***Вопрос: Что является дискриминацией в сфере труда?***

***Ответ:*** Согласно статье 3 ТК РФ дискриминация в сфере труда запрещена.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от [других](consultantplus://offline/ref=AB13E69E6B17B1CF22D6BBE498B18095FB79FCF38BF2266BAED6049C9B26E80E436D90EC89FF8291A3D2B5AB424CF0C44E283293E9FC551Cd9B0M) обстоятельств, не связанных с [деловыми качествами](consultantplus://offline/ref=AB13E69E6B17B1CF22D6BBE498B18095F871F4F78AF6266BAED6049C9B26E80E436D90EC89FF809DABD2B5AB424CF0C44E283293E9FC551Cd9B0M) работника.

***Вопрос: Что не является дискриминацией в сфере труда?***

***Ответ:*** Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

***Вопрос: Что понимается под принудительным трудом?***

***Ответ:***Согласно статьи 4 ТК РФ в Российской Федерации принудительный труд запрещен.

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

***Вопрос: Какие действия работодателя не подподают под принудительный труд?***

***Ответ:*** Принудительный труд не включает в себя:

работу, выполнение которой обусловлено законодательством о [воинской обязанности](consultantplus://offline/ref=AB13E69E6B17B1CF22D6BBE498B18095FA79F9F58BF8266BAED6049C9B26E80E436D90EC89FF8298ABD2B5AB424CF0C44E283293E9FC551Cd9B0M) и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;

работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

***Вопрос: Что понимается под индивидуальным трудовым спором?***

***Ответ:*** Понятие индивидуального трудового спора законодатель дает в статье 381 ТК РФ.

Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в [орган](#Par8) по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

**Вопрос: Какие органы рассматривают индивидуальные трудовые споры?**

**Ответ:** Согласно статьи 382 ТК РФиндивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Обращаем внимание на то, что ни государственная инспекция труда, ни прокуратура не наделены полномочиями по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

***Вопрос:* Каков порядок рассмотрения трудовых споров?**

***Ответ:*** В соответствии со статьей 383 ТК РФ порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным [законодательством](consultantplus://offline/ref=3A56EF476092C5864838E9822E7CC1C00DD565A0790AE0C2DBBE7C050EFE31262F3F289DA222E7CC1013B88246BCB51E41462BA26C242DB647J2M) Российской Федерации.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются ТК РФ и иными федеральными законами.

***Вопрос:* Какие индивидуальные споры рассматриваются только в судах?**

***Ответ:*** Согласностатьи 391 ТК РФ в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;

- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

- лиц, считающих, что они подверглись [дискриминации](consultantplus://offline/ref=3A56EF476092C5864838E9822E7CC1C00DD565A37E0BE0C2DBBE7C050EFE31262F3F289DA222E2CE1713B88246BCB51E41462BA26C242DB647J2M).

***Вопрос:* Существуют ли сроки при обращении в суд за разрешением индивидуального трудового спора?**

***Ответ:*** В соответствии со ст. 392 ТКРФ 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.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных [частями первой](#Par32), [второй](#Par33) и [третьей](#Par35) настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

***Вопрос:* Кто освобождается от судебных расходов? Работник или работодатель?**

***Ответ:*** Согласно статьи 393 ТК РФпри обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники [освобождаются](consultantplus://offline/ref=3A56EF476092C5864838E9822E7CC1C00CDC68A47C0FE0C2DBBE7C050EFE31262F3F289DA027E7C14249A8860FEBBF02475A34A2722742J5M) от оплаты пошлин и судебных расходов.

***Вопрос:* В каком объеме удовлетворяются денежные требования работника?**

***Ответ:*** Согласностатьи 395 ТК РФ при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

***Вопрос:* В какой срок исполняются решение суда о восстановлении работника на работе?**

***Ответ:*** Согласно статьи 396 ТК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

***Вопрос: Подскажите, какие документы и куда необходимо подавать после прохождения специальной оценки условий труда?***

***Ответ:*** На данный момент предусмотрена единственная обязанность работодателя о направлении в территориальную государственную инспекцию труда (по месту нахождения работодателя) декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (только в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам специальной оценки труда не выявлены).

Порядок и сроки подачи данной декларации установлены Приказом Минтруда России от 07.02.2014 N 80н "О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда".

