

Правительство продлило ряд сроков по охране труда и спецоценке в 2020 году

Предоставлено больше времени на то, чтобы организовать учебу:

- по охране труда в обучающих организациях и у работодателя;
- по оказанию первой помощи пострадавшим (для тех, кто имеет рабочую профессию).

Обучить сотрудника можно в течение 3 месяцев с момента назначения на должность или перевода. Пример для сравнения: по общему правилу руководители и специалисты проходят специальное обучение по охране труда в течение месяца после поступления на работу.

Если срок обучения или проверки знаний по охране труда истекает в период с апреля по сентябрь, он продлевается до 1 октября. То же касается сроков действия результатов спецоценки условий труда.

Документ: постановление Правительства РФ от 11.06.2020 № 849

Роспотребнадзор напомнил о мерах безопасности труда в жару

Работодателям рекомендуют следить за температурой воздуха в помещении, где трудятся сотрудники. Если она приблизится к отметке 28,5°C, рабочий день целесообразно сократить на час, к 29°C - на 2 часа, к 30,5°C - на 4 часа.

Не стоит проводить работы на улице при температуре воздуха 32,5°C и выше. Их лучше перенести на утро либо на вечер. Если это невозможно, ведомство советует:

- обеспечить сотрудников спецодеждой или одеждой из плотной ткани;
- не допускать к труду лиц младше 25 лет и старше 40 лет;
- каждые 15 - 20 мин. работы давать сотрудникам перерыв в помещениях, охлаждаемых до 24 - 25°C;
- следить, чтобы персонал не находился на жаре более 5 часов за смену в спецодежде и более 2 часов без нее.

Необходимо, чтобы у работников была вода в достаточном количестве. Оптимальная температура воды и напитков +10 - 15°C.

Документ: Информация Роспотребнадзора от 02.07.2020

Подать в Росстат сведения о травматизме за 2020 год нужно будет по новой форме

В следующем году потребуется сдать новую форму статнаблюдения № 7 травматизм. Срок представления сведений в Росстат остался прежним - 25 января. По сравнению с действующей отчетностью можно выделить такие новшества:

- уточнили перечень респондентов. Теперь отчитываться не нужно юрлицам, которые занимаются операциями с недвижимостью;

- среди пострадавших при несчастных случаях на производстве (в том числе со смертельным исходом) отдельно отражается количество пострадавших по вине работников и работодателей данной организации, а также численность работников, которые в момент травмы находились в состоянии наркотического или алкогольного опьянения;

- затраты на мероприятия по охране труда нужно привести не только суммарно, но и по статьям (например, на приобретение спецодежды, спецобуви и других СИЗ, на реализацию санитарно-гигиенических мероприятий);

- в указаниях по заполнению формы предусмотрено право организации представить сводный отчет за все обособленные подразделения в регионе;

- также в указаниях закреплено, что организация, которая не вела деятельность, должна подать форму, где заполнены строки со средней численностью работников и наличием здравпунктов.

Документ: приказ Росстата от 22.06.2020 № 326

Как заполнить сведения о расходах на мероприятия по охране труда

Данные о сумме средств, израсходованных вашей организацией на мероприятия по охране труда, отразите в строке 17 формы на основании документов бухгалтерского учета. Отдельно укажите затраты (пункты 4, 10 Указаний по заполнению формы федерального статистического наблюдения):

- на приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (пункт 19 Типового перечня) - в строке 18;

- реализацию организационных мероприятий (пункты 1, 2, 25-28, 30, 32 Типового перечня) - в строке 19;

- реализацию технико-технологических мероприятий (пункты 3-12 Типового перечня) - в строке 20;

- реализацию санитарно-гигиенических мероприятий (пункты 13-18, 20 Типового перечня) - в строке 21;

- подготовку работников по охране труда (пункты 21-24, 29, 31 Типового перечня) - в строке 21.

Если расходов не было, рекомендуем проставить "0".

Затраты на оплату услуг по проведению исследований на наличие у работников COVID-19, а также иммунитета к инфекции, можно учесть в "прибыльных" расходах

Письмо ФНС России от 29.06.2020 № СД-4-3/10479@ «О налоговом учете расходов организаций на оплату услуг по проведению исследований на предмет наличия у работников новой коронавирусной инфекции (COVID-19), а также иммунитета к ней»

ФНС рассмотрела вопрос налогового учета расходов организаций на оплату услуг по проведению указанных исследований.

