздуха (свыше 30°C), интенсивных тепловых излучений (более 1 кал/см²/мин);

8) Рацион № 8 витаминных препаратов для работников, работающих по уборке табака, производству изделий из табака, махорки и никотина.

Статья 243. Расследование несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний

(1) Расследование несчастных случаев на производстве осуществляется в целях установления обстоятельств и причин, их вызвавших, а также определения мер предупреждения таких явлений.

(2) В результате расследования случаев возникновения профессиональных заболеваний подтверждается диагноз болезни, подтверждается или опровергается профессиональный характер заболевания, устанавливаются причины, его вызвавшие.

(3) Информирование, расследование, регистрация и учет несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний осуществляются в порядке, установленном Правительством.

(4) В расследовании несчастных случаев на производстве вправе участвовать представители вышестоящих органов и профессиональных союзов, а также вправе присутствовать лица, представляющие интересы пострадавших или их семей.

1. Посредством положений комментируемой статьи законодатель определил основные правовые механизмы расследования несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний. Так, положение ч. (1) гласит, что расследование несчастных случаев на производстве осуществляется в целях установления обстоятельств и причин, их вызвавших, а также определения мер предупреждения таких явлений. В плане определения мер предупреждения таких явлений ст. 12 Закона № 186/2008 предписывает, что в случае серьезной и надвигающейся опасности работодатель обязан: принять необходимые меры по оказанию первой помощи, борьбе с огнем и эвакуации работников с учетом характера деятельности и масштабов предприятия, а также принимая во внимание присутствие других лиц; обеспечить необходимые контакты с внешними службами защиты и предупреждения, в частности для оказания первой помощи. обеспечения услуг неотложной медицинской помощи,

служб спасателей и пожарных. Для этого работодатель, наряду с другими обязанностями, назначает работников, которые должны принимать меры по оказанию первой помощи, борьбе с пожаром и эвакуации работников. Численность необходимых работников, их обучение и предоставленное в их распоряжение оборудование должны соответствовать масштабу и/или профессиональным рискам, специфическим для предприятия. В дополнение к перечисленным обязанностям, **работодатель должен:**

а) как можно скорее проинформировать всех работников, которые подвержены или могут быть подвержены риску серьезной и надвигающейся опасности, о тех мерах, которые приняты либо должны быть приняты с целью их защиты;

б) предпринять действия и давать указания по охране здоровья и безопасности труда для того, чтобы в условиях серьезной надвигающейся и неизбежной опасности работники имели возможность прекратить работу и/или незамедлительно покинуть рабочее место и направиться в безопасное место;

с) не заставлять работников возобновлять работу, если на рабочем месте сохраняется серьезная и надвигающаяся опасность, кроме вполне обоснованных случаев.

Работники, которые в случае серьезной надвигающейся и неизбежной опасности покидают свои рабочие посты и/или опасную зону, не должны ущемляться в своих правах за это действие и должны быть защищены от пагубных и несправедливых последствий. Работодатель должен убедиться, что все его работники в случае возникновения серьезной и надвигающейся угрозы для их безопасности и безопасности других людей, а также при невозможности установления контакта с вышестоящим ответственным лицом, могут принять соответствующие меры с учетом их знаний и имеющихся в их распоряжении технических средств в целях избежания последствий такой угрозы. Такие действия не должны привести к ущемлению прав работников, за исключением ситуаций, когда они действовали по неосторожности или проявили небрежность.

2. Основным нормативным актом, регламентирующим процедуру расследования несчастных случаев на предприятии, является **Положения о порядке расследования несчастных случаев на производстве**, утв. Постановлением Правительства № 1361/ 2005 (Положение № 1361/ 2005). В частности, согласно **п. 3 Положения № 1361/ 2005**, под несчастным случаем на производстве понимается событие, при котором произошло насильственное повреждение организма работника (ранение, психологический стресс, поражение электрическим током, ожог, обморожение, удушье, острое отравление, телесные повреждения, нанесенные насекомыми, животными, а также вследствие стихийных бедствий и др.), наступившее вследствие воздействия какого-либо фактора риска (свойство, состояние, процесс, явление, поведение), присущего какому-либо элементу системы труда (исполнитель, трудовое задание, средства производства, производственная среда), **вызвавшее**

временную или постоянную утрату трудоспособности либо смерть работника и имевшее место:

а) во время выполнения трудового задания или служебных обязанностей;

б) до начала работы или после окончания работы, когда работник передвигается от входа на территорию предприятия, учреждения, организации (в дальнейшем - предприятие) к рабочему месту и обратно, меняет личную одежду, средства индивидуальной защиты, рабочую одежду и обувь и, наоборот, принимает или сдает рабочее место и средства производства;

с) во время установленных перерывов, когда работник находится на территории предприятия или на своем рабочем месте, а также во время посещения санитарно-гигиенических или вспомогательных помещений;

д) во время следования из дома на работу и обратно, на транспорте, предоставленном предприятием в установленном порядке, а также во время посадки или высадки из этого транспортного средства;

е) во время следования от предприятия, в штатах которого числится работник, на рабочее место, организованное вне территории предприятия, или к другому предприятию и обратно для выполнения трудового задания или служебных обязанностей, в необходимое для этого время и по установленному маршруту передвижения, независимо от способа передвижения или используемого транспортного средства;

ф) во время участия в культурных, спортивных или других мероприятиях, организованных предприятием на основании приказа или распоряжения, изданного руководителем;

г) во время действия, предпринятого по собственной инициативе для предупреждения или устранения опасности или для спасения другого работника от опасности при обстоятельствах, указанных выше в подпунктах а), б), с), д) и ф);

h) во время осуществления производственного обучения или профессиональной практики на основании договора, заключенного между работодателем и учебным заведением, между работодателем, учащимися и студентами.