Декларация может быть передана работодателем в государственную инспекцию труда лично, отправлена почтовым отправлением с описью вложения и уведомлением о вручении, либо направлена в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью работодателя, посредством заполнения формы декларации на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

***Вопрос: Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам при установлении по результатам специальной оценки условий труда на их рабочих местах вредных условий 2 степени?***

***Ответ:*** Таким работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, оплата труда в повышенном размере (повышение оплаты труда должно составлять не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда). Сокращенная продолжительность рабочего времени для них не устанавливается.

***Вопрос: Нужно ли проводить специальную оценку условий труда в отношении рабочих мест офисных работников (управленческого персонала)?***

***Ответ:*** Да, нужно.

Специальная оценка условий труда проводится в отношении условий труда всех работников, работающих у работодателя-организации или работодателя -индивидуального предпринимателя, за исключением только надомников и дистанционных работников.

***Вопрос: С работником произошел несчастный случай на производстве. Но работодатель не заявил о нем сразу. Подлежит ли он расследованию?***

***Ответ:*Да, государственный инспектор труда проводит расследование при выявлении сокрытого несчастного случая.**

***Вопрос: Периодичность проведения плановых проверок юридических лиц (филиалов), расположенных в одном субъекте.***

***Ответ:*** Порядок организации и проведения плановых проверок определяется [Федеральным законом от 26 февраля 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»](https://eduface.ru/uploads/region/consultation/consulting_docs/fz-294_gosudarstvennyj_kontrol_nadzor.pdf).

            Плановая проверка проводится на основании ежегодного плана проверок. План проверок, разрабатываемый надзорным органом,   подлежит направлению и рассмотрению органами прокуратуры с целью оптимизации проведения проверок.

            По общему правилу, установленному ч. 2 ст. 9 Федерального закона № 294-ФЗ, плановые проверки проводятся не чаще, чем один раз в три года,  если иное не предусмотрено [частями 9](https://git48.rostrud.ru/profilaktika_narusheniy/publichnye_obsuzhdeniya/publichnoe_obsuzhdenie_ot_25_oktyabrya_2018g_za_3_kvartal_2018g_/720713.html#P460) и [9.3](https://git48.rostrud.ru/profilaktika_narusheniy/publichnye_obsuzhdeniya/publichnoe_obsuzhdenie_ot_25_oktyabrya_2018g_za_3_kvartal_2018g_/720713.html#P463) настоящей статьи.

            Часть 9 - В отношении юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, осуществляющих виды деятельности в сфере здравоохранения, сфере образования, в социальной сфере, в сфере теплоснабжения, в сфере электроэнергетики, в сфере энергосбережения и повышения энергетической эффективности, плановые проверки могут проводиться два и более раза в три года. [Перечень](consultantplus://offline/ref=D54124D78262A7A5B42B814E9830CC5823A0714D410F3DADF8591D627F95E1987A2965D9C89A0F67e5O0H) таких видов деятельности и периодичность их плановых проверок устанавливаются Правительством Российской Федерации.

           Часть 9.3 - Правительством Российской Федерации может быть установлена иная периодичность проведения плановых проверок при осуществлении видов государственного контроля (надзора), определяемых в соответствии с [частями 1](https://git48.rostrud.ru/profilaktika_narusheniy/publichnye_obsuzhdeniya/publichnoe_obsuzhdenie_ot_25_oktyabrya_2018g_za_3_kvartal_2018g_/720713.html#P363) и [2 статьи 8.1](https://git48.rostrud.ru/profilaktika_narusheniy/publichnye_obsuzhdeniya/publichnoe_obsuzhdenie_ot_25_oktyabrya_2018g_za_3_kvartal_2018g_/720713.html#P364) настоящего Федерального закона, в зависимости от отнесения деятельности юридического лица, индивидуального предпринимателя и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска, определенному классу (категории) опасности.    Таким образом на периодичность плановых проверок влияют несколько составляющих, в том числе – вид деятельности юридического лица, категория риска.

***Вопрос: Порядок проведения специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих***

***Ответ:***В соответствии с частью 4 статьи 3 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»   проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

            Таким образом,   прямо предусмотрена необходимость проведения оценки условий труда государственных гражданских служащих в соответствии с нормативно-правовыми актами, содержащими специальные нормы, учитывающие особенности труда данной категории работников.

            Вместе с тем в настоящее время нормативные правовые акты, регламентирующие порядок проведения специальной оценки условий труда государственных и муниципальных служащих отсутствуют. Обязанность   проведения оценки условий труда  государственных гражданских служащих и муниципальных служащих на основании общих норм законодательно не определена.

