

ПРОТОКОЛ №3

заседания межведомственной комиссии по охране труда Гатчинского муниципального района

07 октября 2024 года

г. Гатчина Ленинградской области

Присутствовали:

Председатель комиссии:

Никифорова Г.Ю. – заместитель главы администрации Гатчинского муниципального района по экономике;

Заместитель председателя:

Куделя Н.Г. – управляющий делами администрации Гатчинского муниципального района;

Члены комиссии:

Картунен Е.В. – председатель Гатчинской территориальной организации Межрегионального Профсоюза государственных и муниципальных служащих Санкт-Петербурга и Ленинградской области;

Алексеев Р.С. – майор полиции, государственный инспектор ГИБДД УМВД России по Гатчинскому району Гатчинского муниципального района

Штрунов Г.П. – главный специалист-эксперт территориального отдела Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Ленинградской области в Гатчинском и Лужском районах;

Варнавский Н.П. - руководитель службы охраны труда ГБУЗ ЛО Гатчинской КМБ;

Марченко Н.Ф. – ведущий инспектор Гатчинского филиала ГКУ ЦЗН ЛО;

Секретарь комиссии:

Наумова Н.С. – главный специалист по охране труда сектора охраны труда отдела кадров и наград администрации Гатчинского муниципального района;

Повестка дня:

1. Правила выполнения условий квотирования работодателем для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений.

Докладчик: Марченко Н.Ф. – ведущий инспектор центра занятости населения.

Размер квоты для приема на работу инвалидов в Ленинградской области установлен областным законом Ленинградской области от 15.10.2023 №74-оз «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Ленинградской области».

Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере трех процентов от среднесписочной численности работников.

Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, устанавливается квота в размере одного процента от среднесписочной численности работников.

Численность работников для целей исчисления квоты определяется исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

Филиалам и представительствам работодателя, расположенным на территории Ленинградской области, у которых численность работников превышает 100 человек, устанавливается квота в размере трех процентов от среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя. Филиалам и представительствам работодателя, расположенным на территории Ленинградской области, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, устанавливается квота в размере одного процента от среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

Правила выполнения работодателем квоты утверждены постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 № 366 (вступили в силу с 01.09.2022).

Ключевые особенности Правил:

- квота рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

При расчете квоты округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

- работодатель обязан выполнить квоту в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета.

- квота подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Перерасчет квоты осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.

- квота при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставной (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

Соглашение должно содержать следующие условия:

Численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу;

Условия возмещения расходов на оплату труда;

Условия оборудования рабочего места инвалида;

Необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида;

Условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид (при необходимости);

Сроки действия соглашения;

Права и обязанности сторон;

Условия расторжения соглашения;

Прочие условия.

Таким образом, согласно Правилам в случае отсутствия возможности трудоустройства инвалида в счет выполнения квоты у себя, в рамках договорных отношений с другим работодателем можно выполнить обязанность по исполнению квоты при их занятости в любой другой организации.

Также необходимо отметить, что Правилами не ограничено максимальное количество инвалидов, которое может принять в счет вашей квоты сторонняя организация. Таким образом, квота может быть выполнена полностью за счет штата другой организации в рамках заключенного с ней соглашения.

При заключении соглашения необходимо также внести изменения в действующий локальный акт организации о квотировании или издать новый, предусмотрев в нем положения, в части возможности выполнения квоты за счет другого работодателя в рамках заключенного соглашения.

При этом выполнение квоты за счет другого работодателя не снимает обязанности по предоставлению ежемесячного отчета о выполнении квоты в службу занятости населения.

С 1 сентября 2024 года вступает в силу постановление Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 №709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов», которое утверждает новые Правила выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов и Правила заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов, и которые будут действовать до 1 сентября 2030 года.

Информацию принять к сведению

Голосовали: «За» -единогласно; «Против»-нет; «Воздержались»- нет.

2. Обзор изменений законодательства в сфере охраны труда.

Докладчик: Наумова Н.С. – главный специалист по охране труда сектора охраны труда отдела кадров и наград администрации Гатчинского муниципального района.

С 1 сентября 2024 года вступили в силу новые нормативные правовые акты, в области охраны труда.

В соответствии со статьей 31 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (изменения внесены Федеральным законом от 14.04.2023 г № 135-ФЗ) уточнено определение «Первая помощь»; установлен круг лиц, которые могут ее оказывать; установлено, что первая помощь оказывается в соответствии с порядками, утверждаемыми уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, если иное не предусмотрено федеральными законами, и включающими в себя: перечень состояний, при которых оказывается первая помощь (данный перечень расширен); перечень мероприятий по оказанию первой помощи; последовательность проведения мероприятий по оказанию первой помощи.

