02.06.2020

В ответе за каждого

Специализированное онлайн-издание для специалистов в области охраны труда, пожарной безопасности и промышленной безопасности.

Расходы на профилактику коронавируса разрешат компенсировать за счет ФСС

Подготовлен проект, согласно которому за счет средств ФСС России можно будет возместить расходы на реализацию мероприятий по предупреждению новой коронавирусной инфекции, к которым отнесены:

1. приобретение СИЗ органов дыхания (одноразовых масок и (или) СИЗ органов дыхания фильтрующего типа — респираторов и (или) многоразовых тканых масок), а также щитков лицевых, бахил, противочумных костюмов 1 типа, одноразовых халатов;

2. приобретение дезинфицирующих кожных антисептиков для обработки рук работников и дозирующих устройств (оборудования) для обработки рук антисептиками;

3. приобретение устройств (оборудования) и (или) дезинфицирующих средств вирулицидного действия для комплексной обработки транспортных средств, транспортной упаковки материалов, оборудования, продуктов, служебных помещений, контактных поверхностей и устройств (оборудования) для такой комплексной обработки;

4. приобретение устройств (оборудования) для бесконтактного контроля температуры тела работника и (или) термометров;

5. проведение лабораторного обследования работников на COVID-19.

Кроме того, определяется перечень документов, которые работодателю необходимо будет предоставить для обоснования финансового обеспечения указанных мероприятий.

Также предусматривается, что в 2020 году работодатель сможет обратиться с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер в территориальный орган ФСС России **в срок до 1 октября текущего календарного года.**

А знаете ли вы?

Как упростить проведение инструктажей по охране труда?

Проведение инструктажа по охране труда — обязательное требование, закрепленное в ТК РФ. Таким образом, качество обучения работников правилам охраны труда остается на совести работодателя. И, к сожалению, на практике во многих организациях не уделяется должного внимания этому важному вопросу.

Все потому, что проведение инструктажей связано с рядом трудностей:

1. На составление программ, поиск необходимой нормативной документации и актуализацию уходит много времени и сил;

2. Зачастую собрать всех, кому необходим инструктаж, в одном месте и в одно время не представляется возможным, и один инструктаж приходится повторять снова и снова;

3. Ограниченное время, отсутствие подходящего помещения также влияют на качество обучения.