## Данная позиция отражена в письме Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 июня 2017 г. № 15-1/ООГ-1744 «О проведении специальной оценки условий труда в отношении рабочих мест государственных гражданских служащих и муниципальных служащих» от 17 августа 2017 года.

***Вопрос: Действия работодателя при установлении вредных условий труда на рабочем месте, созданном в пределах квоты, для трудоустройства инвалида, где инвалид уже трудится.***

***Ответ:***  На вновь созданном рабочем месте СОУТ проводится, в соответствии с требованиями ст.17 Федерального Закона № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда»,  в течение 12 месяцев со дня его образования. В соответствии с [пунктом 15](consultantplus://offline/ref=F704CFBD9DEE925B647D713A746E32610A2AC0A5E3CB5E70BE836387B801C398A737DD4045F4F2AAT1r4H) Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. N 33н, исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов проводятся в ходе осуществления штатных производственных (технологических) процессов и (или) штатной деятельности работодателя с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками вредных и (или) опасных факторов.

            С учетом изложенного специальная оценка условий труда на вакантном рабочем месте не может быть проведена, так как при отсутствии работника штатные производственные (технологические) процессы на таком рабочем месте не осуществляются.   
  
            Таким образом, возможность проведения   специальной оценки условий труда на  созданном рабочем месте может быть реализована только после принятия на него работника инвалида.   
  
            В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс) условия предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте являются обязательными для включения в трудовой договор. Если работник принимается на вновь организованное рабочее место, на котором оценка условий труда ранее не проводилась, то до проведения специальной оценки условий труда в трудовом договоре с работником, принимаемым на такое рабочее место, могут быть указаны общие характеристики рабочего места (описание рабочего места, используемое оборудование и особенности работы с ним). Данная позиция отражена в письме Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 июля 2016 г. № 15-1/ООГ-2516   
  
            Полагаем, что, по аналогии,  работодатель при рассмотрении вопроса о создании в пределах квоты новых рабочих мест для инвалидов в первую очередь должен исследовать   общие характеристики  конкретного рабочего места ( используемое оборудование, особенности работы с ним , данные производственного контроля и др), для минимизации риска установления вредных условий труда в последующем.            В случае, если по результатам проведенной СОУТ все же на данном рабочем месте, на котором трудоустроен работник инвалид, будут установлены вредные условия труда, дальнейшие действия работодателя определены ст.ст. 73, 76 Трудового Кодекса Российской Федерации.

***Вопрос:Может ли организация отказать в приеме на работу инвалиду в пределах квоты по направлению центра занятости вследствие его состояния здоровья. Какие есть правовые основания для направления инвалида на предварительный медицинский осмотр. Какими должны быть действия работодателя если инвалид (соискатель) отказывается от прохождения предварительного медицинского осмотра.***

***Ответ:***Трудовые отношения с работником-инвалидом имеют свои особенности и ограничения. В связи с тем, что возможности такого работника ограниченные, трудовое законодательство предъявляет особые требования к работодателю, закрепляет определенные социальные гарантии для таких работников.

            Согласно статье 1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»  инвалидом является работник, имеющий нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты. Признание производится федеральным учреждением медико-социальной экспертизы (МСЭ). Инвалиды в качестве подтверждения своего статуса предъявляют справку МСЭ и программу индивидуальной реабилитации или абилитации (до 01.01.2016 выдавалась ИПР, с 01.01.2016 — ИПРА). Статьей 23 № 181-ФЗ установлено, что таким сотрудникам, занятым в компаниях любых организационно-правовых форм и видов собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с ИПР (ИПРА) работника. Предъявление таких документов — право, но не обязанность работника. Статьей 65 Трудового кодекса РФ запрещено требование документов, не предусмотренных действующим законодательством. Если документы работником предъявлены, соблюдение прав и обеспечений гарантий для инвалида — обязанность работодателя.      Отказать человеку с ограниченными возможностями можно в том случае, если в программе написано, что человеку противопоказана данная трудовая деятельность.

            Обязанность работодателя направлять работника на предварительный и периодический медосмотры только по причине наличия у работника инвалидности отсутствует.

