

УДК 349.2

АЛГОРИТМ ПРИЕМА НА РАБОТУ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

Кузнецова Д. А.

старший преподаватель,

Вятский государственный университет,

Киров, Россия

Соловьева И. А.

старший преподаватель,

Вятский государственный университет,

Киров, Россия

Аннотация: в 2022 году прошла регуляторная гильотина, в результате которой многие нормативно-правовые акты трудового законодательства претерпели существенные изменения, а некоторые из них и вовсе были отменены. Это привело к тому, что специалистам пришлось быстро перестраиваться и преобразовывать существующие механизмы трудоустройства будущего работника. В такой ситуации трудно не совершать ошибок. В связи с этим мы проанализировали существующие нормативные-правовые акты в области трудового права и составили алгоритм приема соискателя на работу. Благодаря его универсальности, алгоритм может быть использован любыми специалистами, на предприятиях любой деятельности и направленности и в случае дальнейших изменений законодательства, быстро изменен, скорректирован и перестроен.

Ключевые слова: трудоустройство, алгоритм, охрана труда, трудовое законодательство, нормативные акты

A HIRING ALGORITHM FROM A POINT OF VIEW OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH COMPLIANCE

Kuznetsova D. A.

Senior Lecturer,

Vyatka State University,

Kirov, Russia

Solovieva I. A.

Senior Lecturer,

Vyatka State University,

Kirov, Russia

Abstract: In 2022, a regulatory guillotine was carried out, resulting in significant changes to many labor laws, some of which were even repealed. This forced professionals to quickly adapt and transform existing employment mechanisms. In such a situation, it is difficult to avoid making mistakes. Therefore, we analyzed existing labor law regulations and developed a hiring algorithm. Thanks to its versatility, the algorithm can be used by any specialist, at any enterprise, and in any type of industry. It can be quickly modified, adjusted, and restructured in the event of future legislative changes.

Keywords: employment, algorithm, occupational safety, labor legislation, regulations

Введение.

В последнее время трудовое законодательство постоянно меняется и многие работодатели не успевают отследить все нововведения [4, 5]. Это приводит к ошибкам в оформлении документов, что можно расценивать как нарушение законодательства.

В связи с этим мы решили изучить законодательство и свой личный опыт, чтобы объединить всю имеющуюся информацию и составить алгоритм приема на работу. Данный алгоритм будет иметь универсальную основу и может быть использован на любом виде производства.

Официальное трудоустройство работника начинается после процедуры собеседования в отделе кадров и принятия решения о соответствии соискателя профессии (должности) согласно штатному расписанию работодателя.

Методы.

Для составления алгоритма, мы разбили весь процесс приема на работу на отдельные этапы и сопровождали их соответствующими нормативно-правовыми актами.

1. Медицинский осмотр и обязательное психиатрическое освидетельствование.

Согласно ст. 220 ТК РФ если профессия кандидата предполагает воздействие на него вредных и опасных производственных факторов (ВиОПФ), управление наземными транспортными средствами, работу в организациях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организациях и детских учреждениях работник обязан проходить предварительный и периодический медицинские осмотры [7].

Направление на медосмотр выдается будущему/настоящему работнику под роспись, в котором указывается следующая информация:

- наименование работодателя, электронная почта, контактный телефон;
- форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;
- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН, электронная почта, контактный телефон;
- вид медицинского осмотра;
- фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол работника;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);
- наименование должности (профессии) или вида работы;
- вредные и (или) опасные производственные факторы, виды работ, в соответствии со списком контингента;

- номер медицинского страхового полиса обязательного и (или) добровольного медицинского страхования.

Проходить медосмотр работник должен в медицинском учреждении, с которым у работодателя заключен договор на оказание соответствующих услуг [3].

Если у работника предусматривается деятельность, связанная с управлением транспортного средства, с взрывчатыми веществами, атомной энергией, оборотом оружия, работа с детьми и т.д., работник обязан пройти процедуру обязательного психиатрического освидетельствования согласно [2] Приказу Минздрава РФ от 20.05.2022 N 342Н. Для этого работнику также под роспись выдают направление с указанием места и сроков прохождения данного освидетельствования.

Все медосмотры проводятся за счет средств работодателя, в независимости от результатов годности работника к выполнению определенных видов работ.

На основании медицинского осмотра выдается заключение о возможности или невозможности работника занимать ту или иную должность (профессию).

Если согласно заключению медосмотра, будет установлено, что по состоянию здоровья кандидат не может осуществлять деятельность по выбранной профессии, то дальнейшее трудоустройство нецелесообразно. Если же работника признают годным, то он переходит к следующему этапу трудоустройства.

2. Локальные нормативные документы организации.

