

Обязанности работника в области охраны труда с учетом новшеств с 1 марта 2022 г.

Соблюдать требования охраны труда

Требования охраны труда – это государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда (ст. 209 ТК РФ).

Здесь важно знать вот о чем. Работодатель обязан провести обучение работника по охране труда (безопасным методам и приемам выполнения работ), провести инструктаж по охране труда, проверить знание работником требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ). И если прохождение такого обучения было письменно зафиксировано (в частности, есть подпись работника об ознакомлении на документе, содержащем требования по охране труда), то за нарушение требований охраны труда к работнику может быть применена ответственность.

За однократное грубое нарушение требований по охране труда работника можно уволить (подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Но увольнение допустимо только при выполнении следующих условий:

- нарушение установлено комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, а не просто каким-то сотрудником;
- нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Все эти обстоятельства должны быть зафиксированы письменными актами.

За менее тяжкие нарушения в области охраны труда к работнику может быть применена дисциплинарная ответственность в виде замечания, выговора или увольнения по определенным основаниям (ст. 192 ТК РФ).

правильно использовать оборудование

Работник обязан:

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы;
- правильно применять технологию;
- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

Безусловно, перед началом работы работодатель должен провести инструктаж по безопасному использованию оборудования, инструментов и материалов, письменно зафиксировать факт ознакомления работника с необходимыми требованиями (ст. 219 ТК РФ).

При невыполнении работником обязанностей по использованию используемого в ходе работы оборудования работодатель может применить к нему

меры дисциплинарного взыскания – замечание, выговор или увольнение (если зафиксированы неоднократные нарушения и уже имеются дисциплинарные взыскания) (ст. 192 ТК РФ). Но должна быть соблюдена процедура привлечения к дисциплинарной ответственности (письменная фиксация факта нарушений, получение от работника объяснений, соблюдение сроков привлечения к ответственности) (ст. 193 ТК РФ).

правильно применять СИЗ и СКЗ

Речь идет о правильном применении средств индивидуальной и коллективной защиты.

Средство индивидуальной защиты – это средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения (ст. 209 ТК РФ).

Средства коллективной защиты – это технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов (ст. 209 ТК РФ).

При этом работодатель вправе отстранить от работы сотрудника, который не применяет выданные ему средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях (ст. 76 ТК РФ). Зарплата за время отстранения не платится. Кроме того, работодатель вправе применить к работнику одно из дисциплинарных взысканий – замечание, выговор или увольнение (при соблюдении вышеуказанных условий) (ст. 192 ТК РФ).

Напомним, работодатель обязан приобрести за счет собственных средств и выдать СИЗ и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 214, 221 ТК РФ). Если же работодатель не обеспечит работника СИЗ и СКЗ, то работник вправе не работать, а работодатель обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника (ст. 216.1 ТК РФ).

проходить обучение по охране труда

Работник обязан проходить:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

- инструктаж по охране труда;
- стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников);
- проверку знаний требований охраны труда.

Так вот если работник откажется от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, а это будет являться обязательным условием допуска к работе, то увольнение такого сотрудника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ будет правомерным (п. 35 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Напомним, что речь идет об увольнении за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей в ситуации, когда он уже имеет дисциплинарное взыскание.

В любом случае работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, должны отстранить от работы. И если работник сам виноват в непрохождении обучения, то зарплата за время отстранения начисляться не будет (ст. 76 НК РФ).

немедленно извещать о неисправностях

Работник должен:

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов;
- приостановить работу до их устранения.

За нарушение этой обязанности работнику можно сделать замечание или объявить выговор (ст. 192 ТК РФ). А при тяжелых последствиях такого проступка может быть применено и увольнение (см. вышеописанные ситуации).

немедленно извещать о ситуациях, угрожающих жизни и здоровью

Работник должен немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о следующих случаях:

- о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда;
- о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;
- об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (острого отравления).

В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника последний вправе отказаться от выполнения работ. Тогда работодатель обязан предоставить сотруднику другую работу на время устранения такой опасности. А если предоставление другой работы по объективным причинам невоз-

можно, работодатель должен оплатить время простоя до устранения опасности (ст. 216.1 ТК РФ).

За не извещение руководства об опасных ситуациях к работнику, как минимум, можно применить замечание или выговор (ст. 192 ТК РФ). А если последствием такого неизвещения будет несчастный случай на производстве, авария или катастрофа, то речь может идти и об увольнении за однократное грубое нарушение требований по охране труда (подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

проходить медосмотры

Речь идет об обязанности проходить:

- обязательные предварительные медосмотры при поступлении на работу;
- периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования;
- внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК.

Все обязательные медосмотры и освидетельствования проводятся за счет средств работодателя (ст. 214 ТК РФ). То есть даже если работник самостоятельно оплатит медосмотр, потраченные средства должны быть ему возмещены.

При этом имеется следующая гарантия для работников. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

А что будет если работник не пройдет обязательный медосмотр или обязательное психиатрическое освидетельствование в срок? Работодатель обязан отстранить его от работы. Если медосмотр/освидетельствование не пройдены по вине работника, то заработная плата за время отстранения ему не начисляется. А вот если работник не прошел медосмотр не по своей вине, то время отстранения от работы должно быть оплачено ему как простой (ст. 76 ТК РФ).

Кроме того, отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, если это является обязательным условием допуска к работе, может быть основанием для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (п. 35 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).