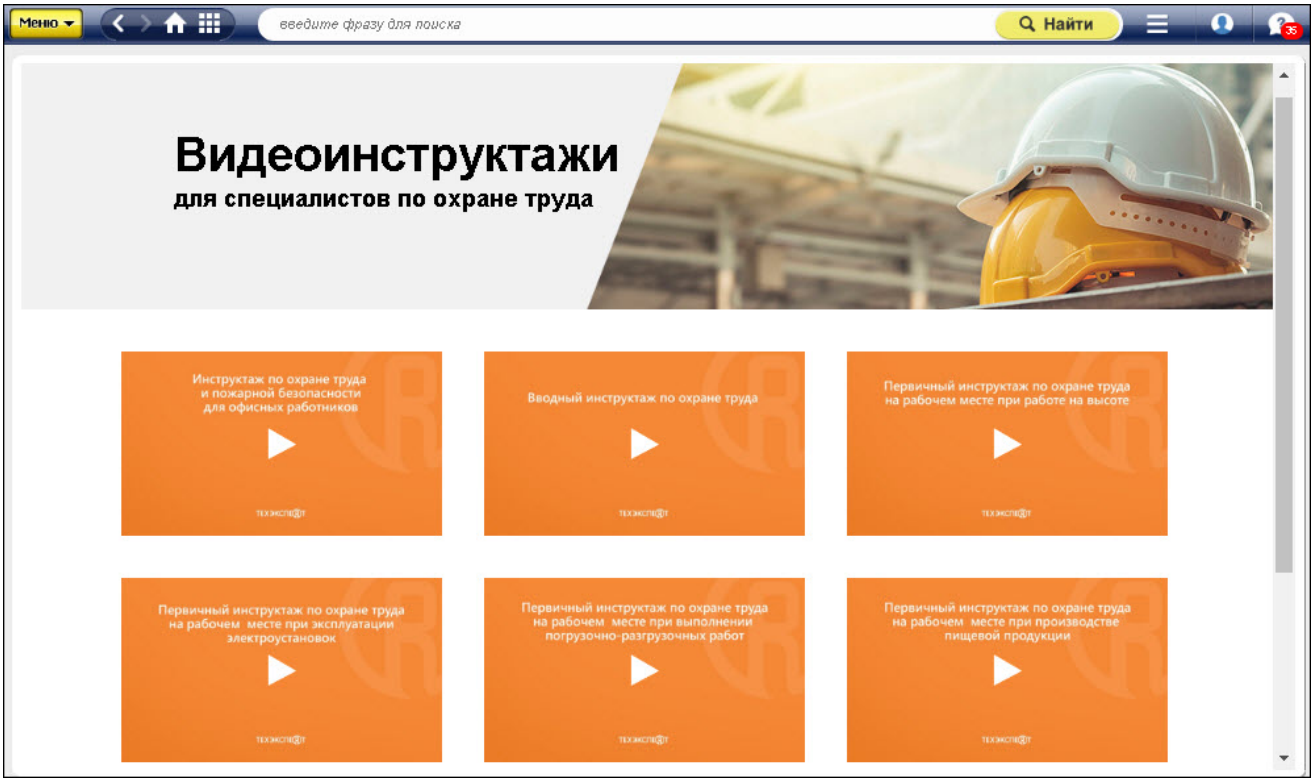
> **Упростить процесс подготовки и проведения инструктажей по охране труда поможет обновленный сервис «Видеоинструктажи» в профессиональной справочной системе «Техэксперт: Охрана труда»!**

Что изменилось?

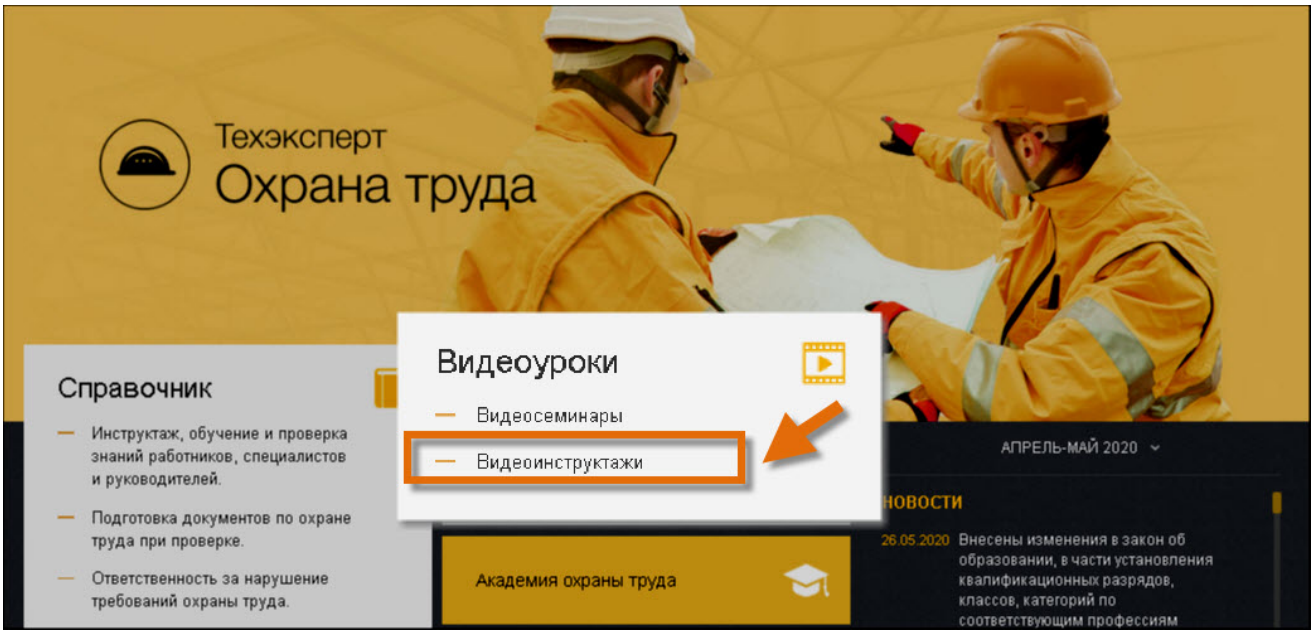
1. Обновлен дизайн сервиса;