Согласно, приказа Минздрава России от 03.05.2024 г. № 220н, утвержден порядок оказания первой помощи. Новый приказ содержит расширенный перечень состояний, а также мероприятий по непосредственному оказанию первой помощи и последовательность проведения таких мероприятий.

Приказом Минздрава России от 24.05.2024 г. № 262 изменены требования к аптечкам первой помощи. Комплектация изменена, но не существенно. Например, количество нестерильных одноразовых масок уменьшено с 10 до 2 штук, количество устройств для проведения искусственного дыхания увеличено до 2, а также в аптечку добавлены эластичные бинты. Кроме медицинских изделий, аптечка также должна быть укомплектована инструкцией по оказанию первой помощи с использованием аптечки, футляром или сумкой, а также блокнотом формата не менее А7 и маркером черным (синим) или карандашом. Последних двух позиций в прошлом приказе не было.

Приказ Минтруда России от 25.04.2024 г. № 237н установил порядок оформления несчастного случая на производстве актом Н-1С при продлении расследования. Это необходимо, чтобы быстрее передавать информацию в Социальный фонд России для подтверждения выплат пострадавшим в несчастных случаях. Часто происходит, что комиссия не может завершить расследование вовремя, потому что не готовы какие-то экспертизы, не хватает актов, или следственные органы затягивают сроки. В такой ситуации необходимо составить акт Н-1С по установленной форме. Если несчастный случай квалифицирован, как не связанный с производством, акт по форме Н-1С не составляется.

Приказом Минтруда России от 21.11.2023 г. № 817н утвержден новый порядок проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) (вместо ранее действовавшего приказа от 24.01.2014 г. № 33н). Необходимость изменений вызвана тем, что почти полностью обновились гигиенические нормативы по вредным факторам. Вступили в силу новые санитарные правила, которые являются основой для расчета отклонения фактического состояния условий труда от предельно допустимых концентраций.

Приказом Минтруда № 817н утверждены:

- методика проведения специальной оценки условий труда;
- классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов (ВиОПФ);
- форма отчета о проведении СОУТ;
- инструкция по заполнению формы отчета о проведении СОУТ.

Работодатель получит право оформлять отчет в форме электронного документа и должен будет оформлять протокол заседания комиссии по СОУТ после идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (ВиОПФ) на рабочих местах.

Реестр деклараций работодателям предстоит вести в ФГИС СОУТ, а подавать декларацию — через личный кабинет на сайте Минтруда.

Специалист по охране труда должен пересмотреть Положение о СУОТ в разделе об организации и проведении спецоценки. В Положении должна быть учтена возможность хранения отчета в электронном формате. Для подачи декларации необходимо использовать личный кабинет работодателя на сайте Минтруда.

Информацию принять к сведению

Голосовали: «За» -единогласно; «Против»-нет; «Воздержались»- нет.

3. Требования Постановления Правительства РФ от 05.07.2022 №1206 «Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний» При расследовании и учете профессиональных заболеваний.

Докладчик: Штрунов Г.П. – главный специалист – эксперт территориального отдела Управления Роспотребнадзора по Ленинградской области в Гатчинском и Лужском районах.

С 1 марта 2023 года изменился порядок расследования и учета острых и хронических профессиональных заболеваний работников. Новые правила будут действовать 6 лет.

Работодатель обязан обеспечить расследование и учет профессиональных заболеваний в соответствии со статьей 214 ТК РФ. Порядок процедуры закреплен в правилах, утвержденных постановлением Правительства РФ от 5 июля 2022 г. № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников»,

которое вступило в силу 1 марта 2023 года (далее — Правила). Новый порядок заменил ранее действовавшее Положение.

Управлением Роспотребнадзора по Ленинградской области составляются санитарно-гигиенические характеристики условий труда работников. Кроме того, специалисты отдела коммунальной гигиены и гигиены труда территориальных отделов в соответствующих районах принимают участие в работе комиссий по расследованию профессиональных заболеваний.

Напоминаем, с 1 марта 2023 года вступило в силу Постановление Правительства Российской Федерации от 5 июля 2022 г. № 1206 "О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников", которым и руководствуются специалисты надзорного ведомства. Подробнее изучить документ можно на официальном интернет-портале правовой

При установлении работнику предварительного диагноза хронического (острого) профессионального заболевания работодатель обязан представить в орган государственного санитарно-эпидемиологического контроля (надзора) сведения, необходимые для составления санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника. При этом учитываются результаты специальной оценки условий труда, результаты производственного контроля, а также данные медицинских осмотров работников.

Центр профессиональной патологии устанавливает заключительный диагноз. В случае если профзаболевание у работника подтверждено, работодатель в течение 10 рабочих дней обязан организовать расследование обстоятельств и причин его возникновения (далее - расследование). Срок расследования может быть увеличен, если необходима работа с архивными документами и материалами, а также при проведении лабораторно-инструментальных и гигиенических исследований, но не более чем на 30 рабочих дней. По результатам расследования комиссия составляет акт. Отметим, что согласно Трудовому Кодексу работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда для сотрудников.