Сообщается, что на территории Российской Федерации действуют федеральные санитарные правила, соблюдение которых является обязательным для граждан, индивидуальных предпринимателей и юридических лиц.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

В этой связи расходы организаций на оплату услуг по проведению исследований на предмет наличия у работников новой коронавирусной инфекции (COVID-19), а также иммунитета к ней, направленные на выполнение требований действующего законодательства, учитываются в составе прочих расходов, связанных с производством и реализацией, на основании подпункта 7 пункта 1 статьи 264 НК РФ.

Вопрос: Наша организация работает с 12.05.2020, но согласно Указу мэра Москвы от 07.05.2020 № 55-УМ режим самоизоляции сохраняется для граждан в возрасте старше 65 лет. Также в пункте 10.1 Указа сказано, что режим самоизоляции может не применяться к руководителям и сотрудникам предприятий, организаций, учреждений и органов власти, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения их функционирования. У нас некоторые сотрудники 65+, которые критически важны для организации, вышли на работу. Нужно оформлять приказ на выход на работу сотрудников 65+, которые работают с 12 мая, или достаточно отметки в таблице явки?

Ответ: Указом Президента РФ от 11.05.2020 № 316 прекращен общий для всех режим нерабочих дней. Субъекту РФ предоставлено право приостанавливать деятельность отдельных организаций с сохранением за работниками таких организаций заработной платы. Введенная Указами Президента РФ норма о нерабочих днях приобрела дискреционный характер.

Поскольку общий период нерабочих дней прекращен, работодатель вправе объявить простой, если субъектом РФ не принято решение о приостановке его деятельности с сохранением за работниками заработной платы.

В отношении порядка прохождения изоляции отдельными категориями граждан вам следует обратиться в Роспотребнадзор. По вопросам получения в связи с изоляцией листка нетрудоспособности рекомендуем вам обратиться в ФСС России.

Если отсутствие работников на рабочем месте в связи с Указами Президента РФ соответствующим приказом не оформлялось, издание приказа об окончании периода нерабочих дней не требуется.

Правовое обоснование: На основании статьи 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

20.05.2020

Вопрос: Какое максимально допустимое количество сотрудников в одном кабинете должно находиться в течение восьмичасового рабочего дня при отсутствии возможности проветривания помещения? Куда можно обратиться, если работодатель в принудительном порядке заставляет находиться в течение восьмичасового рабочего дня без возможности проветривать помещение сотрудников в количестве более 10 человек в одном кабинете?

Ответ: Указом Президента РФ от 11.05.2020 № 316 прекращен общий для всех режим нерабочих дней. Субъекту РФ предоставлено право приостанавливать деятельность отдельных организаций с сохранением за работниками таких организаций заработной платы. Введенная Указами Президента РФ норма о нерабочих днях приобрела дискреционный характер.

Поскольку общий период нерабочих дней прекращен, работодатель вправе осуществлять свою деятельность, если субъектом РФ принято решение о приостановке его деятельности с сохранением за работниками зарплаты.

Однако режим ограничительных мер не отменен. В отношении порядка соблюдения ограничительных мер, прав и обязанностей работодателя, который в данном случае выступает как страхователь работников по обязательному медицинскому и социальному страхованию, вам следует обратиться в Роспотребнадзор.

Правовое обоснование: Согласно письму Роспотребнадзора от 10.03.2020 № 02/3853-2020-27 «О мерах по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (вместе с Рекомендациями по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников) работодателям рекомендуется обеспечить в том числе регулярное (каждые 2 часа) проветривание рабочих помещений.

Согласно пункту 1 Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 N 322) федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере защиты прав потребителей, разработке и утверждению государственных санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов, а также по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора и федерального государственного надзора в области защиты прав потребителей.

В соответствии с пунктом 5.1 и пунктом 5.12 вышеуказанного Положения о Роспотребнадзоре федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека:

- осуществляет надзор и контроль за исполнением обязательных требований законодательства Российской Федерации в области обеспечения санитарно-

эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и в области потребительского рынка;

- организует прием граждан, обеспечивает своевременное и полное рассмотрение обращений граждан, принимает по ним решения и направляет заявителям ответы в установленный законодательством Российской Федерации срок.

В соответствии со статьей 21 ТК РФ работник имеет право в том числе:

на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

Согласно статье 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

В соответствии со статьей 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Федеральной службой по труду и занятости (Рострудом) и ее территориальными органами (государственными инспекциями труда).

При этом необходимо иметь в виду, что государственный инспектор труда не вправе выдавать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению, по искам, принятым к рассмотрению судом, или вопросам, по которым имеется решение суда (часть 2 статьи 357 ТК РФ). Таким образом, подавая иск в суд, работник утрачивает возможность защиты своих трудовых прав посредством обращения в государственную инспекцию труда.

Статья 391 ТК РФ устанавливает, что непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника.

Согласно статье 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у работодателя по последнему месту работы.

20.05.2020

Вопрос: Вправе ли работодатель отстранить работника от работы, если работник отказался от обработки рук антисептиками на входе в организацию и отказался от соблюдения других мер профилактики, которые работодатель утвердил приказом как обязательные для всех работников?

Ответ: Отстранение от работы является не правом, а обязанностью работодателя и возможно только в случаях, прямо предусмотренных статьей 76 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В настоящее время в нормативных правовых актах, принятых в связи с коронавирусной инфекцией, предусмотрен недопуск работника на рабочее место и (или) территорию организации в качестве ограничительной меры изоляционного характера.

Указанные акты регулируют не трудовые отношения, а отношения в сфере санитарного благополучия населения. По вопросу соблюдения условий карантина у конкретного работодателя вам следует обратиться в Роспотребнадзор.

Правовое обоснование: Согласно статье 76 Трудового кодекса РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся

у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

Статьей 19 Федерального закона от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» предусмотрено, что граждане Российской Федерации обязаны:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций;

соблюдать меры безопасности в быту и повседневной трудовой деятельности, не допускать нарушений производственной и технологической дисциплины, требований экологической безопасности, которые могут привести к возникновению чрезвычайных ситуаций;

выполнять установленные правила поведения при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций.

20.05.2020

Вопрос: Можно ли отправить в ежегодный отпуск некоторых сотрудников в связи с COVID-19 по инициативе работодателя? Или только по соглашению сторон? По графику? Если отпуск по графику в другое время, как оформить перенос?

Ответ: Работодатель вправе обратиться к работникам с предложением изменить сроки предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, однако осуществить в одностороннем порядке изменение указанных сроков работодатель не вправе. Изменение сроков предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска возможно только по взаимному согласию работника и работодателя. Принуждать работников к использованию указанного отпуска работодатель не вправе.

Дополнительно сообщаем, что в такой ситуации работодатель вправе также уведомить работников, что в целях охраны своего здоровья они могут воспользоваться правом на отпуск без сохранения заработной платы.

Правовое обоснование: Согласно статье 124 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

20.05.2020

Вопрос: В нашей организации по графику в июне предстоит периодический медицинский осмотр. В связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией можем ли мы перенести МО на сентябрь 2020 г. (кроме работников, деятельность которых описана в письме Минтруда России от 10.04.2020 № 15-2/10/В-2842)?

Ответ: Решение о приостановлении проведения профилактических медицинских осмотров и диспансеризации на территории конкретного субъекта Российской Федерации должно быть принято соответствующим органом исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

Например, пункт 3.1 Приказа Департамента здравоохранения г. Москвы от 13.03.2020 № 201 «О проведении дополнительных санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий по недопущению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции, вызванной COVID-19» руководителям медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, предписано обеспечить отмену на время действия настоящего приказа плановой диспансеризации населения, профилактических медицинских осмотров.

Если в вашем регионе аналогичное решение принято, ваше решение о переносе проведения медосмотра работников будет правомерным.

Вы обязаны отстранить от работы работника, который в установленный срок не прошел обязательный периодический медицинский осмотр. Поскольку в описанной Вами ситуации работник не прошел медосмотр не по своей вине, период отстранения должен ему оплачиваться как за простой (в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя).

Вины работодателя в непроведении медосмотра также не имеется, что исключает возможность его привлечения к административной ответственности по статье 2.27.1 КоАП РФ.