3. Исходя из п. 5 - 6 Положения № 1361/ 2005 несчастные случаи на производстве подразделяются на три типа:

а) *несчастный случай с временной утратой трудоспособности* - случай, вызвавший частичную или полную утрату трудоспособности на определенное время (не менее одного дня), с восстановлением ее после окончания соответствующего медицинского лечения и подтвержденной медицинским учреждением в установленном порядке;

б) *тяжелый несчастный случай* - случай, вызвавший тяжелое повреждение организма работника. подтвержденное медицинским учреждением в установленном порядке;

с) *смертельный несчастный случай* - случай, приведший к немедленной смерти работника или смерти по истечении некоторого времени, под-

твержденной в установленном порядке учреждением судебно-медицинской экспертизы.

В то же время, несчастные случаи **классифицируются как:**

1) **единичный несчастный случай** - при котором пострадал только один работник;

2) **групповой несчастный случай** - при котором одновременно пострадали не менее двух работников в одном и том же месте и по одним и тем же причинам.

4. Согласно п. 7 - 12 Положения № 1361/ 2005, каждый пострадавший или очевидец обязан немедленно сообщить о несчастном случае своему непосредственному или другому вышестоящему руководителю и оказать, по необходимости, первую помощь. **Руководитель, получив сообщение о несчастном случае:** организует оказание первой помощи пострадавшему и, при необходимости, перевозит его в медицинское учреждение, у которого запрашивает медицинскую справку о характере насильственного повреждения его организма; эвакуирует, по необходимости, персонал с места происшествия; сообщает работодателю о несчастном случае; сохраняет неизменной реальную ситуацию, при которой произошел несчастный случай, до получения согласия лиц, проводящих расследование, за исключением случаев, когда сохранение этой ситуации может привести к другим несчастным случаям или к угрозе жизни или здоровью других лиц. Если необходимо изменить реальную ситуацию, при которой произошел несчастный случай, предварительно делаются фотографии и схемы места, где произошел несчастный случай, собираются вещественные доказательства, содержащие сведения о происшедшем несчастном случае, для передачи лицам, проводящим расследование. Работодатель немедленно сообщает о несчастных случаях на производстве (по телефону или через любые другие средства связи) Инспекции труда, Национальной кассе социального страхования и, по необходимости, вышестоящей организации, отраслевому или межотраслевому профсоюзному органу, органам технического или энергетического надзора, при остром отравлении - территориальному центру превентивной медицины (*в настоящее время территориальный центр общественного здоровья*). При тяжелых или смертельных несчастных случаях дополнительно сообщает в районный/секторальный комиссариат полиции, на территории которого произошел несчастный случай. Если среди пострадавших находятся работники других отечественных или зарубежных предприятий, работодатель, у которого произошел несчастный случай, немедленно сообщает об этом администрации соответствующего предприятия и дипломатическому представительству страны, гражданство которой имел пострадавший (*при смертельном несчастном случае, произошедшем с работником зарубежного предприятия, командированным в служебных целях на предприятия Республики Молдова*). Медицинское учреждение, оказывающее помощь пострадавшему на производстве, обязано сообщить Инспекции труда или территориальной инспекции труда, на территории которой оно находится, известные ему данные, касающиеся

идентификации пострадавшего и предприятия, на котором произошел несчастный случай.

5. В соответствии с п. 13 - 17 Положения № 1361/ 2005, целью расследования несчастных случаев, произошедших на производстве, является их классификация, установление обстоятельств, причин и нарушений нормативных актов и других правил, приведших к травмированию работников, лиц, нарушивших положения нормативных актов, а также определение соответствующих мер по предупреждению подобных событий. Тяжелые и смертельные несчастные случаи, произошедшие на производстве, расследуются Инспекцией труда, а с временной потерей трудоспособности - комиссией работодателя, а в некоторых случаях - Инспекцией труда (когда работодатель не имеет возможности создать комиссию по расследованию события). В расследовании несчастных случаев имеют право участвовать, по необходимости, представители, уполномоченные вышестоящей организацией, органами местного публичного управления (специалисты по охране труда), Национальной кассы социального страхования и профсоюзного органа, территориального центра превентивной медицины, (*в настоящее время территориальный центр общественного здоровья*), и присутствовать лица, представляющие в установленном порядке интересы пострадавших или их семей. В расследовании несчастных случаев, произошедших на объектах, подконтрольных органам технического или энергетического надзора, имеют право участвовать и представители, уполномоченные этими органами. Лица, назначенные проводить расследование несчастных случаев, имеют право задавать вопросы и принимать заявление от любого ответственного лица, работника, лица, обладающего сведениями относительно несчастного случая, изучать любые документы работодателя, необходимые для выяснения обстоятельств и причин несчастных случаев, и требовать, по необходимости, проведения технической экспертизы средств производства.

6. Как следует из содержания п. 18 - 20 Положения № 1361/ 2005, каждый участник на всем протяжении расследования несчастного случая имеет право, в присутствии инспектора труда, задавать вопросы ответственным лицам, работникам, лицам, обладающим сведениями, касающимися несчастного случая, предлагать и, по необходимости, письменно излагать свое мнение об обстоятельствах, причинах несчастного случая и лицам, нарушивших нормативные акты и другие положения, что привело к несчастному случаю. Мнение направляется лицам, расследующим данное событие, для включения в дело о расследовании. Расследование несчастных случаев вне производства осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением. Комиссия предприятия, а при необходимости инспектор труда, заканчивает расследование составлением акта о расследовании несчастного случая вне производства в свободной форме, в котором излагаются только обстоятельства и причины данного события. Акт, составленный комиссией предприятия, утверждается руководителем соответствующего предприятия с заверением печатью предприятия.

Инспектор труда составляет акт на фирменном бланке территориальной инспекции труда. Если работодатель не сообщил о происшедшем несчастном случае, то данный несчастный случай может быть расследован и на основании заявления заинтересованных лиц (*например, супругой умершего работника на рабочем месте*).

