

ТРАКТОР НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ПЕРЕЗДЕ...

Дорожно-транспортные происшествия продолжают оставаться одним из основных видов производственного травматизма с тяжелым и смертельным исходом. Большинство из них связано с нарушениями требований безопасности при использовании транспорта. В ряде случаев ДТП связаны с неблагоприятными погодными условиями, а также с технической неисправностью машин. Однако довольно часто причиной происшествий является необученность водителей транспортных средств требованиям безопасности при эксплуатации автомобилей, тракторов и другой мобильной техники.

2009

В ООО «Передольское» Батецкого района Новгородской области 8 июня 2008 г. при проезде на неохраняемом железнодорожном переезде погиб молодой, еще холостой тракторист И.Иванов, отработавший всего год по своей профессии, в том числе только три месяца в данном хозяйстве. Первичный инструктаж на рабочем месте и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда он не проходил, хотя был допущен к работе на колесном тракторе МТЗ-82 с прицепным кормораздатчиком и в условиях необходимости проезда через неохраняемый железнодорожный переезд.

8 июня трактористу И.Иванову был дан наряд на кормление животных на и животноводческом комплексе и фермах с при-

менением прицепного кормораздатчика КТУ-10А (с карданным приводом). С места стоянки на территории гаража он выехал на тракторе в 8 часов утра. В течение рабочего дня Иванов развозил корма по фермам, закончил кормление животных около 17 часов, отцепил кормораздатчик и оставил его на животноводческом комплексе, а сам поехал в гараж ставить трактор на хранение. При пересечении железнодорожного переезда с нарушением требований безопасности трактор был сбит проходившим тепловозом. Тракторист Иванов скончался на месте происшествия. Трактор не подлежит ремонту.

Основной причиной несчастного случая явились грубые нарушения требований ст.ст. 212, 225 Трудового кодекса РФ, а

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ

также п.п. 1.3, 1.4 «Правил охраны труда в животноводстве» ПОТ РО 006-2003, п. 1.10 «Правил охраны труда в растениеводстве» ПОТ РО 008-2003 (утв. постановлением Минсельхоза России от 20.06.2003 № 889, опубликовано в нашем журнале №7/2008) и п.п. 2.1.3, 2.1.4, 2.2.1 «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (утв. постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29).

В ООО «Передольское» работают: главный инженер, инженер по охране труда, заместитель директора по производству и другие должностные лица, однако они проявили безответственность и не побеспокоились о проведении с молодым трактористом первичного инструктажа и обучения по охране труда, в том числе об особых мерах безопасности при проезде на тракторе через неохранный железнодорожный переезд. И всего то на территории сельхозпредприятия могут находиться один – два неохранных железнодорожных переезда и обеспечить безопасный проезд по ним мобильных средств хозяйства не требует никаких материальных затрат. Необходимо лишь разработать и утвердить маршруты безопасных переездов по территории сельхозпредприятия сельскохозяйственной техники, обучить и проинструктировать водителей по требованиям безопасности, обеспечить контроль за их соблюдением (выдача путевых листов и нарядов с указанием мест пересечения опасных дамб, склонов, мостов, водных переправ, железнодорожных переездов и т.п.).

За невнимательность тракторист заплатил своей молодой жизнью, но происшествие на железнодорожном переезде могло привести к значительно большей трагедии в случае столкновения с пассажирским по-

ездом, как это неоднократно происходило в прошлые годы в ряде субъектов Российской Федерации.

Обращает на себя внимание тот факт, что половина погибших при случаях производственного травматизма в целом по организациям Нижегородской области за 2008 г. пострадали при дорожно-транспортных происшествиях. Хочется надеяться, что обстоятельства и причины изложенного несчастного случая послужат наглядным уроком не только для сельхозпредприятий и других организаций Нижегородской области, но и других субъектов Российской Федерации для предупреждения их повторения в дальнейшем.

В. Михайлов,

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР

РОСНТЦАГРОЧС»,

КАНДИДАТ ТЕХНИЧЕСКИХ НАУК,

В. Орлов,

ЗАМ. ГЕНДИРЕКТОРА АСОТ

2009



ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ

Вопрос: *Сельхозпредприятие, на котором я работаю, переименовывалось несколько раз, т.е. работники переходили с одного предприятия на другое. Осуществлялось оформление работников (как увольнение со старого предприятия и оформление на новое – переводом). Последнее оформление было 01.03.08 г.*

И вот происходит несчастный случай. Я бы хотел знать, как в данном случае нужно правильно подойти к заполнению п. 6 акта формы Н-1, а именно:

1. Как организовать проведение вводного инструктажа, если на предприятии работает много людей и нужно ли это делать?

2. Как провести стажировку, если все работники оформлены на работу в один день, т.е. опыта работы на данном предприятии (формально) ни у кого не и надо ли это делать?

3. Какое обучение нужно проводить, а также проверку знаний, если ничего не изменилось?