После возобновления лечебным учреждением процесса проведения обязательных медосмотров вы должны будете направить таких работников на медосмотр.

Распоряжением Правительства РФ от 21.03.2020 № 710-р временно приостановлено проведение профилактических медицинских осмотров и диспансеризации определенных групп взрослого населения. Указанные медицинские осмотры не относятся к медицинским осмотрам, которые упоминаются в приказе Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

В любом случае за дополнительными разъяснениями по данному вопросу рекомендуем вам также обратиться в Федеральную службу по надзору в сфере здравоохранения.

Правовое обоснование: Согласно статье 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) в том числе работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или

недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

20.05.2020

Вопрос: Нахожусь на карантине, так как в нашем подъезде обнаружен больной коронавирусом. Тесты на коронавирус мне не делались. Вправе ли работодатель после окончания моего карантина потребовать справку о тесте и может ли ее отсутствие быть поводом для отстранения от работы?

Ответ: Согласно абзацу 7 части 1 статьи 88 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работодатель не вправе запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

В целях определения пригодности работника к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний работодатель обязан обладать информацией о состоянии здоровья работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, связанных с движением транспорта, в организациях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружениях, лечебно-профилактических и детских учреждениях.

В этой связи при приеме на работу с определенной спецификой претендент обязан пройти предварительное медицинское обследование и представить документ о состоянии здоровья, с последующими периодическими медицинскими обследованиями (статьи 65, 69, 123 ТК РФ).

Таким образом, работодатель не вправе требовать от работника прохождения теста на коронавирус, если таковой не является обязательным элементом медицинского осмотра. Однако подобные обязанности нормами законодательства о социальном страховании и здравоохранении могут быть возложены на работника и работодателя, как на застрахованное лицо и страхователя. За разъяснениями в этой части вам следует обратиться в Роспотребнадзор.

Отстранение от работы является не правом, а обязанностью работодателя и возможно только в случаях, прямо предусмотренных статьей 76 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В настоящее время в нормативных правовых актах, принятых в связи с коронавирусной инфекцией, предусмотрен недопуск работника на рабочее место и (или) территорию организации в качестве ограничительной меры изоляционного характера.

Указанные акты регулируют не трудовые отношения, а отношения в сфере санитарного благополучия населения. По вопросу соблюдения условий карантина у конкретного работодателя вам также следует обратиться в Роспотребнадзор.

Правовое обоснование: Согласно части 2 статьи Трудового кодекса РФ работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

24.05.2020

Вопрос: Надо ли разрабатывать инструкцию по охране труда для дистанционного сотрудника?

Ответ: Нет, не надо. В отношении дистанционных работников работодатель обязан выполнять только следующее:

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Иные обязанности по охране труда в отношении дистанционных работников выполнять работодатель не обязан.

Правовое обоснование: Согласно части 2 статьи 312.3 ТК РФ в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 части 2 статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

В соответствии с абзацами 17, 20 и 21 части 2 статьи 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить:

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

24.05.2020

«Сайт «Онлайнинспекция.РФ», 2020

Вопрос: В Республике Коми работодатель отстранил работника от работы, руководствуясь пункта 10 Указа Мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ: с 26 марта 2020 года по 31 мая 2020 года (включительно) предписывается соблюдать режим самоизоляции гражданам в возрасте старше 65 лет, а также гражданам, имеющим заболевания, указанные в Приложении 5 к Указу. У работника есть одно из заболеваний из Приложения 5. Подскажите, правомерно ли в Республике Коми руководствоваться Указом Мэра г. Москвы и отстранять работника от работы? На сайте министерства здравоохранения Республики Коми не удалось найти указа о соблюдении таких мер изоляции. Если все-таки есть такой приказ или постановление, прошу указать его номер для обращения в суд.

Ответ: Отстранение от работы является не правом, а обязанностью работодателя и возможно только в случаях, прямо предусмотренных статьей 76 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В настоящее время в нормативных правовых актах, принятых в связи с коронавирусной инфекцией, предусмотрен недопуск работника на рабочее место и (или) территорию организации.