До подписания договора о приеме на работу работодатель обязан ознакомить под роспись работника с **должностными инструкциями** [15], которые в обязательном порядке должны быть разработаны на каждую имеющуюся профессию (должность).

В должностной инструкции должна быть размещена следующая информация:

- Требования к профессиональной подготовке работника;

- Перечень обязанностей;
- Требования к знаниям работника;
- Иерархия и взаимодействие с другими сотрудниками
- Другая информация, которую работодатель считает нужным указать [16].

3. Заключение трудового договора.

Согласно ст. 216.2 ТК РФ работодатель обязан уведомить работника об условиях труда на его рабочем месте путем ознакомления работника под роспись с результатами специальной оценки условий труда (СОУТ), проведенной на его рабочем месте и оценкой профессиональных рисков. Стоит напомнить, что процедура СОУТ является обязательной на каждом рабочем месте до начала его функционирования и проводится не реже раза в пять лет [13].

Так же в договоре стоит обратить внимание на правильность написания профессии, чтобы правильно определить гарантии и компенсации на данном рабочем месте по условиям труда (повышенный размер оплаты труда; дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во ВиОПФ; право на досрочное назначение пенсии и др.).

4.Вводный инструктаж

Специалист по охране труда или иное лицо, назначенное локальным актом работодателя, проводит с нанимаемым работником вводный инструктаж с занесением соответствующей информации о проведенном инструктаже в документ, форму которого определяет работодатель (рекомендуем журнал вводного инструктажа).

Программа вводного инструктажа должна содержать следующую информацию [8]:

- Организационная структура компании;
- Права и обязанности работника,
- Внутренний распорядок предприятия
- Оборудование и технологии, используемые на предприятии,

- Организация и средства охраны труда в компании,
- Меры безопасности, средства защиты, производственные факторы, способы предотвращения опасных ситуаций;
- Порядок действий в случае возникновения опасности здоровью и жизни работника,
- Прочее.

5. Рабочее место работника.

Прежде чем ознакомиться с непосредственным рабочим местом руководитель работника должен обеспечить ему, при необходимости, выдачу средств индивидуальной защиты (СИЗ) и смывающих обезвреживающих средств. Выдача работнику СИЗ осуществляется материально ответственным лицом с записью в личную карточку учета выдачи СИЗ и смывающих средств. В карточке указывается личные данные работника (ФИО, антропометрические параметры, место работы и т.д.) перечень СИЗ, их количество и срок использования. Перечень должен соответствовать Единым типовым нормам выдачи СИЗ, результатам СОУТ и оценке профессиональных рисков [6].

Обеспечение работника СИЗ и смывающими средствами, а также стирка и химчистка спецодежды осуществляется за счет средств работодателя. В обязанности работника входит в обязательном порядке применять выданные СИЗ [11].

Чтобы работник правильно использовал и применял СИЗ работодатель обязан провести обучение по использованию/применению СИЗ.

Данное обучение проводится для работников, которые используют СИЗ, применение которых требует практических навыков. Перечень таких СИЗ составляет работодатель. Если применение СИЗ не требует специальных навыков, то обучение не проводится и работника знакомят только с методами проверки их исправности и работоспособности. Обучение может проводиться у работодателя или же в обучающей организации.

Программа обучения составляется на основании видов работ и наличия вредных и опасных факторов, при которых требуется использование и применение СИЗ. Продолжительность обучения определяет работодатель при этом не менее 50% времени обучения нужно уделить практическим навыкам. Повторное обучение проводится не реже одного раза в 3 года [1].

Так же непосредственно на своем рабочем месте в первый день начала работы работник проходит **первичный инструктаж**, который проводит непосредственный руководитель работника.

Разработка Программы первичного инструктажа для проведения первичного инструктажа не обязательна, но в тоже время проведение повторного инструктажа осуществляется по программе первичного инструктажа. Таким образом, программа первичного инструктажа составляется в зависимости от специфики производства, и должна содержать следующую информацию:

- Общая информация об условиях труда;
- Порядок подготовки к работе
- Схема передвижения по территории предприятия
- Причины и порядок действия при аварийных ситуациях [8].

Помимо этого, на данном этапе работник под роспись знакомится с **инструкциями и правилами по охране труда**.

Инструкции по охране труда должны соответствовать Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 772н и должны включать в себя 5 основных разделов [14]:

- Общие требования
- Требования охраны труда перед началом работы.
- Требования охраны труда во время работы.
- Требования охраны труда в аварийных ситуациях.
- Требования охраны труда по окончании работы.

6. Обучение по охране труда.

Обучение по охране труда проводится по пяти программам.

Программа «А» - содержит общие вопросы охраны труда и функционирования системы управления охраной труда. Длительность обучения должна составлять не менее 16 часов и проводиться не реже раза в 3 года.