**А. Тульчин,
Иркутский край**

Комментарии:

В соответствии п. 7.1.1 ГОСТ 12.0.004-90 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» и п. 2.1.1 «Порядка обучения по охране труда...» (утв. 13.01.2003 № 1/29) вводный инструктаж по охране труда проводится со всеми вновь принимаемыми на работу лицами, а также для работников, переводимых на другую работу. В приведенном Вами случае на другую работу никто не переводился, а все остались на своих рабочих местах.

Пункт 7.1.4 ГОСТ 12.0.004-90 и п. 2.1.2 «Порядка обучения по охране труда...» предусматривают, что «Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых актов РФ с учетом специфики деятельности организации и утвержденной в установленном порядке работодателем (или уполномоченным им лицом)».

В приложении 3 ГОСТ 12.0.004-90 приведен Примерный перечень вопросов для составления программы вводного инструктажа, содержащий общие сведения о предприятии (п. 1), основные положения законодательства об охране труда (п. 2), общие правила поведения на территории предприятия, в производственных и вспомогательных помещениях (п. 3), основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для данного производства, методы и средства предупреждения несчастных случаев и профзаболеваний, средства коллективной защиты, пропаганды, сигнализации (п. 4), основные требования производственной санитарии и личной гигиены (п. 5), средства индивидуальной защиты, порядок и нормы их выдачи, сроки носки (п. 6), обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев, аварий, пожаров (п. 7), порядок расследования и оформления несчастных случаев и профзаболеваний (п. 8), пожарная безопасность, способы и средства предотвращения пожаров и действия персонала при их возникновении (п. 9), первая помощь пострадавшим, действия работающих при возникновении несчастного случая (п. 10).

КОНСУЛЬТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Утвержденная работодателем программа вводного инструктажа по охране труда в приведенном Вами случае лишь переименования предприятия, практически, не подлежит пересмотру, так как условия труда работников не менялись. При составлении акта ф. Н-1 указывается дата фактического проведения вводного инструктажа

При приеме на работу новых работников (не работавших на данном предприятии с прежним наименованием), вне зависимости от их количества (в т.ч. и много) требуется проведение с ними вводного инструктажа по охране труда. При этом инструктируемые могут объединяться в группы, если совпадает характер их труда (например, трактористы, водители автотранспорта и т.п.).

В соответствии п. 2.2.2 «Порядка обучения по охране труда...» работодатель обеспечивает обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а в процессе трудовой деятельности – проведение периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда. Работники рабочих профессий, впервые поступающие на указанные работы либо имеющие перерыв в работе по профессии (виду работ) более года, проходят обучение и проверку знаний требований охраны труда в течение месяца после назначения на эти работы.

Порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливается работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ (п. 2.2.3 «Порядка обучения...»).

Порядок проведения стажировки также устанавливается работодателем и не представляет особой сложности для руководителей производственных участков, на которые направляются эти работники.

В.И. ОРЛОВ,
зам. гендиректора АСОТ

Вопрос: Во время работы сотрудники взаимодействуют с химикатами. Должен ли у них быть сокращенный рабочий день?

Комментарии:

Согласно ст. 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ч. 2 настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Список профессий и должностей с вредными или опасными условиями труда установлен Постановлением от 25.10.1974 N

КОНСУЛЬТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

Вопрос: Как оплачивать работу в ночное время?

Комментарии:

Статьей 96 ТК РФ установлено, что ночное время – время с 22-х до 6 часов. Согласно ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Между тем минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время, которые в соответствии с ч. 2 ст. 154 ТК РФ должны устанавливаться Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, пока отсутствуют, и поэтому должны применяться акты Союза ССР.

Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда...» установлено, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22-х до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Вопрос: Какие гарантии есть у работника с ненормированным рабочим днем?

Комментарии:

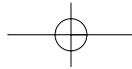
Статьей 101 ТК РФ определено, что ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

В ч. 1 ст. 119 ТК РФ указано, что работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Вопрос: Какое количество дней за свой счет может взять работник в течение года?

Комментарии:

Согласно ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.



КОНСУЛЬТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами либо коллективным договором.

Согласно ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Вопрос: Работник заболел во время своего ежегодного оплачиваемого отпуска, что подтвердил листком нетрудоспособности. Продлевается ли в этом случае его отпуск?

Комментарии:

Согласно ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работ-

ника, в случае временной нетрудоспособности работника.

Исключением является случай, 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.

Вопрос: Как оплачивается сверхурочная работа?

Комментарии:

В соответствии с ч. 1 ст. 99 ТК РФ работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), является сверхурочной. Частью 2 ст. 99 ТК РФ устанавливаются случаи, когда привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия или без такового.

Согласно ст. 152 ТК РФ первые два часа сверхурочной работы оплачиваются работодателем не менее чем в полуторном размере, последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Работник имеет право: заменить получение повышенной оплаты за сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