В Республике Коми установлено: до 21 мая 2020 года включительно гражданам в возрасте 65 лет и старше, а также с хроническими заболеваниями (сердечно-сосудистыми заболеваниями, болезнями органов дыхания, диабетом) рекомендовано не покидать места проживания (пребывания). Указанный акт регулирует не трудовые отношения, а отношения в сфере санитарного благополучия населения. По вопросу соблюдения условий карантина у конкретного работодателя вам следует обратиться в Роспотребнадзор.

Правовое обоснование: В соответствии с пунктом 20 Указа Главы Республики Коми от 15.03.2020 № 16 «О введении режима повышенной готовности» (с изменениями на 14.05.2020) до 21.05.2020 включительно гражданам в возрасте 65 лет и старше, а также с хроническими заболеваниями (сердечно-сосудистыми заболеваниями, болезнями органов дыхания, диабетом) рекомендовано не покидать места проживания (пребывания), за исключением следующих случаев:

обращения за экстренной (неотложной) медицинской помощью и случаев иной прямой угрозы жизни и здоровью;

следования к месту (от места) работы в организации;

осуществления деятельности, связанной с передвижением по территории Республики Коми, в случае если такое передвижение непосредственно связано с деятельностью организаций (в том числе деятельностью организаций, осуществляющих транспортные услуги и услуги доставки), работа которых не приостановлена настоящим Указом и иными нормативными правовыми актами;

следования к месту (от места) нахождения садовых или огородных земельных участков (далее - дача) с использованием личного транспорта, автомобильного транспорта общего пользования или такси;

следования к ближайшему месту приобретения товаров, работ, услуг, реализация которых не ограничена в соответствии с настоящим Указом;

выгула домашних животных на расстоянии, не превышающем 100 метров от места проживания (пребывания);

выноса отходов до ближайшего места накопления отходов;

следования к месту охоты в случае, предусмотренном пунктом 20.2 настоящего Указа.

Ограничения, установленные настоящим пунктом, не распространяются на случаи оказания медицинской помощи, деятельность правоохранительных органов, органов по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям и подведомственных им организаций, органов по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, иных органов в части действий, непосредственно направленных на защиту жизни, здоровья и иных прав и свобод граждан, в том числе противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и обеспечения общественной безопасности.

Согласно части 1 статьи 76 Трудового кодекса РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (часть 3 статьи 76 ТК РФ).

Согласно постановлению Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.03.2020 № 7 лицам, прибывшим на территорию Российской Федерации, предписано выполнять требования по изоляции в домашних условиях (нахождению в изолированном помещении, позволяющем исключить контакты с членами семьи и иными лицами, не подвергнутыми изоляции) сроком на 14 календарных дней со дня прибытия на территорию Российской Федерации, а работодателям предписано оказывать содействие в обеспечении работникам условий изоляции на дому.

24.05.2020

Вопрос: Вопрос 1. В ситуации, если сотрудник прошел медосмотр, но заключение не было получено и сотрудник ушел на больничный, что делать? Отстранять от работы как не прошедшего медосмотр в установленные сроки? Ждать выхода с больничного и только потом отстранять? Вопрос 2. Сотрудник не прошел медосмотр в установленные сроки, так как был на больничном. Что делать в такой ситуации?

Ответ: Документом, подтверждающим прохождение периодического осмотра работником, является медицинское заключение, выданное медицинской организацией. Работник допускается к работе при представлении медицинского заключения работодателю.

Если работник не прошел обязательный периодический медосмотр (ему не выдано медицинское заключение), работодатель после выхода сотрудника с больничного обязан отстранить его от работы. Отстранение осуществляется на все время, пока работником не будет пройден медицинский осмотр (в том числе до прохождения дополнительного медицинского обследования).

Правовое обоснование: Согласно статье 76 Трудового кодекса РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

В силу части 1 статьи 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинская организация оформляет медицинское заключение (пункт 31 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н). В заключении, в частности, указывается результат медицинского осмотра (выявлены или не выявлены медицинские противопоказания к допуску к работе). Это следует из абзаца 8 пункта 13, пункта 31 названного Порядка проведения медосмотров.

25.05.2020

Вопрос: Работодатель обязывает проходить тест на коронавирус за свой счет. Насколько это правомерно? Я нахожусь в отпуске. В этот период у одного из работников обнаружен коронавирус. Тесты работникам проводили централизованно. Узнала об этом, уже находясь в отъезде в своей же Ленинградской области. И технически, и физически не могла быть на тестировании по месту работы. Теперь по выходе из отпуска я обязана представить результат теста, иначе не буду допущена к работе. Что делать?

