**Проведение необходимой работы с персоналом по обеспечению безопасных условий и охраны труда**

В работе с персоналом учитываются особенности рабочего места, сложность и значение обслуживаемого оборудования и профессиональная подготовка работника. Права, обязанности и ответственность руководящих работников организации, руководителей структурных подразделений по выполнению норм и правил, установленных соответствующими государственными органами, в т. ч. по работе с персоналом, определяются распорядительными документами по организации.

В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) работодатель обязан проводить необходимую работу с персоналом по обеспечению безопасных условий и охраны труда (далее — работа с персоналом). Работа с персоналом является одним из основных направлений в деятельности предприятия, учреждения, организации (далее — организация) и ее структурных подразделений.

Ответственность за работу с персоналом несет руководитель организации или должностное лицо из числа руководящих работников организации, которому руководитель организации передает эту функцию и права (оформляется распорядительным документом по организации). В случае передачи руководителем организации своих прав и функций по работе с персоналом должностному лицу из числа руководящих работников, это должностное лицо может принимать все решения согласно настоящим Правилам. Другие категории персонала, включая рабочих, осуществляют свои права, выполняют обязанности и несут ответственность в соответствии с должностными и производственными инструкциями и инструкциями по охране труда согласно действующему законодательству.

Работа с персоналом организации включает проведение как разовых мероприятий (ознакомление вновь принимаемого работника с действующими локальными актами организации; заключение трудового договора; прохождение предварительного медицинского осмотра; проведение вводного и первичного инструктажей по охране труда и пожарной безопасности; прохождение стажировки на рабочем месте; обучение и первичная проверка знаний по охране труда и пожарной безопасности и т. д.), так и систематических (ознакомление с пересмотренными или вновь вводимыми документами в организации; прохождение периодических медицинских осмотров; проведение повторного, внепланового и целевого инструктажей по охране труда и пожарной безопасности; периодическая проверка знаний в процессе трудовой деятельности; повышение квалификации и т. д.).

В целом работу с персоналом следует рассматривать как систему, которая непрерывно и циклически функционирует. Такая работа лежит в основе системы управления охраной труда (далее — СУОТ) в организации. Проведение в полном объеме работы с персоналом, предусмотренной действующим законодательством Российской Федерации, позволит избежать травматизма и соблюсти основной принцип охраны труда — сначала обеспечить безопасные условий труда и только после этого выполнить саму работу.

Кроме того, проведение в полном объеме работы с персоналом в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации позволит избежать штрафных санкций со стороны контролирующих органов. Каждый работодатель должен уяснить, что выгоднее организовать работу с персоналом в соответствии с законодательством, чем платить штрафы, устранять нарушения и выполнять мероприятия, предписанные контролирующими органами. При этом нужно учесть, что уплата штрафов не освобождает работодателя от проведения данной работы. Уплаченные штрафы — это «выброшенные на ветер» деньги для организации, которые могли быть потрачены на нужды самой организации: на развитие производства, увеличение заработной платы работников, расширение социального пакета и т. п. Срок исковой давности за правонарушения в области охраны труда составляет один год, и штрафы за различные правонарушения (непроведение инструктажей, медосмотров, обучения, проверки знаний требований охраны труда и пожарной безопасности, СОУТ и т. п.) суммируются и могут достигать десятков миллионов рублей даже в небольшой организации.

**ПРИМЕР**

Рассмотрим механизм наложения штрафных санкций на примере.
Ситуация: работодатель всего лишь задержал на три дня проведение периодического медицинского осмотра 50 работников. Через восемь месяцев приходит с проверкой государственный инспектор труда и выявляет данное нарушение.

Формулировка нарушения: «Допуск 50 работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных периодических медицинских осмотров в период времени (указываются эти три дня), что является нарушением статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации».

Минимальный штраф согласно части 3 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ) в данном случае составит:
[15 000 р. (штраф на должностное лицо) + 110 000 р. (юридическое лицо)] х 50 (количество работников, в отношении которых допущено правонарушение) = 6 250 000 р.

Если в течение года работодатель допустил повторно аналогичное правонарушение, то ему может грозить дисквалификация до 3 лет согласно части 5 статьи 5.27.1 КоАП РФ, т. е. он не сможет три года занимать данную должность.

Чтобы проводить работу с персоналом в организации, работодателю необходимо знать, какой вид работы нужно проводить с определенной категорией работников.