

Если в организации нет специалиста по охране труда, на кого и как возложить обязанности

Кто отвечает за охрану труда, если в организации меньше 50 сотрудников

Если в штате организации меньше 50 сотрудников, решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимает руководитель организации (ст. 223 ТК РФ).

Функции по охране труда могут выполнять:

- руководитель организации лично;
- уполномоченный работник, например кадровик или бухгалтер;
- организация или специалист по договору ГПХ, которые оказывают услуги в области охраны труда.

Как поручить функции по охране труда ответственному сотруднику

Функции по охране труда может выполнять любой сотрудник организации, например кадровик или бухгалтер. Если в штатном расписании нет должности специалиста по охране труда, поручить эту работу сотруднику можно только в порядке совмещения должностей. Несмотря на то что такая форма дополнительной работы подразумевает наличие вакантной должности, этот случай является исключением.

Если уполномоченный сотрудник будет проводить в организации вводный инструктаж по охране труда, обучите его по соответствующим курсам:

- Обучение по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда. Программа А;
- Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных или опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках СОУТ и оценки профессиональных рисков, 16 ак. часов. Программа Б;
- Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим.

Если у кадровика или иного сотрудника, которого назначают ответственным за охрану труда, нет профильного образования в этой сфере,

во избежание дополнительных вопросов от инспекции по труду, рекомендуем ему пройти профессиональную переподготовку в этой области.

Закрепить дополнительную нагрузку можно двумя способами.

Способ первый — оформить как совмещение, если хотите, чтобы сотрудник выполнял функции по охране труда наряду со своей основной работой (ст. 60.2 ТК РФ). Если понимаете, что один сотрудник не справится, обязанности по охране труда можете распределить между несколькими сотрудниками, у которых есть необходимый уровень подготовки.

Заключите дополнительное соглашение к трудовому договору. Укажите в нем объем поручаемой работы, срок, в течение которого сотрудник будет ее выполнять, и размер доплаты. Ни минимальный, ни максимальный размер доплаты закон не определяет, поэтому устанавливайте его по соглашению с сотрудником и с учетом содержания, характера и объема дополнительных обязанностей (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

На основании допсоглашения издайте приказ о совмещении должностей. Ознакомьте с ним сотрудника под подпись. В таблице отдельный учет дополнительной работы не ведите.

Сотрудник может в любой момент досрочно отказаться от совмещения, а организация — досрочно отменить поручение о дополнительной нагрузке. Срок предупреждения в письменной форме — три рабочих дня (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ).

Способ второй — оформить как совместительство. Если сотрудник согласен, заключите с ним трудовой договор о работе по внутреннему совместительству. По соглашению с сотрудником можете установить срок трудового договора (абз. 11 ч. 2 ст. 59 ТК РФ). Однако в этом случае вы потеряете возможность расторгнуть договор по ст. 288 ТК РФ, если позже решите принять на это место отдельного специалиста.

Пропишите в трудовом договоре должностные обязанности либо сделайте отсылку на должностную инструкцию специалиста по охране труда. Укажите зарплату совместителя. Обычно ее размер не превышает 50% оклада без учета стимулирующих и компенсационных выплат, так как работать в таком режиме можно не более четырех часов в день (ч. 1 ст. 284 ТК РФ).

На основании трудового договора издайте приказ о приеме на работу и ознакомьте с ним сотрудника.

В таблице ведите учет отдельно по основной работе и по совместительству.

Как привлечь стороннего специалиста или организацию, которые оказывают услуги в области охраны труда

Если в штатном расписании должности специалиста по охране труда нет, работодатель может привлечь по гражданско-правовому договору индивидуального предпринимателя или организацию, которые оказывают услуги в области охраны труда.

Они должны быть аккредитованы на оказание соответствующих услуг согласно Правилам аккредитации организаций, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.12.2021 № 2334. Это служит гарантией надлежащего ведения охраны труда в организации.

Сведения об организациях, оказывающих услуги по охране труда, содержатся в Реестре аккредитованных организаций, который размещен на официальном сайте Минтруда России.

Кто отвечает за охрану труда, если в организации больше 50 сотрудников

Как организовать службу по охране труда

Если в штате больше 50 сотрудников и организация ведет производственную деятельность, в штатном расписании должна быть должность специалиста по охране труда либо выделена служба охраны труда (ст. 223 ТК РФ).

Под производственной деятельностью понимают превращение ресурсов в готовую продукцию, что включает производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг (ч. 9 ст. 209 ТК РФ). Из этого следует, что производственной считается деятельность по производству не только материальных благ, но и нематериальных, включая оказание услуг. Такой вывод подтверждает Письмо Минтруда России от 10.06.2016 № 15-2/ООГ-2136.

Порядок создания службы охраны труда в организации определен в Рекомендациях по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утв. Приказом Минтруда России № 37 от 31.01.2022.

Служба охраны труда организуется как самостоятельное структурное подразделение организации, состоящее из штата специалистов во главе с руководителем службы. Унифицированной формы приказа о создании службы охраны труда нет. Его можно составить в свободной форме.

Работодатель определяет структуру службы охраны труда и ее численность. Это будет зависеть от количества работников, характера условий труда и других факторов.

К функциям службы охраны труда относят:

- организацию работы по обеспечению выполнения требований охраны труда;
- контроль за соблюдением требований законодательных и иных нормативных правовых актов, коллективного договора, отраслевых и межотраслевых соглашений, локальных нормативных актов работодателя;

- профилактическую работу по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, а также мероприятия по улучшению условий труда;

- информирование и консультирование работников и руководителей структурных подразделений работодателя;

- изучение и распространение передового опыта в области охраны труда, проведение информационных мероприятий.

Нормативная численность специалистов по охране труда зависит в том числе от среднесписочной численности работников у работодателя и количества самостоятельных производственных структурных подразделений.

№ п/ п	Среднесписочная численность работников	Количество самостоятельных производственных структурных подразделений у работодателя				
		До 5	6–10	11–20	21–50	51–125
Рекомендуемая нормативная численность, человек						
1	До 500	0,34	0,39	0,45	0,51	
2	501–750	0,38	0,45	0,52	0,61	
3	751–1 000	0,42	0,48	0,56	0,68	
4	1 001–1 500	0,5	0,57	0,66	0,82	1,12
5	1 501–3 000	0,65	0,82	0,89	1,1	1,37
6	3 001–5 000		1,07	1,28	1,53	1,82
7	5 001–7 500			1,54	1,97	2,83
8	7 501–10 000			1,82	2,39	3,46
9	10 001–20 000			2,06	3,04	4,49
10	20 001 и свыше			2,53	3,61	4,64