7. Нормы, содержащиеся в п. 21 - 25 Положения № 1361/ 2005, предписывают, что для расследования несчастного случая с временной утратой трудоспособности в срок не более 24 часов с момента получения сообщения об этом событии работодатель письменным распоряжением назначает комиссию по расследованию. Комиссия формируется не менее чем из трех человек, в её состав включаются руководитель службы (специалист) охраны труда и по одному представителю от работодателя и от профсоюза (работников). Лица, назначаемые в комиссию по расследованию, должны иметь соответствующую техническую подготовку и не назначаться из числа лиц, в обязанности которых входит организация, контроль или управление производственным процессом на месте, где произошел несчастный случай. В некоторых случаях такие несчастные случаи расследуются Инспекцией труда в порядке, установленном настоящим Положением. Несчастный случай, произошедший с работником одного предприятия во время выполнения трудового задания или служебных обязанностей на другом предприятии, расследуется комиссией предприятия, на котором произошел несчастный случай, с участием представителя предприятия, работником которого является пострадавший. Один экземпляр дела о расследовании направляется предприятию, работником которого является пострадавший. Несчастный случай, произошедший с работником предприятия, которое выполняет работу на участке, выделенном ему другим предприятием, расследуется комиссией предприятия, выполняющего работы. Несчастные случаи, произошедшие с учащимися и студентами во время работы или прохождения профессиональной практики на предприятиях, расследуются комиссией предприятия с участием представителя учебного заведения. Со дня издания соответствующего распоряжения комиссия предприятия расследует обстоятельства и причины несчастного случая, составляет и подписывает в срок не более 5 рабочих дней акт о расследовании (*согласно приложению №1 к Положению*), который впоследствии утверждается и подписывается работодателем в течение 24 часов. Несчастные случаи, расследованные Инспекцией труда, завершаются составлением акта о расследовании (*приложение № 2 к Положению*) на фирменном бланке соответствующей территориальной инспекции труда.

8. Особое правовое значение имеют предписания п. 26 - 29 Положения № 1361/ 2005, согласно которым **тяжелые и смертельные несчастные случаи** расследуются инспекторами труда, назначаемыми Инспекцией труда, которые должны проводить расследование этих событий, невзирая на любое влияние. По просьбе (*по письму*) Инспекции труда или предприятия медицинское учреждение, оказывающее помощь пострадавшему, в 24-часовой срок выдает медицинскую справку о характере насильственного

повреждения его организма, а учреждение судебно-медицинской экспертизы в 5-дневный срок после завершения экспертизы выдает бесплатно Инспекции труда заключение из акта судебно-медицинской экспертизы о причинах смерти пострадавшего. Событие, произошедшее во время осуществления служебных обязанностей на автомобильном, воздушном, речном, морском или железнодорожном транспорте, расследуется в соответствии с требованиями настоящего Положения с использованием, при необходимости, материалов расследования, составленных органами транспортного надзора. Органы транспортного надзора, на основании запроса, выдают работодателю или инспектору труда в 5-дневный срок с момента (даты) завершения расследования заключение о причинах происшедшего несчастного случая и лицах, нарушивших положения нормативных актов. В срок не более 30 дней со дня издания распоряжения о расследовании несчастного случая (за исключением случаев, когда необходима техническая экспертиза, ситуаций, когда Инспекция труда может продлить срок до получения необходимых документов и результатов экспертизы) инспектор труда составляет и подписывает акт о расследовании (приложение № 2 к Положению) на фирменном бланке соответствующей территориальной инспекции труда. В случае участия уполномоченных представителей (п. 15 - 16 Положения) акт подписывается и ими.

9. Важное значение имеют также п. 30 - 31 Положения № 1361/ 2005, определяющие, что расследование несчастных случаев завершается составлением дела о расследовании, **которое содержит:**

- а) акт расследования несчастного случая на производстве (при групповых несчастных случаях акт составляется для каждого пострадавшего);
- б) акт расследования несчастного случая вне производства;
- с) мнения участников расследования несчастного случая (при необходимости);
- д) заявления пострадавших (если это возможно);
- е) заявления лиц, обязанных обеспечить меры по охране труда на рабочем месте, где произошел несчастный случай;
- ф) заявления очевидцев;
- г) фотоснимки и схемы места, где произошел несчастный случай;
- h) другие акты и документы, необходимые для выяснения обстоятельств и причин, приведших к несчастному случаю;
- и) заключение технической экспертизы (если оно необходимо);
- j) медицинскую справку о характере насильственного повреждения организма пострадавшего;
- к) заключение из акта судебно-медицинской экспертизы о причинах смерти пострадавшего (при смертельных несчастных случаях).

Все материалы дела должны быть пронумерованы и проиндексированы.

Инспектор труда направляет в срок не более 3 дней со дня подписания акта расследования по одному экземпляру дела о расследовании несчастного случая: Инспекции труда, органу полиции, территориальной инспекции труда, соответствующему предприятию, а при необходимости - органам

и учреждениям, представители которых участвовали в расследовании. Оригинал дела о расследовании несчастного случая направляется предприятию, а при необходимости - органу местного публичного управления, который регистрирует и учитывает несчастные случаи, произошедшие у работодателей - физических лиц. Если Инспекция труда установит, что при расследовании несчастного случая были допущены ошибки или появились новые обстоятельства несчастного случая, **главный государственный инспектор труда вправе назначить новое или дополнительное расследование данного несчастного случая.**