Ответ: Согласно абзацу 7 части 1 статьи 88 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работодатель не вправе запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

В целях определения пригодности работника к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний работодатель обязан обладать информацией о состоянии здоровья работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, связанных с движением транспорта, в организациях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружениях, лечебно-профилактических и детских учреждениях.

Таким образом, работодатель не вправе требовать от работника прохождения теста на коронавирус, если таковой не является обязательным элементом медицинского осмотра. Однако подобные обязанности нормами законодательства о социальном страховании и здравоохранении могут быть возложены на работника и работодателя как на застрахованное лицо и страхователя. За разъяснениями в этой части вам следует обратиться в Роспотребнадзор.

Если вы не согласны с действиями, решениями работодателя, вы вправе обратиться с соответствующей жалобой в территориальный орган Роструда - государственную инспекцию труда (в том числе через данный ресурс), а также в суд.

Правовое обоснование: Согласно части 1 статьи 76 Трудового кодекса РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации

работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (часть 3 статьи 76 ТК РФ).

Согласно постановлению Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.03.2020 № 7 лицам, прибывшим на территорию Российской Федерации, предписано выполнять требования по изоляции в домашних условиях (нахождению в изолированном помещении, позволяющем исключить контакты с членами семьи и иными лицами, не подвергнутыми изоляции) сроком на 14 календарных дней со дня прибытия на территорию Российской Федерации, а работодателям предписано оказывать содействие в обеспечении работникам условий изоляции на дому.

Согласно статьи 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

В соответствии со статьей 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Федеральной службой по труду и занятости (Рострудом) и ее территориальными органами (государственными инспекциями труда).

При этом необходимо иметь в виду, что государственный инспектор труда не вправе выдавать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению, по искам, принятым к рассмотрению судом, или вопросам, по которым имеется решение суда (части 2 статьи 357 ТК РФ). Таким образом, подавая иск в суд, работник утрачивает возможность защиты своих трудовых прав посредством обращения в государственную инспекцию труда.

Статья 391 ТК РФ устанавливает, что непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника.

Согласно статье 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

25.05.2020

Вопрос: В чем разница между Положением о системе управления охраны труда и Положением по охране труда? Какой из вышеперечисленных документов должен быть у работодателя? И должна ли быть Политика в области охраны труда?

Ответ: Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда. Типовое положение о системе управления охраной труда разработано в целях оказания содействия работодателям при создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда.

Утверждение Типового положения не влечет за собой необходимости переработки ранее разработанных и применяемых работодателями положений о системе управления охраной труда, обеспечивающих соблюдение государственных нормативных требований охраны труда.

Работодатель вправе руководствоваться Типовым положением о системе управления охраной труда с учетом специфики своей деятельности.

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.08.2016 № 438н, которым утверждено Типовое положение о системе управления охраной труда, не содержит указания на то, что утвержденное им Типовое положение о системе управления охраной труда является обязательным для применения.

Положение о системе управления охраной труда включает в себя политику в области охраны труда.

Правовое обоснование: В целях реализации положений статьи 209 Трудового кодекса Российской Федерации Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.08.2016 № 438н утверждено Типовое положение о системе управления охраной труда.

Согласно пункту 1 Типового положения настоящее Типовое положение о системе управления охраной труда разработано в целях оказания содействия работодателям при создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда (далее - СУОТ), разработки положения о СУОТ, содержит типовую структуру и основные положения о СУОТ.

В соответствии с требованиями статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

В то же время следует отметить, что работодателям при реализации полномочий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации, необходимо руководствоваться Типовым положением о системе управления охраной труда с учетом специфики своей деятельности.

В связи с чем Типовое положение содержит указание на возможную вариативность отдельных его норм при условии соблюдения государственных нормативных требований охраны труда.

01.06.2020

Вопрос: Возможно ли в организации (МФЦ) с численностью более 50 человек не вводить отдельную должность специалиста по охране труда, а возложить обязанности по охране труда на какого-либо сотрудника? Если да, то какое обучение должно быть у такого сотрудника - 40 часов или 256 часов?