Программа «Б» - содержит методы и приемы выполнения работ при воздействии на работника ВиОПФ идентифицированных при СОУТ. Длительность обучения должна составлять не менее 16 часов, включать в себя 25% практической части, и проводиться не реже раза в 3 года.

Программа «В» - содержит методы и приемы выполнения работ повышенной опасности. Продолжительность программы определяет работодатель с учетом требования, что 25% обучения должно отдаваться практической части. Повторное обучение должно проводиться не реже одного раза в год.

Программа «Использование (применение) средств индивидуальной защиты» была проговорена нами выше в настоящей статье.

Программа «Оказание первой помощи пострадавшим». Обучение должно включать в себя теоретические и практические занятия и проводиться не реже раза в 3 года. Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу соответственно.

Перечень программ, по которым должен пройти обучение каждый работник, составляется работодателем и основывается на специфике организации, перечне выполняемых работ и обязанностей работников, ВиОПФ.

Обучение могут проводить организации или индивидуальные предприниматели, имеющие лицензию на проведение обучения вопросам охраны труда [9].

По окончании обучения в обязательном порядке проводится проверка знаний. По результатам проверки знаний выставляется отметка

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

«удовлетворительно» или «неудовлетворительно». Не прохождение проверки знаний (не по вине работодателя) или же неудовлетворительное прохождение влечет за собой отстранение работника от работы. Работнику, неудовлетворительно сдавшему экзамен, предоставляется право в течение 30 дней самостоятельно подготовиться и пересдать экзамен [10].

7. Стажировка.

После успешного прохождения проверки знаний требований охраны труда работнику назначается стажировка, если такая предусмотрена характером работы. Стажировка проводится на основании программы стажировки, разработанной и утвержденной работодателем и состоит из не менее двух смен [8].

8. Самостоятельная работа.

Работник допускается до самостоятельной работы после успешного прохождения стажировки и овладения практическими навыками. Если работнику не назначается стажировка, то он приступает к самостоятельной работе после удовлетворительно сданной проверки знаний требований охраны труда [12]

При дальнейшей работе работник также будет проходить периодические медицинские осмотры, повторные инструктажи, обучение и проверки знаний по охране труда [8]

Результаты.

Собрав все данные, изобразим полученный алгоритм в схему (рис. 1).

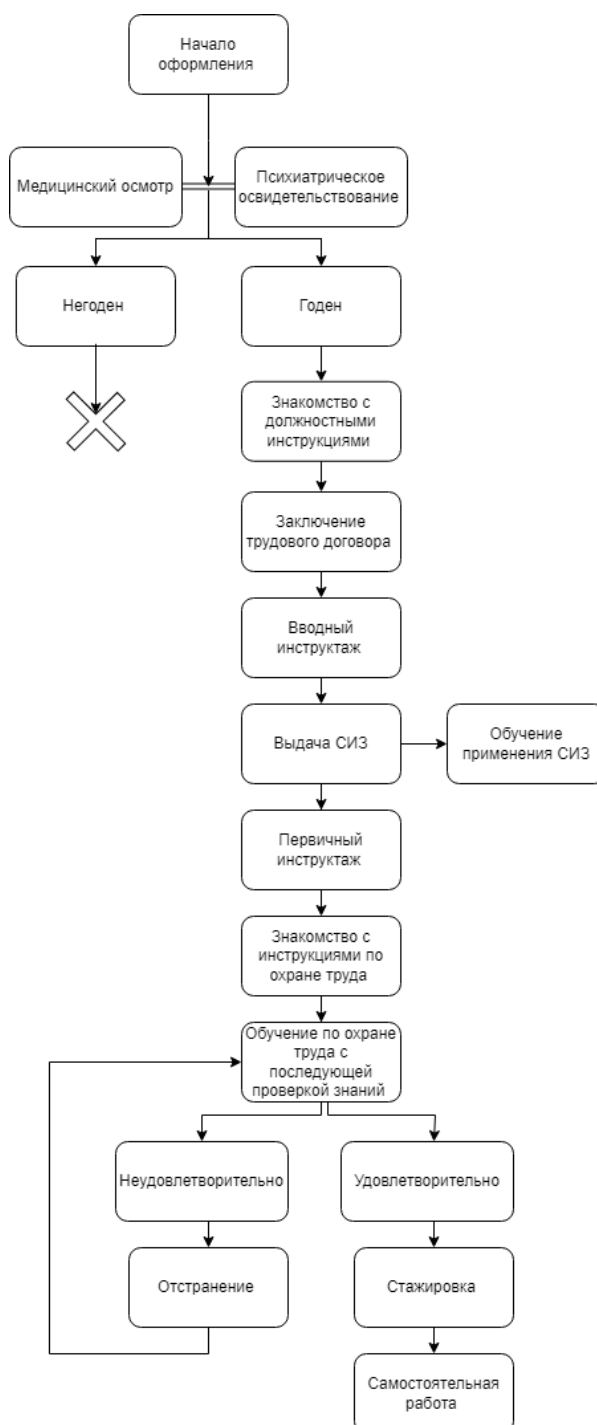


Рис. 1. Алгоритм приема на работу.