10. **Заключительные установки п. 32 - 42 Положения № 1361/ 2005** предусматривают, что несчастные случаи регистрируются и учитываются предприятиями, работниками которых являются или были пострадавшие, а несчастные случаи, произошедшие у работодателей - физических лиц, регистрируются и учитываются органом местного публичного управления (примэрией), на территории которого зарегистрирован ИТД. Несчастные случаи, произошедшие с учащимися и студентами во время работы или прохождения профессиональной практики на предприятиях, регистрируются предприятием. Несчастные случаи на производстве регистрируются и учитываются отдельно от несчастных случаев вне производства. Дела о расследовании несчастных случаев учитываются и хранятся на предприятии (в примэрии) **в течение 50 лет**, а у заинтересованных органов - по необходимости. В случае ликвидации предприятия (примэрии) или не обеспечения целостности документов, дела о расследовании несчастных случаев передаются на хранение в государственный архив. Предприятия (примэрии) направляют статистическим органам годовой отчет в установленном порядке о статистической ситуации несчастных случаев на производстве, зарегистрированных за отчетный период. По требованию пострадавшего или лица, представляющего интересы его семьи, и заинтересованных органов работодатель или Инспекция труда в срок не более 3 дней (*календарных*) со дня обращения (*письменно или устно*) направляет ему заверенную копию акта расследования несчастного случая на производстве или копию акта расследования несчастного случая вне производства. Если предприятие отказывается составлять акт расследования несчастного случая на производстве или акт расследования несчастного случая вне производства, а также если пострадавший или лицо, представляющее его интересы, не соглашается с содержанием акта, то спор разрешается в соответствии с законодательством о разрешении индивидуальных трудовых споров. Ответственность за правильность и своевременность сообщения, расследования, отчетности и учета несчастных случаев, произошедших на производстве, за составление актов и за выполнение мероприятий по устранению причин несчастных случаев на производстве несет руководитель предприятия. Контроль за сообщением, расследованием, отчетностью и учетом несчастных случаев, произошедших на производстве, а также за выполнением мероприятий по устранению причин несчастных случаев на производстве осуществляют территориальные инспекции труда. Расходы,

связанные с расследованием несчастных случаев, выполнением экспертиз, оформлением и отправлением дел о расследовании, несет работодатель, чьим работником является или был пострадавший. Лица, виновные в препятствовании или затягивании расследования несчастных случаев, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 244 ТК и ст. 55 КП).

Статья 244. Ответственность за нарушение требований охраны труда

Должностные лица и работники, виновные в нарушении требований охраны труда, несут материальную, дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1. Комментируемая статья определяет ответственность должностных лиц и работников, виновных в нарушении требований охраны труда. Исходя из содержания данной статьи, такие лица несут материальную, дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в соответствии с действующим законодательством. Привлечение должностных лиц и рядовых работников, виновных в нарушение требований законодательных и нормативных актов (правил) в области охраны здоровья и безопасности труда к дисциплинарной ответственности, вплоть до их увольнения, производится в соответствие с положениями ст. 206 - 210 ТК. Например, руководитель предприятия и/или его заместитель, вследствие несчастного случая на производстве может быть уволен за однократное грубое нарушение своих служебных полномочий на основании п. р) ч. (1) ст. 86 ТК, поскольку такое увольнение является одновременно крайней мерой дисциплинарного взыскания согласно п. d) ч. (1) ст. 206 ТК. Рядовой работник, нарушивший требования охраны труда может быть наказан в дисциплинарном порядке, включая его увольнение (*к примеру, за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания, в соответствии с п. g) ч. (1) ст. 86 ТК*).

2. Привлечение должностных лиц, виновных в нарушение требований законодательных и нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда к материальной ответственности осуществляется при соблюдении требований ст. 262, 327 - 338, 341 - 347 ТК. Так, в частности, исходя из положений ст. 262, а также п. а) и d) ч. (2) ст. 338 ТК, руководитель предприятия несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный предприятию, согласно настоящему кодексу (*в том числе, за излишние денежные суммы, выплаченные работнику, пострадавшему вследствие несчастного случая на производстве*). В случаях, предусмотренных действующим законодательством, руководитель предприятия возмещает ущерб, причиненный предприятию его виновными действиями или бездействием. Размер ущерба исчисляется в соответствии с нормами Гражданского кодекса. При этом следует учесть, что вопрос о необходимости возмещения материального ущерба руководителем предприятия решается собственником предприятия. Собственник предприятия вправе взыскать сумму причиненного материального ущерба с руководи-

теля предприятия только на основании решения/определения судебной инстанции (ч. (2) ст. 345 ТК).

3. Лица, виновные в нарушение требований законодательных и нормативных актов в области охраны здоровья и безопасности труда, могут быть также привлечены к административной ответственности на основании ст. 55 КП. Так, нарушение законодательства о технике безопасности и гигиене труда, других норм по охране труда влечет наложение штрафа на **физических лиц** в размере от 40 до 50 условных единиц, на **должностных лиц** в размере от 50 до 75 условных единиц и на **юридических лиц** в размере от 80 до 120 условных единиц. Те же действия, совершенные в отношении несовершеннолетнего, влекут наложение штрафа на физических лиц в размере от 50 до 80 условных единиц, на должностных лиц в размере от 100 до 150 условных единиц и на юридических лиц в размере от 120 до 180 условных единиц. Исходя из требований ст. 409 КП правонарушения, предусмотренные ст. 55 КП (*изложенные выше*), устанавливаются Инспекцией труда. Констатировать правонарушения и составлять протоколы вправе генеральный государственный инспектор труда и его заместители, начальники территориальных инспекций труда и их заместители, инспекторы труда. Протоколы о правонарушениях передаются для рассмотрения по существу в компетентную судебную инстанцию.

4. Основания для привлечения лиц, виновных в нарушение требований законодательства об охране здоровья и безопасности труда, к уголовной ответственности предусмотрены ст. 183 УК. Так, нарушение **должностным лицом** либо **лицом, управляющим** коммерческой, общественной или иной негосударственной организацией, правил техники безопасности, производственной гигиены или других правил охраны труда, приведшее к несчастным случаям среди людей или к иным тяжким последствиям, наказывается штрафом в размере от 200 до 500 условных единиц, или неоплачиваемым трудом в пользу общества на срок от 100 до 200 часов, либо лишением свободы на срок до 2 лет. То же действие, повлекшее по неосторожности смерть лица, наказывается лишением свободы на срок от 2 до 6 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет. Согласно ст. 65 УК лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью состоит в запрещении занимать должность или заниматься деятельностью, подобной той, которая была использована осужденным при совершении преступления. При применении наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в качестве дополнительного к лишению свободы на определенный срок (*как это предусмотрено по ст. 183 УК*) его срок исчисляется с момента отбытия основного наказания.