2. Усовершенствован функционал. Теперь видео можно просматривать прямо в системе;

3. Добавлен новый видеоролик **«Инструктаж по охране труда и пожарной безопасности для офисных работников»**.



Сервис находится в блоке «Видеоуроки» на главной странице системы.

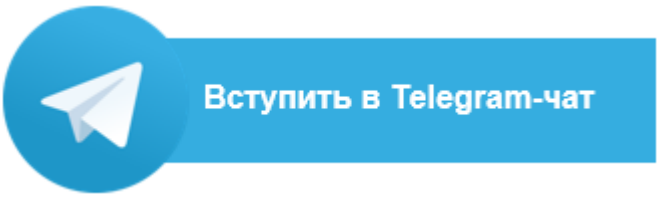


Видеоинструктажи в системе «Техэксперт: Охрана труда»:

- **Экономят время** — проведение инструктажа больше не потребует длительной подготовки — готовое видео каждый раз можно транслировать на мониторе компьютера или через проектор. Вам останется лишь проверить приобретенные знания и собрать подписи в журнале;

- **Снижают затраты** — нет необходимости приобретать обучающие материалы в сторонних организациях;
- **Составлены на основании актуальной нормативной документации** — программы инструктажей разработаны экспертами в области охраны труда;
- **Удобны** — вы можете запускать видео прямо из системы.

Проводите качественное обучение легко с «Техэкспертом»!



Вопрос-ответ

Стасюк С. А.

Вопрос:

Можно ли оштрафовать сотрудника за нарушение инструкции о действиях в связи с распространением коронавируса, утверждённой приказом о введении режима повышенной опасности на территории действующего предприятия? В инструкции, в частности, определено, что работникам запрещено трогать лицо грязными руками и необходимо использовать одноразовые и (или) многоразовые маски, которые подлежат смене каждые 3 часа, а также держать дистанцию (минимум 1,5 метра) в людных местах, столовых и местах для курения, особенно при наличии людей с признаками заболевания. Если нельзя, то какие меры можно предусмотреть для ужесточения личной ответственности персонала?

Ответ:

В соответствии со статьёй 214 Трудового кодекса РФ работник обязан соблюдать требования охраны труда.

Согласно статье 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

1. замечание;

2. выговор;

3. увольнение по соответствующим основаниям.

Дисциплинарный проступок — неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей — нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п. (пункт 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

С учётом вышеизложенного можно прийти к выводу, что за нарушение соответствующих обязанностей работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности. При этом перечень дисциплинарных взысканий, представленных в статье 192 Трудового кодекса РФ, является закрытым и расширительному толкованию не подлежит, в связи с чем применение штрафа в качестве дисциплинарного взыскания не представляется возможным. В статье 192 Трудового кодекса РФ прямо указано, что применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, запрещено. Кроме того, необходимо учитывать, что в случае применения дисциплинарного взыскания работодателем должен быть соблюдён порядок, предусмотренный статьёй 193 Трудового кодекса РФ.

Дополнительно отметим, что нарушение работником трудовой дисциплины также может рассматриваться в качестве одного из оснований для его депремирования, если соответствующие положения закреплены в локальном нормативном акте организации. Поскольку премии являются стимулирующими выплатами, снижение или лишение работника премии за допущенные нарушения не будет рассматриваться в качестве дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьёй 192 Трудового кодекса РФ.

© АО «Кодекс», 2022

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных