**Стажировка по охране труда на рабочем месте**

Что такое стажировка по охране труда и зачем она нужна?
В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан организовать проведение стажировки работникам, поступающим на работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
Стажировка – это форма обучения нового работника организации безопасным методам работы под руководством опытного наставника (далее – руководитель стажировки).
Стажировка представляет собой своего рода адаптацию работника к новому рабочему месту, условиям и средствам производства.
Цель стажировки – научить работника безопасно выполнять свои трудовые обязанности, по результатам стажировки работник получает допуск к самостоятельной работе.

Порядок и сроки проведения стажировки
Порядок проведения стажировки
В организации должен быть разработан и утвержден руководителем документ, регламентирующий процесс проведения стажировки на рабочем месте – Порядок проведения стажировки и допуска к самостоятельной работе.
В данном документе необходимо четко прописать следующие моменты:
• цель проведения стажировки;
• кому проводится стажировка в организации;
• кто может быть освобожден от стажировки;
• кто может руководить стажировкой;
• продолжительность стажировки;
• каким образом происходит допуск самостоятельной работе;
• документальное оформление этапов стажировки.
Сроки проведения стажировки
Стажировка следует сразу после проведения работнику первичного инструктажа на рабочем месте.
Количество смен, отводимых на стажировку, определяется работодателем конкретно для каждого работника и зависит от его опыта, квалификации и стажа на предыдущих рабочих местах.
ГОСТ 12.0.004-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» рекомендует отводить на стажировку от 3-х до 19 смен.
Программа проведения стажировки
Стажировка проводится по специальной программе, утвержденной руководителем организации.

Кому положено проводить стажировку, и кто может быть руководителем стажировки?

Кому нужно проводить стажировку?
В обязательном порядке стажировка должна проводиться работникам с вредными и (или) опасными условиями труда.
Основание: п. 2.2.2. Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»
Работодатель (или уполномоченное им лицо) 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.
Возникает вопрос, как определить, какие условия труда считаются опасными или вредными?
Согласно ст. 14 ФЗ от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»:
• вредные условия труда (3 класс) – это условия, при которых уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда;
• опасные условия труда (4 класс) – это условия, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.
Какие условия труда характерны для конкретного рабочего места, выясняется посредством проведения специальной оценки условия труда.
Таким образом, работодатель обязан обеспечить проведении стажировки только тем работникам, условия труда которых относят к вредным и опасным. Для остальных работников стажировка может проводиться на усмотрение работодателя.
Когда нужно проводить стажировку?
Стажировка на рабочем месте проводится в следующих случаях:
• при приеме на работу нового сотрудника;
• при переводе на новое рабочее место (внутри организации) с изменением в трудовых функциях;
• при перерыве в работе более 1 года;
• при подготовке к замещению отсутствующего работника.
Кто может проводить стажировку?
Как правило, руководителем стажировки целесообразно назначать непосредственного руководителя работ или работника, имеющего большой соответствующий профессиональный опыт.
Нужно ли проводить проверку знаний после завершения стажировки?
После прохождения стажировки работник должен пройти проверку знаний.
В ходе проверки знаний устанавливается, насколько хорошо работник овладел теоретическими и практическими навыками безопасного проведения работ.
Проверка знаний производится по экзаменационным билетам, прилагаемым к программе проведения стажировки.
После успешной сдачи экзамена работник может быть допущен к самостоятельной работе.
Запрещается допускать к работе сотрудника, «завалившего» экзамен.
Как правильно оформить каждый этап проведения стажировки и её результаты
1 этап – издание распоряжения о назначении стажировки
В распоряжении указываются следующие данные:
• Ф.И.О. и должность/профессия стажирующегося;
• Ф.И.О. и должность/профессия руководителя стажировки;
• сроки проведения стажировки (конкретные даты);
• количество смен.
Форма Распоряжения о назначении стажировки
2 этап – факт прохождения работником стажировки в обязательном порядке прописывается в Журнале регистрации инструктажа на рабочем месте (10-12 графы)
Форма Журнала регистрации инструктажа на рабочем месте
3 этап – издание распоряжения о допуске к самостоятельной работе
Если работник успешно прошел стажировку на рабочем месте, то работодатель издает соответствующее распоряжение о допуске к самостоятельно работе с указанием даты, когда работник может приступить к исполнению свои должностных обязанностей без участия наставника.
Форма Распоряжения о допуске к самостоятельной работе
Ответственность работодателя за непроведение стажировки
Как мы уже говорили, стажировка является одной из форм обучения по охране труда. Поэтому за непроведение стажировки работнику, занятому на рабочем месте с вредными и (или) производственными факторами, предусмотрено наказание в соответствии с ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ:
Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения влечет наложение административного штрафа:
• на должностных лиц — от 15 000 до 25 000 рублей;
• на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 15 000 до 25 000 рублей;
• на юридических лиц — от 110 000 до 130 000 рублей.