5. Кроме привлечения виновных лиц к ответственности в порядке, указанном выше (п. 1 - 4 комментарий к настоящей статьи), ст. 18 Закона № 186/2008 дополнительно предусматривает, что работнику, которому установлена степень ограничения трудоспособности в результате не-

счастливого случая на производстве или профессионального заболевания, выплачивается за счет предприятия, виновного в несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании, помимо установленного законом возмещения ущерба, единовременное пособие из расчета среднемесячной заработной платы по стране за каждый процент утраты трудоспособности, но не менее среднегодовой заработной платы пострадавшего. В случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, предприятие, виновное в несчастном случае или профессиональном заболевании, возмещает материальный ущерб лицам, имеющим на это право, в порядке и размерах, установленных законом, а также выплачивает за счет собственных средств единовременное пособие из расчета среднегодовой заработной платы умершего, помноженной на число полных лет, не дожитых им до возраста шестидесяти двух лет, но не менее десяти его среднегодовых заработных плат. Если ограничение трудоспособности или смерть работника в результате несчастного случая на производстве наступили по вине не только предприятия, но и пострадавшего, применяется в соответствии с законом смешанная ответственность, и размер единовременного пособия уменьшается в зависимости от степени вины пострадавшего. Выплата единовременного пособия лицам, имеющим на это право, производится предприятием, виновным в несчастном случае или профессиональном заболевании, в порядке, установленном Правительством. В случае отсутствия у предприятия соответствующих средств выплата единовременного пособия производится на основании решения судебной инстанции за счет любого имущества или средств предприятия. Порядок определения размера и выплаты указанного единовременного пособия регламентируется Положением о выплате предприятиями, организациями и учреждениями единовременного пособия в связи с утратой трудоспособности или смертью работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, утв. Постановлением Правительства № 513/1993.

Тудор КАПША,
директор Национального центра исследований в области
трудовых отношений, доктор трудового права,
государственный советник I класса

ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ РАБОТНИКОВ: **ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ**

Как известно, Законом № 168-XVIII от 9 июля 2010 года в Трудовой кодекс Республики Молдова (ТК) был внесен ряд существенных изменений и дополнений. Одно из таких дополнений относится к ч.(2)ст.9 ТК, согласно которому на работника были возложены дополнительные обязанности, ***а именно: проявлять недискриминационное поведение в отношениях с другими работниками и работодателем; соблюдать право других работников на профессиональное достоинство.***

С другой стороны, тем же законом была дополнена ч. (2)ст. 10 ТК, посредством которой на работодателя возложены отныне новые весомые ***обязанности: обеспечивать всем лицам равные возможности и равный, без какой-либо дискриминации, подход при найме на работу по профессии, при профессиональной ориентации и подготовке, при продвижении по работе; применять одинаковые критерии оценки качества труда, применения взысканий и увольнении; принимать меры по предотвращению сексуального домогательства на рабочем месте, а также по предотвращению преследования за подачу в компетентный орган жалобы на дискриминацию; обеспечивать равные условия женщинам и мужчинам для совмещения трудовой деятельности с семейными обязанностями; вводить в правила внутреннего распорядка предприятия положения о запрете дискриминации по какому бы то ни было признаку и сексуального домогательства; обеспечивать соблюдение профессионального достоинства работников.***

В связи с изложенном, следует принципиально отметить, что эффективное исполнение возложенных законом (№168) дополнительных обязанностей как на работника, так и на работодателя (осуществляемые последним через своих представителей/работников - руководителей структурных подразделений предприятия и т.п.) невозможно практически без их надлежащего уточнения и закрепления в должностной инструкции каждого работника и руководящего лица конкретного предприятия (компании, фирмы).

Однако приходится констатировать, что вопрос о порядке разработки и утверждения должностных инструкций для работников и руководящих лиц

внутри предприятия, действующим законодательством о труде детально *не регламентирован*. На практике данный, отнюдь непростой, вопрос находит (хотя довольно редко) свое *правовое регулирование* в локальных правилах делопроизводства, принятых работодателем в качестве нормативного акта на уровне предприятия, в соответствии с положениями п. ф) ст. 4 и п. е) ч. (1) ст. 10 ТК (в которых в той или иной степени детализируется/отражается процедура подготовки и утверждения должностных инструкций работников). Но такое вольное правовое регулирование не приобрело широкого распространения и оно зачастую носит противоречивый/субъективный характер, что нередко приводит к возникновению нежелательных разногласий и/или трудовых споров между работниками и работодателями.

Исходя из норм законодательства о труде, касающихся затронутого вопроса, с одной стороны, и накопленного опыта относительно оформления должностных инструкций на отдельных предприятиях различных отраслей национальной экономики, с другой стороны, представляется объективно необходимым определенное/рекомендательное урегулирование существующего стихийного, по сути, процесса составления и утверждения должностных инструкций внутри тех или иных предприятий (особенно реального сектора). Ниже приводятся сформулированные автором настоящей статьи некоторые рекомендации по разработке и утверждению должностных инструкций внутри предприятия. Для того, чтобы эти рекомендации приобрели юридическую силу, целесообразно их уточнение, дополнение и утверждение работодателем (его уполномоченным органом) в виде локального положения или местных правил на уровне предприятия согласно п.е)ч.(1)ст.10 ТК.

Следует подчеркнуть, что *должностная инструкция* является юридическим документом, в котором оговариваются общая цель, основные задачи, должностные обязанности, полномочия и круг ответственности по существующей должности/профессии, а также квалификационные требования к лицу, занимающему данную должность/выполняющему работу по этой профессии. В то же время, *должностная инструкция* является средством информирования работника, занимающего соответствующую должность/выполняющего работу по профессии, о вменяемых ему задачах и обязанностях, а также инструментом контроля его деятельности и реализации задач и обязанностей, предписанных работодателем.

Должностная инструкция составляется по каждой должности (*профессии*), носит обезличенный характер и доводится до сведения работника (как правило, под его расписку) в день его назначения на эту должность (*принятия на работу по профессии*). Целями должностной инструкции *являются:*

создание организационно-правовой системы для деятельности работника; облегчение правильного подбора претендентов на вакантные должности/профессии; рациональное разделение труда внутри предприятия; обеспечение объективности в процессе оценки профессиональных достижений работника; правильность развития карьеры и менеджмента людских ресурсов внутри предприятия; разрешение возможных индивидуальных трудовых споров.