Заключение.

Таким образом, итогом нашей работы стала схема-алгоритм приема соискателя на работу. Использование этой схемы позволит специалистам

минимизировать ошибки в данной процедуре, а также вносить изменения в реальном времени, при смене трудового законодательства.

Библиографический список

1. Агеев А.А. Обучение по использованию и применению средств индивидуальной защиты / А.А. Агеев // Экономика и социум. - 2024. - № 11-1(126). - С. 714-716.

2. Антропова Е.А. Новеллы регулирования психиатрического освидетельствования отдельных категорий работников / Е.А. Антропова // Ученые записки Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - 2024. - № 1(24). - С. 61-63.

3. Веселова Т.В. Изменения в проведении медицинских осмотров с апреля 2021 года / Т.В. Веселова // Врач. - 2021. - Т. 32, - № 2. - С. 80-84.

4. Волкова Е.А. Изменения российского трудового законодательства: проблемы и пути решения в контексте эффективности конвергенции норм / Е.А. Волкова // Право и управление. - 2023. - № 1. - С. 108-113.

5. Воронов В.В., Малышев М.Л. Общее и особенное в новых условиях занятости на рынке труда в стране и регионах / В.В. Воронов, М.Л. Малышев // Власть. - 2024. - Т. 32. - № 5. - С. 179-186.

6. Ганиева А.О. Зиятдинова С.Ф. Изменения в подходах к обеспечению работников средствами индивидуальной защиты / А.О. Ганиева, С.Ф. Зиятдинова // Наука 2024: результаты исследований и открытий : сборник материалов Международной научно-практической конференции, Кемерово, 19 февраля 2024 года. – Кемерово: Западно-Сибирский научный центр, 2024. - С. 41-44.

7. Денисова Д.В. Медицинское обеспечение трудовых коллективов: от цехового врача до медицинских осмотров / Д.В. Денисова // Научные известия. - 2022. - № 27. - С. 67-70.

8. Дмитриева И.А. Актуальные вопросы в области охраны труда в организации. Обзор основных нормативных изменений инструктажа по охране труда на 2024 год / И.А. Дмитриева // Вестник Таганрогского института управления и экономики. - 2024. - № 3(43). - С. 46-50.

9. Дринеvская С.В. Нормативное правовое регулирование деятельности службы охраны труда на предприятиях телевидения и радиовещания / С.В. Дринеvская // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. - 2024. - № 4(853). - С. 99-104.

10. Елин А.М., Соколова А.С. Особенности обучения работников охране труда в условиях современной экономики / А.М. Елин, А.С. Соколова // Социально-трудовые исследования. - 2024. - № 2(55). - С. 62-77.

11. Иванова А.Ю. Обзор практики обеспечения работников средствами индивидуальной защиты за рубежом / А.Ю. Иванова // Вестник магистратуры. - 2019. - № 4-2(91). - С. 59-60.

12. Кулецкий К.В., Рудаков М.Л., Большунова О.М. Наставничество на угледобывающих предприятиях: перспективы в области охраны труда / К.В. Кулецкий, М.Л. Рудаков, О.М. Большунова // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). - 2021. - № 9. - С. 145-158.

13. Лузаков А.А., Ткаченко Д.В. Подготовка и проведение специальной оценки условий труда: мнения участников и рекомендации организациям-заказчикам / А.А. Лузаков, Д.В. Ткаченко // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2020. - Т. 9. - № 2. - С. 78-83.

14. Сенченко В.А., Каверзнева Т.Т., Китаев С.В., Абдрахманов Н.Х. Трансформация формата требований к охране труда в связи с изменением потребительских привычек восприятия информации / В.А. Сенченко, Т.Т. Каверзнева, С.В. Китаев, Н.Х. Абдрахманов // Экономика. Профессия. Бизнес. - 2021. - № 4. - С. 59-67.

15. Смирнов Д.А. Проблемы правового регулирования ознакомления работника с локальными актами работодателя / Д.А. Смирнов // Правовая парадигма. - 2022. - Т. 21. - № 3. - С. 106-111.

16. Титор С.Е. Должностная инструкция как управленческий документ / С.Е. Титор // Вестник университета. - 2022. - № 3. - С. 37-43.