            У работодателя в отношении всех работников, в том числе инвалидов, существует обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с требованиями ст. 212 Трудового кодекса РФ, которая предусматривает в том числе проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров. Медицинские осмотры проводятся для определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

            Работодатель обязан направлять на предварительный и периодические медицинские осмотры работников, (в том числе имеющих инвалидность), в соответствии с требованиями ст. 213 ТК РФ и согласно Перечню работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, или Перечню вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н.

            В то же время законодательство не содержит требования обязательного прохождения работником, имеющим инвалидность, предварительных и периодических медицинских осмотров только по причине наличия у него инвалидности.

            Таким образом, работники-инвалиды проходят медосмотры на общих основаниях в соответствии с требованиями трудового законодательства.

            Следует отметить, что в силу ч. 5 ст. 213 ТК РФ у отдельных работодателей в случае необходимости по решению органов местного самоуправления могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров (обследований).

            Следовательно, органом местного самоуправления может быть введена обязанность для работодателя, осуществляющего деятельность на территории, подконтрольной органу местного самоуправления, направлять на предварительные и периодические медосмотры работников-инвалидов в связи с наличием инвалидности.

***Вопрос: Виды медицинского обследования для работников культуры***

***Ответ:***Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

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.

  Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 06.02.2018) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" утвержден перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников.

  В соответствии с пунктами 15 и 18 данного Перечня такие обязательные медицинские осмотры проводятся в отношении работников, занятых на работах в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте, работах в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)

***Вопрос:Подрядная организация выполняет ремонтные работы на территории учреждения. Какую ответственность в области охраны труда при выполнении указанных работ несет руководитель учреждения?***

***Ответ:*** Организация, привлекающая для выполнения работ подрядчиков, должна обеспечить охрану труда. Проведение для работников инструктажей по охране труда (вводного, первичного на рабочем месте, повторного, внепланового, целевого) является обязанностью работодателя в соответствии со ст. 212 ТК РФ и с п. 2.1 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 обучения N 1/29).

Организация-заказчик обязана провести вводный инструктаж с работниками организации-подрядчика.

Первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственный руководитель работ от организации-подрядчика в соответствии с требованиями п. 2.1.3 Порядка обучения N 1/29.

Стоит учитывать, что, согласно п. 4.10.5.2 ГОСТ 12.0.230-2007, организация-заказчик должна методично отслеживать соблюдение требований охраны труда в деятельности организации-подрядчика на площадке организации и гарантировать, что требуемые процедуры и мероприятия по охране труда будут выполнены подрядчиком.

Для выполнения данного требования организации-заказчику необходимо обеспечить выполнение подрядчиком требуемых процедур и мероприятий по охране труда на площадке организации. С этой целью следует приказом назначить ответственное лицо от организации-заказчика, которое проконтролирует проведение непосредственным руководителем работников от подрядной организации необходимых инструктажей по охране труда с работниками.

В целях исполнения требований законодательства в части охраны труда, а также разграничения ответственности за обеспечение безопасности выполняемых работ между организацией-заказчиком и организацией-подрядчиком рекомендуем в договоре подряда четко прописать, за какие мероприятия по охране труда ответственен заказчик, а за какие - подрядчик.

Для этого в текст договора рекомендуется включать следующие условия.

1. Относительно организации-заказчика:

- организация-заказчик информирует организацию-подрядчика о возможных опасностях на территории проведения работ и мерах по предупреждению и ограничению их воздействия;

- организация-заказчик проводит вводный инструктаж по охране труда для работников организации-подрядчика;

- организация-заказчик отслеживает соблюдение требований охраны труда в деятельности подрядчика на площадке организации.

2. Относительно организации-подрядчика:

- к выполнению работ организация-подрядчик привлекает квалифицированный персонал, проводит обучение данного персонала по охране труда и пожарной безопасности;

- организация-подрядчик обеспечивает работников спецодеждой, спецобувью и другими необходимыми средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты;

- организация-подрядчик представляет организации-заказчику документацию, подтверждающую прохождение работниками обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, инструктажей по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и т.д.

Выполнение данных мероприятий по охране труда не только обеспечит безопасные условия труда для работников, но и позволит избежать несчастных случаев на производстве.

Кроме того, можно разработать памятку об опасностях и рисках для подрядной организации и мерах управления;

при оформлении акта-допуска или наряда-допуска обязательно проводить инструктаж по памятке руководителя подрядчика (производителя работ);

взять письменное обязательство подрядчика о проведении инструктажа по этой памятке всех работников, прибывающих на территорию заказчика;