В должностную инструкцию включаются задачи и обязанности, обеспечивающие осуществление целей внутреннего подразделения, в состав которого входит соответствующая должность/профессия. Включение в должностную инструкцию задач и обязанностей, выходящих за пределы компетенции предприятия и/или его внутреннего подразделения, в состав которого входит соответствующая должность/профессия, *не допускается (не рекомендуется)*.

Должностная инструкция состоит, как правило, *из трех автономных глав*: глава I «Общие положения»; глава II «Описание должности/профессии»; глава III «Квалификационные требования».

Глава I «Общие положения» содержит сведения о таких составляющих как: «Предприятие», «Подразделение», «Адрес», «Наименование должности/профессии» и «Уровень оплаты труда». Составляющее «Предприятие» содержит информацию о наименовании предприятия (учреждения/организации), в состав которого входит соответствующая должность/профессия. Составляющее «Подразделение» включает сведения о внутреннем подразделении предприятия, в состав которого входит данная должность/профессия. а при необходимости, указывается – управление, отдел, служба цех, участок или иное существующее внутреннее подразделение. Составляющее «Адрес» содержит информацию об адресе предприятия или, при необходимости, его внутреннего подразделения предприятия (в случае, если адреса предприятия и подразделения не совпадают), в состав которого входит соответствующая должность/профессия. Составляющее «Наименование должности/профессии» охватывает полное наименование соответствующей должности/профессии согласно штатному расписанию предприятия. Составляющее «Уровень оплаты труда» включает должностной оклад для соответствующей должности/профессии согласно действующему законодательству, коллективному трудовому договору и другим внутренним документам предприятия.

Глава II «Описание должности» охватывает следующие элементы: «Общая цель должности/профессии», «Основные задачи», «Круг ответственности», «Полномочия», «Кому подотчетно лицо, занимающее соответствующую должность/выполняющее работу по данной профессии»,

«Кто подотчетен лицу, занимающему данную должность/выполняющему работу по этой профессии», «Кого замещает лицо, занимающее указанную должность/выполняющее работу по этой профессии», «Кто замещает лицо, занимающее эту должность/ выполняющее работу по данной профессии», «Отношения сотрудничества», «Средства труда/используемое оборудование» и «Условия труда». Элемент «Общая цель должности/ профессии» содержит кратко изложенные основные направления работы с учетом общих задач, обусловленных деятельностью предприятия и сферой деятельности внутреннего подразделения, в состав которого входит соответствующая должность/профессия. Элемент «Основные задачи» определяет ключевые сферы деятельности, с учетом общих задач занимаемой должности/выполняемой работы по профессии, вытекающие из основных функций внутреннего подразделения, в состав которого входит соответствующая должность/профессия. Общие задачи определяются исходя из основных направлений деятельности в соответствии со спецификой данной должности/ профессии и формулируются ясно, кратко и четко. Должностная инструкция должна содержать разумное количество задач, как правило, **четыре - шесть**, чтобы работник мог реально выполнить их. Не рекомендуется расплывчатое и лишнее изложение задач, а также возложение без особой необходимости выполнения других несвойственных задач, поставленных руководителем внутреннего подразделения или работодателем.

Элемент «Должностные обязанности» охватывает конкретные действия, осуществляемые для выполнения основных задач занимаемой должности/ выполняемой работы по профессии (по 3-5 обязанностей для каждой задачи). Должностные обязанности должны быть выполнимыми и разумными, иметь конечную цель и измеримый результат. Для определения обязанностей используются следующие **термины**: «выполняет», «анализирует», «участвует», «осуществляет», «определяет», «обеспечивает», «следит», «предоставляет», «распределяет», «реализует» и т.д. Элемент «Круг ответственности» содержит сведения о путях выполнения основных задач и должностных/профессиональных обязанностей. Для определения круга ответственности используются такие правовые термины, **как**: «отвечает за...», «обязан», «должен» и т. д.

Элемент «Полномочия» содержит **сведения о**: пределах прав работника, занимающего данную должность/выполняющего работу по этой профессии; праве на получение информации, необходимой для выполнения задач и обязанностей, в том числе коммерческого характера; вопросах и действиях, которые работник, занимающий указанную должность/выполняющий работу

по данной профессии, имеет право контролировать и/или мониторизировать по поручению руководителя или без такового; праве давать указания и распоряжения, а также контролировать их выполнение; праве визировать, согласовывать и утверждать определенные документы. Для определения полномочий обычно используются следующие юридические *термины*: «*решает*», «*постановляет*», «*вносит предложения*», «*дает отзывы*», «*принимает меры*», «*излагает*» и др.

Элемент «*Кому подотчетно лицо, занимающее соответствующую должность/ выполняющее работу по данной профессии*», указывает, кто является непосредственным начальником работника, занимающего данную должность/ выполняющего работу по этой профессии, а также кто будет непосредственным руководителем работника, в отсутствие его непосредственного начальника. В случае, если у лица, занимающего данную должность/ выполняющего работу по этой профессии, есть несколько руководителей из числа руководящего состава предприятия, указываются все эти должностные лица. Элемент «*Кто подотчетен лицу, занимающему данную должность/ выполняющему работу по этой профессии*» указывает на должности/профессии из состава предприятия и/или его подразделений, находящиеся в подчинении или на согласовании работника, занимающего соответствующую должность/ выполняющего работу по этой профессии. Элемент «*Кого замещает лицо, занимающее указанную должность/ выполняющее работу по этой профессии*», включает возможную (временно не занятую) должность/профессию, которую вправе замещать/выполнять работник, в случае отсутствия соответствующего специалиста или руководителя, в том числе механизм делегирования задач и обязанностей. Элемент «*Кто замещает лицо, занимающее эту должность/ выполняющее работу по данной профессии*», определяет, кто замещает работника, занимающего данную должность/ выполняющего работу по этой профессии, в случае его временного отсутствия, в том числе механизм делегирования задач и обязанностей.

