

Учебная дисциплина ОП.10 Охрана труда

Преподаватель Корабельников Василий Николаевич

Тема: Последствия несоблюдения технологических процессов и производственных инструкций подчиненными работниками. Оформление материалов расследования несчастных случаев и их учет.

Возможные последствия несоблюдения персоналом технологических процессов и производственных инструкций

Несоблюдение технологических процессов и производственных инструкций персоналом может привести к наступлению несчастного случая. В российском законодательстве основным документом, регламентирующим права и обязанности работников, является ТК РФ, который предусматривает меру ответственности работника за совершение дисциплинарного проступка. Если работник виновен в неисполнении или ненадлежащем исполнении своих трудовых обязанностей, то к нему можно применить взыскание (ст. 192 ТК РФ), такое, как замечание (менее строгая мера ответственности), выговор (более строгая мера ответственности), увольнение. Эти меры взыскания можно применять не только в этой последовательности. Работодатель оценивает проступки и их последствия и в зависимости от оценки может сразу объявить работнику выговор (а не замечание) или уволить его (при наличии достаточных оснований). Но за каждое нарушение можно применить только одно взыскание (ст. 193 ТК РФ), например за отсутствие на работе более 4 ч к работнику нельзя одновременно применить и выговор, и увольнение.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, действующими для отдельных категорий работников (например, для государственных и муниципальных служащих, сотрудников таможни и прокуратуры), могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. Для остальных организаций перечень взысканий, указанных в ТК РФ, исчерпывающий, поэтому применять другие виды наказания к работникам, такие, как штрафы, лишение премий и т.п., работодатель не имеет права. Если подобные факты будут выявлены Федеральной инспекцией по труду, то организацию могут привлечь к административной ответственности по ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ за нарушение законодательства о труде.

Привлечение работника к материальной ответственности за тот или иной проступок (например, за порчу имущества организации) не лишает работодателя возможности применить одновременно с материальным и дисциплинарное взыскание, так как в соответствии со ст. 192 и 248 ТК РФ привлечение к материальной ответственности не является дисциплинарным взысканием.

Дисциплинарное взыскание налагается за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей (ст. 192 ТК РФ). При этом суть нарушений должна быть зафиксирована в трудовом договоре, должностной инструкции либо в локальных нормативных актах работодателя. К дисциплинарной ответственности можно привлечь работника, который был ознакомлен с документом, где зафиксированы нарушенные им положения, что подтверждает его подпись (с указанием даты) на документе.

Вследствие этого применение взыскания возможно:

- за совершение работником действий, прямо запрещенных трудовым договором, должностной инструкцией, локальным актом или другой документацией, содержащей требования к трудовой дисциплине;
- за несовершение необходимых действий, прямо предусмотренных этими документами;
- за совершение действий, не запрещенных трудовым договором, но вытекающих из смысла соблюдения трудовой дисциплины.

Примерами таких действий могут быть: невыполнение или ненадлежащее исполнение трудовой функции; невыполнение распоряжения руководителя; нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 ч, отказ от прохождения медицинского осмотра, отказ от обучения основам охраны труда, нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и т.п.); хищение, растрата, порча имущества работодателя, установленные вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

При наличии у работника дисциплинарного взыскания работодатель вправе:

- депремировать работника полностью или частично, если это предусмотрено в локальных нормативных актах, где указано, что эти выплаты не производятся при наличии непогашенных дисциплинарных взысканий;
- уволить работника при повторном (в течение года) нарушении трудовой дисциплины (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве

По любому факту несчастного случая, имевшему место на производстве, должно быть составлено 2 экземпляра акта о случившемся на русском языке и на языке субъекта федерации.

Это необходимо сделать, если в результате несчастного случая:

- появилась неизбежность перевода пострадавшего на иную работу;
- работник потерял трудоспособность не менее, чем на один день;
- итоге несчастного случая наступила смерть.

Когда происходит групповой несчастный случай, акт нужно оформлять индивидуально, отдельно для каждого пострадавшего. В ситуации, когда событие произошло с работником в процессе его трудовой деятельности у стороннего работодателя, акт следует составить в 3-х экземплярах.