В соответствии с п.2 настоящих Правил, расследование и учет проводятся в отношении профессионального заболевания (отравления), возникшего у работника в результате:

- однократного (в течение не более одного рабочего дня, одной рабочей смены) воздействия на работника вредного производственного фактора, повлекшего временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности и (или) его смерть;
- длительного воздействия на работника вредного производственного фактора, повлекшего временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности и (или) его смерть, при исполнении им трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем.

В зависимости от длительности проявления симптомов выделяют два типа профзаболеваний:

- острые — возникшие внезапно, во время которых симптомы болезни проявляются однократно (после одного рабочего дня или смены) и ощущаются очень сильно. Это отравления, интоксикации и резкие боли;
- хронические — появляются в результате постоянного воздействия вредных и опасных факторов. Такие болезни имеют накопительный эффект и постоянно беспокоят работника. Диагноз ставят медицинские работники после полного обследования.

Процесс расследования и учета профзаболевания включает в себя:

- Постановку предварительного диагноза.

- Экспертизу работника в центре профпатологии (процедуры разнятся в зависимости от вида профзаболевания).
- Формирование комиссии по расследованию профзаболевания.
- Расследование профзаболевания комиссией.
- Оформление акта расследования.
- Предупредительные меры по случаю профзаболевания.

Каждый пункт включает в себя несколько действий, к тому же, экспертиза по острым и хроническим профзаболеваниям имеют различия, в соответствии с представленным ниже алгоритмом.

Алгоритм расследования и учета профессионального заболевания

Действия	Сроки для острой формы	Сроки для хронической формы
Медорганизация направляет работодателю и в Роспотребнадзор извещение о предварительном диагнозе.	1 сутки	3 рабочих дня
Работодатель направляет в Роспотребнадзор сведения для составления СГХ.	1 сутки	7 рабочих дней
Роспотребнадзор составляет СГХ и направляет её в медорганизацию.	2 недели	2 недели
Медорганизация направляет документы в центр профпатологии для экспертизы связи заболевания с профессиональной деятельностью.	1 неделя	1 месяц
Медорганизация направляет работника в центр профпатологии.	Сразу после оказания медпомощи	
Центр профпатологии проводит экспертизу связи заболевания с профессией, устанавливает окончательный диагноз, оформляет медицинское заключение и извещение.	10 рабочих дней	30 рабочих дней
Центр профпатологии направляет извещение в Роспотребнадзор, работодателю, в медорганизацию и страховщику, а	3 рабочих дня	3 рабочих дня

также выдает медзаклю- чение работнику под под- пись, направляет в медор- ганизацию и страхов- щику.		
Работодатель создает ко- миссию по расследова- нию профзаболевания.	10 рабочих дней	10 рабочих дней
Комиссия расследует слу- чай профессионального заболевания, составляет акт или протокол, если не установлено связи с воз- действием вредного про- изводственного фактора.	30 рабочих дней	30 рабочих дней
Работодатель и Роспо- требнадзор хранят акт вместе с материалами расследования.		

Вопросы сохранения и укрепления профессионального здоровья работающих в Ленинградской области на территории Гатчинского района в настоящий момент по-прежнему остаются актуальными. Важнейшим индикатором здоровья общества является состояние здоровья его работников, определяющее качество трудовых ресурсов, демографическую ситуацию в регионе, производительность труда, формирование регионального валового продукта и в целом санитарно-эпидемиологического благополучия.

Ленинградская область в целом, и Гатчинский район в частности, экономиче-ски развитый регион России. В регионе получили интенсивное развитие практически все отрасли промышленности. Управлением и его территориальными отделами про-должается работа по надзору за обеспечением здоровых и безопасных условий труда работников. В числе основных результатов деятельности – решение актуальных про-блем по сдерживанию негативных тенденций в санитарно-гигиенической обстановке на промышленных предприятиях. Результатом этой работы явилось улучшение ряда гигиенических показателей производственной среды и состояния здоровья работаю-щих.

Надзор за разработкой и принятием мер по созданию здоровых и безопасных условий труда на предприятиях Ленинградской области осуществляется Управлением Роспотребнадзора по Ленинградской области в тесном взаимодействии с Комитетом по охране труда и занятости населения Ленинградской области, другими отраслевыми комитетами Правительства Ленинградской области, областной межведомственной комиссией по охране труда, Администрациями муниципальных образований, Коми-тетом по здравоохранению Ленинградской области и областным профсоюзом.

Информацию принять к сведению

Голосовали: «За» -единогласно; «Против»-нет; «Воздержались»- нет.

Председатель комиссии

 Г.Ю. Никифорова

Секретарь комиссии

 Н.С. Наумова