Элемент «*Отношения сотрудничества*» **содержит**: должности/профессии и подразделения предприятия, с которым работник, занимающий данную должность/ выполняющий работу по этой профессии, взаимодействует в процессе выполнения своих основных задач и должностных обязанностей: другие предприятия (учреждения, организации) и лица вне предприятия, с которыми работник взаимодействует в процессе выполнения задач и должностных обязанностей. Элемент «*Средства труда/используемое оборудование*» указывает рабочие материалы (*чертежи, сборники справочных документов, литература по специальности и т.п.*), а также оборудование.

необходимое работнику, занимающему конкретную должность/выполняющему работу по профессии, для выполнения его основных задач и должностных обязанностей. Элемент *«Условия труда»* определяет условия, в которых надлежит трудиться работнику, замещающему соответствующую должность/выполняющему работу по профессии (*график работы, офисная работа, служба, предполагающая частые поездки по стране или за рубежом/командировки, готовность работать сверх нормальной продолжительности рабочего времени и т.д.*).

Глава III *«Квалификационные требования»* включает компоненты: *«Образование»*, *«Профессиональный опыт»*, *«Знания»*, *«Навыки»* и *«Отношение/поведение»*. Компоненты главы *«Квалификационные требования»* заполняются данными, соответствующими условиям, которые предусмотрены нормативной базой и установлены на уровне предприятия для замещения соответствующей должности/выполнения работы по данной профессии. Компонент *«Образование»* содержит информацию о минимальном уровне образования, который должен иметь работник, занимающий данную должность/выполняющий работу по этой профессии (*высшее, среднее специальное или иное образование*), а также о соответствующем звании и/или квалификации (*лицензиат или равноценное звание, степень магистра, первый класс, высший разряд и др.*) для эффективного выполнения цели, задач и должностных обязанностей по данной должности/профессии. В случае, если существующая должность/профессия требует специальной подготовки, указывается специальность (*например, экономист, водитель и т.д.*), а также, при необходимости, требуемые курсы профессионального усовершенствования (подготовки).

В компоненте *«Профессиональный опыт»* указывается минимальный опыт по специальности/профилю данной должности/профессии, на руководящей работе или в иной области, который требуется для занятия этой должности/профессии. Компонент *«Знания»* определяет основные области, в которых претендент на данную должность/профессию должен обладать знаниями, **а именно:** законодательство в определенной сфере, иностранные языки, уровень знания, технические правила, умения грамотного владения компьютером/программированием и т.д. Компонент *«Навыки»* охватывает навыки, которыми должен обладать работник, занимающий указанную должность/профессию, **например:** планирование, организация, согласование, обучение, контроль, управление людскими ресурсами, работа с информацией, коммуникабельность, разрешение конфликтных ситуаций, ведение переговоров, работа в команде, пользование офисным оборудованием, владение

техническими приемами, знание технологических карт и т.д. Компонент «*Отношение/поведение*» определяет отношение, которое должно проявлять работник, занимающий конкретную должность/выполняющий работу по профессии: *ответственность, уважение к людям, восприимчивость к новым идеям, объективность, лояльность, стремление к постоянному профессиональному развитию, дисциплинированность и т.д.*

Как показывает многолетняя практика, **должностная инструкция разрабатывается** обычно руководителем внутреннего/структурного подразделения предприятия, в состав которого входит соответствующая должность/профессия; должностная инструкция в отдельных случаях может быть разработана службой персонала или работником, занятым управлением людскими ресурсами (*при отсутствии службы персонала*) совместно с лицом, занимающим руководящую должность, для должностей/профессий, находящихся в его непосредственном подчинении или под его руководством. При разработке должностной инструкции рекомендуется исходить из правил внутреннего распорядка предприятия и одновременно из внутренних документов об организации/функционировании структурного подразделения предприятия, в состав которого входит занимаемая должность/профессия. Эти локальные правовые акты являются основой для разграничения и определения объемов задач и круга обязанностей каждой должности/профессии соответствующего предприятия. При разработке должностной инструкции используются и другие документы, в том числе типовое положение об организации и функционировании той или иной службы, план экономического развития, приказы руководителя о распределении обязанностей и др.

Служба персонала предоставляет причастным ответственным работникам соответствующие методические материалы (*образцы опубликованных должностных инструкций по той или иной должности/профессии, указания, рекомендации и т.п.*), оказывает информационную и методологическую помощь по разработке проектов должностных инструкций. Разработанный проект должностной инструкции представляется разработчиком (*работником, ответственным за его разработку*) службе персонала предприятия для консультирования и визирования. Служба персонала высказывает свое мнение в основном по поводу соблюдения структуры, правильности заполнения структурных элементов должностной инструкции, а также разграничения задач и обязанностей существующих должностей/профессий, в том числе из других внутренних подразделений предприятия в целях избежания дублирования. После завершения действий, указанных выше, должностная инструкция, завизированная работником, ответственным за ее разработку,

и службой персонала, передается руководителю (уполномоченному органу) предприятия для утверждения. После утверждения должностная инструкция *скрепляется печатью соответствующего работодателя*. Оригинал должностной инструкции прилагается к приказу (решению) о назначении лица на должность/профессии согласно индивидуальному трудовому договору (ч. (1) ст.65 ТК), по одной копии передается работнику и руководителю внутреннего подразделения, в котором работник осуществляет свою деятельность, а также заносится в личное дело работника, если оно имеется.

Изменения и/или дополнения в должностную инструкцию вносятся, как правило, в результате пересмотра/перегруппировки основных задач предприятия и/или его структурного подразделения (*к примеру, в связи с перепрофилированием или диверсификацией его производственной деятельности*), с учетом требований статей 50 и 68 ТК либо вследствие изменения/дополнения действующего законодательства регламентирующую деятельность предприятия (*касающегося участка работы конкретного работника, как например, указанные выше дополнения ст. 9 и 10 ТК*). Если внесенные изменения/дополнения превышают *предел всех элементов должностной инструкции* либо существенно меняется ее содержание в целом, то рекомендуется разработать новую должностную инструкцию. Одновременно с утверждением новой должностной инструкции ранее действовавшая должностная инструкция юридически признается утратившей силу (*о чем рекомендуется указать непосредственно в приказе работодателя об утверждении новой инструкции*).