Два акта отправляются работодателю, с которым потерпевший находится в трудовых отношениях (то есть между ними имеется трудовой договор), а 3-ий экземпляр с результатом проведенного расследования остается у работодателя, на чьей территории был зарегистрирован несчастный случай. Аналогичным образом 3 экземпляра акта оформляются при несчастном случае с застрахованным лицом. Третий экземпляр подлежит направлению в соответствующий орган страховщика.

Что такое акт о несчастном случае

Как предписывает закон (ст. 228 ТК), руководитель обязан вовремя произвести расследование по любому несчастному случаю на своей территории и оформить требуемые документы. Основным из них считается акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1. Это документ, свидетельствующий о случившемся, в

который заносятся выводы, полученные по итогам деятельности комиссии по расследованию.

Акт о несчастном случае должен заключать наиболее детальные сведения об обстоятельствах происшествия и лицах, признанных виновными в нарушении правил охраны труда.

В акт записываются данные о пострадавших, а также приводится информация о лицах, осуществляющих расследование, указываются очевидцы. Также должны присутствовать данные о проведенных инструктажах.

Кроме того, в акте должна быть указана степень вреда здоровью, основанная на данных медицинского заключения. Если несчастье произошло по вине потерпевшего, то в документе требуется указать степень его вины, рассчитанную в процентах. В заполненный акт вносятся подписи всех лиц, осуществляющих расследование.

Условия оформления акта о несчастном случае

Самым нужным условием для составления этого документа считается признание инцидента несчастным случаем. **Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев** требует подобного признания в первую очередь. Для определения события в качестве несчастного случая на производстве надлежит обратиться к ст.3 Закона №125-ФЗ от 24.07. 1998.

В ней указывается, что событие, повлекшее увечье или какой-либо иной вред здоровью застрахованного сотрудника при выполнении трудовых обязанностей, вследствие чего возникает необходимость его перевода на иную работу, а также если последствием данного события становится утрата профессиональной трудоспособности лица или наступает его смерть, является несчастным случаем на производстве.

При этом стоит отметить, что к несчастным случаям на производстве причисляются события, случившиеся с работником на территории предприятия или вне его, если при этом он выполнял предписанные ему трудовые обязанности или задание руководителя.

Несчастными признаются также случаи, происходящие в промежутки времени следования на работу либо с работы, а также, если инцидент связан с участием в ликвидации последствий аварий, чрезвычайных ситуаций и катастроф.

Расследования несчастных случаев и страховая компания

Получив сигнал о несчастном случае, руководитель незамедлительно обязан издать приказ об образовании специальной комиссии. **Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве** становится прерогативой этой комиссии. В нее входят:

- сотрудники, входящие в службу охраны труда;
- члены профсоюза;
- представитель трудового коллектива (в случае, если пострадавший не является членом профсоюза).

Расследование комиссия начинает с осмотра места произошедшего события, опроса пострадавших, получения сведений от очевидцев и официальных лиц. Выявляются вероятные причины случившегося и ответственные за него лица.

Одновременно дается оценка соблюдаемым на производстве требованиям нормативно-технических документов, в соответствии с которыми эксплуатируется оборудование, и актов по охране труда. Затем комиссия оформляет акт Н-1 с приложением объяснений очевидцев, а также схем, фотографий и прочих документов, проливающих свет на событие. О происшествии руководитель в течение суток должен

заявить в то подразделение Фонда социального страхования, где учреждение зарегистрировано, как страхователь.

Профилактика несчастных случаев

Несчастный случай всегда лучше предотвратить, чем потом устранять его последствия. Для предотвращения или снижения производственного травматизма следует проводить различные мероприятия, в числе которых:

- подбор для работы подходящего помещения с качественным оборудованием;
- привлечение к труду работников, обученных приемам ведения соответствующих видов работ;
- снабжение работников комплектами индивидуальной защиты;
- оценка безопасности труда и его условий;
- организация прохождения сотрудниками необходимых медицинских осмотров;
- обучение сотрудников правилам безопасного труда;
- предоставление работникам необходимых льгот;
- систематическая проверка усвоенных знаний.

Каждого работника необходимо воспитывать в духе соблюдения мероприятий, направленных на охрану труда, правил по технике безопасности и трудового распорядка.

Задание

1. Прочитать лекцию.
2. Составить опорный конспект.

Оформленную работу прислать по адресу:

vasilijj-korabelnikov@rambler.ru