Ответ: Если численность организации составляет более 50 человек, то введение должности специалиста по охране труда или службы охраны труда является обязательным.

Правовое обоснование: Согласно части 1 статьи 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности (часть 2 статьи 217 ТК РФ).

01.06.2020

Вопрос: Какова ответственность работодателя, если работник старше 65 лет отказался уходить на больничный в связи с коронавирусом и продолжает работать? Как правильно поступить, как оформить отказ, нужно ли отстранять от работы?

Ответ: Отстранение от работы является не правом, а обязанностью работодателя и возможно только в случаях, прямо предусмотренных статьей 76 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В настоящее время в нормативных правовых актах, принятых в связи с коронавирусной инфекцией, предусмотрен недопуск работника на рабочее место и (или) территорию организации в качестве ограничительной меры изоляционного характера.

Указанные акты регулируют не трудовые отношения, а отношения в сфере санитарного благополучия населения. По вопросу соблюдения условий карантина у конкретного работодателя вам следует обратиться в Роспотребнадзор.

Правовое обоснование: В силу статьи 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 11 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» индивидуальные предприниматели и юридические лица в соответствии с осуществляемой ими деятельностью обязаны в том числе выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор должностных лиц.

05.06.2020

«Сайт «Онлайнинспекция.РФ», 2020

Вопрос: Во время пандемии при принятии на работу нового сотрудника проходить ли ему медосмотр?

Ответ: Если для приема на работу проведение предварительного осмотра является обязательным, принятие на работу соискателя, не прошедшего указанный медицинский осмотр, не допускается ввиду возможных отрицательных результатов медосмотра.

Правовое обоснование: статья 69 Трудового кодекса РФ устанавливает, что обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Согласно части 2 статьи 213 Трудового кодекса РФ работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

05.06.2020

Вопрос: В организацию были командированы работники из другой организации. С ними был проведен вводный инструктаж по охране труда. Необходимо ли запрашивать у них согласие на обработку персональных данных для внесения сведений в журнал регистрации вводного инструктажа?

Ответ: Принимающая организация должна запросить согласие у командированных работников на обработку их персональных данных для внесения сведений в журнал регистрации вводного инструктажа.

Обоснование: Работодатель обязан обеспечить проведение инструктажа по охране труда (абзац 8 части 2 статьи 212 Трудового кодекса РФ).

Командированные в организацию работники проходят в установленном порядке вводный инструктаж (пункт 2.1.2 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29 (далее - Порядок)).

Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях - в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа (пункт 2.1.3 Порядка).

Журнал регистрации вводного инструктажа, форма которого утверждена ГОСТ 12.0.004-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» (введен в действие приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 600-ст), предусматривает указание фамилии, имени, отчества, года рождения, профессии, должности, подписи инструктируемого.

Обработка персональных данных - любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных (пункт 3 статьи 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее - Закон № 152-ФЗ)).

Указанная обработка допускается с согласия субъекта персональных данных (далее - субъект) на обработку его персональных данных (пункт 1 части 1 статьи 6 Закона № 152-ФЗ), в том числе если она необходима для достижения целей, предусмотренных международным договором Российской Федерации или законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функций, полномочий и обязанностей (пункт 2 части 1 статьи 6 Закона № 152-ФЗ).

Наряду с государственным, муниципальным органом оператором может являться юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующее и (или) осуществляющее обработку персональных данных (пункт 2 статьи 3 Закона № 152-ФЗ).

Обработка персональных данных допускается без согласия субъекта, если такая обработка необходима для защиты его жизни и здоровья, а получение согласия невозможно (пункт 6 части 1 статьи 6 Закона № 152-ФЗ). Например, если произошел несчастный случай.

Таким образом, принимающая организация является оператором персональных данных командированных в нее работников другой организации, так как осуществляет выполнение возложенных трудовым законодательством на оператора обязанностей в части проведения вводного инструктажа. Однако обработка персональных данных таких работников без их согласия невозможна, так как не имеется норм, допускающих исключение такого согласия в случае реализации полномочий, касающихся проведения принимающей организацией вводного инструктажа.

И.И. Дудолодов

Советник государственной гражданской службы РФ 1 класса Федеральная служба по труду и занятости