Служба персонала предприятия, в соответствии со штатным расписанием, нумерует должностные инструкции и регистрирует их *в специальном регистре*, указывая номер должностной инструкции, название соответствующей должности/профессии, а также полное наименование внутреннего/структурного подразделения. Все изменения и/или дополнения, вносимые в должностную инструкцию, доводятся до сведения соответствующего работника под роспись не позднее *3-5 рабочих дней* с момента их утверждения.

В случае особой необходимости работодатель вправе привлечь внешних компетентных специалистов (*юристов и т.п.*) или экспертов для участия в разработке (*обновлении*) должностных инструкций, с оплатой их работы в установленном порядке.

Тудор КАПША,
директор Центра исследований трудовых отношений, доктор
трудового права, государственный советник I класса

Вопрос: В процессе труда бригада рабочих нашего сельскохозяйственного предприятия имеет дело с пестицидами (ядохимикатами). Этим рабочим выдается специальная одежда и защитные маски. Однако рабочие отказываются работать в специальной одежде, мотивируя это тем, что она не удобная, а в маске тяжело дышать. Как поступить в этом случае работодателю? Если мы допустим рабочих к работе без защитных средств, и они впоследствии получат профессиональное заболевание?

Борис Чорба, с. Слободзея Ходорожя, р-н Орхей

Ответ: В соответствии с положениями **п. д) ч. (2) ст. 9 и п. а) - с) ст. 226 Трудового кодекса (ТК)** работник обязан строго соблюдать требования по охране и гигиене труда, применять по назначению полученные средства индивидуальной защиты, осуществлять свою деятельность таким образом, чтобы не подвергать опасности как себя, так и других работников. При этом в **п. б) ч. (2) ст. 19 Закона об охране здоровья и безопасности труда № 186-XVI от 10 июля 2008 года** уточняется, что работник обязан правильно пользоваться предоставленными им индивидуальными средствами защиты. С другой стороны, согласно **п. е) ч. (2) ст. 10 ТК** работодатель обязан обеспечивать работникам условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда.

Следовательно, как работник, так и работодатель обязаны в равной степени соблюдать требования по охране труда, включая требования относительно правильного применения средств индивидуальной защиты. Несоблюдение указанных требований влечет строгую ответственность для обеих сторон на основании **ст. 244 ТК и ст. 55 Кодекса о правонарушениях (наложение денежных штрафов)**. Если вследствие нарушения правил охраны труда рабочие получают профессиональное заболевание (как обоснованно предполагает наш читатель), то виновные должностные лица могут быть привлечены непосредственно к уголовной ответственности согласно **ст. 183 Уголовного кодекса**.

При таких обстоятельствах и перспективах работодателю необходимо (независимо от возможного сопротивления со стороны бригады рабочих) срочно принять все зависящие от него меры по обеспечению надлежащего/реального соблюдения правил использования средств индивидуальной защиты со стороны членов данной бригады, независимо от их неправомерного уклонения от этого.

Следует также учесть, что в соответствии с **ч. (2) ст. 64 ТК** работники не могут отказаться от прав, установленных настоящим кодексом (в том числе, в области охраны труда). Любое соглашение (например,

между указанными рабочими и работодателем), направленное на отказ от признанных прав работников или их ограничение, **является недействительным.**

Вопрос: В чем заключается суть так называемого вводного инструктажа по охране труда для лиц, поступающих на работу ?

Кондратий Пономаренко, гор. Дубэсарь

Ответ: Исходя из положений п. 1) ст. 225 ТК и предписаний п. к) ст. 13 Закона об охране здоровья и безопасности труда № 186-XVI от 10 июля 2008 года, работодатель обязан обеспечивать информирование каждого лица перед приемом на работу о профессиональных рисках, которым он может подвергаться на рабочем месте, о необходимых мерах защиты и предупреждения, а также обеспечивать обучение работников в области охраны труда.

В контексте изложенного, нормы п. 58-63 Положения о порядке организации и деятельности по защите работников на рабочем месте и предупреждению профессиональных рисков, утвержденного Постановлением Правительства № 95 от 5 февраля 2009 года, предусматривают необходимость проведения теперь работодателем не вводного инструктажа (как раньше), а **общего вводного обучения (ОВО) охватывающего:**

- 1) всех лиц, принимаемых на работу;
- 2) стажеров и учеников.

Целью ОВО является информирование работников о видах деятельности, присущих данному предприятию, рисках для охраны здоровья и безопасности труда, а также о мероприятиях по защите и предупреждению на уровне предприятия.

ОВО должно охватывать, по меньшей мере, следующее:

- 1) национальные нормативные акты по охране здоровья и безопасности труда;
- 2) возможные последствия незнания и несоблюдения нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда;
- 3) профессиональные риски, присущие данному предприятию;
- 4) меры, предпринимаемые на уровне предприятия по тушению пожаров, эвакуации работников в случае серьезной и надвигающейся опас-

ности и по оказанию первой помощи при травмировании (несчастном случае) на производстве.

ОВО завершается проверкой знаний обучаемых работников и в зависимости от результатов проверки знаний вносятся предложения (работодателю) *о приеме* или *отказе в приеме на работу* соответствующих лиц.

В контексте изложенного необходимо учесть, что в соответствии с **ч. (1) и (3) ст. 47 ТК запрещается необоснованный отказ в приеме на работу**, откуда логически следует, что допускается обоснованный отказ в приеме на работу (в том числе, по результатам проверки знаний ОВО). Отказ работодателя в приеме на работу (включая отказ по причине неудовлетворительных результатов знаний ОВО) оформляется в письменной форме и *может быть обжалован в судебную инстанцию* (при соблюдении требований ст. 351-355 ТК).