

Лекции по курсу: «Общие вопросы охраны труда и функционирования системы управления охраной труда»

Содержание

№		
1	Раздел 1. Основы охраны труда в Российской Федерации	
1.1.	Основные понятия охраны труда. Нормативно-правовые основы охраны труда	
1.2.	Обязанности и ответственность должностных лиц и организации по соблюдению требований законодательства о труде и об охране труда	
2.	Раздел 2. Стратегия безопасности труда и охраны здоровья	
2.1.	Стратегия работодателя в области охраны труда. Цели и задачи работодателя по достижению целей в области охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.	
2.2.	Лидерство в области охраны труда. Мотивация работников на безопасный труд	
3.	Система управления охраной труда в организации	
3.1.	Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации	
3.2.	Управление документами. Информирование работников об условиях и охране труда	
3.3.	Специальная оценка условий труда Оценка и управление профессиональными рисками Подготовка работников по охране труда	
3.4.	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами. Обеспечение гарантий и компенсаций работникам	
3.5.	Обеспечение наблюдения за состоянием здоровья работников. Обеспечение санитарно-бытового обслуживания.	
3.6.	Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников. Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ. Обеспечение снабжения безопасной продукцией.	
4.	Расследование и предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний	
4.1.	Социальная защита пострадавших на производстве	

Раздел I. Основы охраны труда в Российской Федерации

Понятие охраны труда. Общие вопросы охраны труда

Под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ).

Человек подвергается воздействию опасностей и в своей трудовой деятельности. Эта деятельность осуществляется в пространстве, называемом производственной средой. В условиях производства на человека в основном действуют техногенные, т.е. связанные с техникой, опасности, которые принято называть опасными и вредными производственными факторами.

Опасным производственным фактором (ОПФ) называется такой производственный фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях приводит к травме или к другому внезапному резкому ухудшению здоровья.

Травма – это повреждение тканей организма и нарушение его функций внешним воздействием. Травма является результатом несчастного случая на производстве, под которым понимают случай воздействия опасного производственного фактора на работающего при выполнении им трудовых обязанностей или заданий руководителя работ.

К опасным производственным факторам следует отнести, например:

- электрический ток определенной силы;
- раскаленные тела;
- возможность падения с высоты, самого работающего либо различных деталей и предметов;
- оборудование, работающее под давлением выше атмосферного, и т.д.

Вредным производственным фактором (ВПФ) называется такой производственный фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях приводит к заболеванию или снижению

трудоспособности. Заболевания, возникающие под действием вредных производственных факторов, называются профессиональными.

К вредным производственным факторам относятся:

- неблагоприятные метеорологические условия;
- запыленность и загазованность воздушной среды;
- воздействие шума, инфра- и ультразвука, вибрации;
- наличие электромагнитных полей, лазерного и ионизирующих излучений и др.

Безопасные условия труда – это условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

В перечень средств индивидуальной защиты (СИЗ) входят: спецодежда, спецобувь, перчатки, головной убор, респираторы (противогазы), антифоны, защитные очки, дерматологические средства (моющие средства, мази, пасты и др.).

Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» определены в Приказе

Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" и других.

Производственная деятельность — совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг (ст. 209 ТК РФ).

Основные направления государственной политики в области охраны труда Статья 210 ТК РФ. Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда; федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда; (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ)
- государственная экспертиза условий труда; установление порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда;(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности; (в ред. Федерального закона от 30.12.2008 N 309-ФЗ)

- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда; участие государства в финансировании мероприятий по охране труда; подготовка специалистов по охране труда и их дополнительное профессиональное образование; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

- международное сотрудничество в области охраны труда;

- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей. (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Нормативные требования в сфере охраны труда. Трудовой договор.

ТК РФ, Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

— организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

— проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

— в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

— недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

— информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

— предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов

Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

— принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

— расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

— беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

— обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— ознакомление работников с требованиями охраны труда;

— разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке,

установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

— наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности. ТК РФ, Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

— соблюдать требования охраны труда;

— правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

— проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

— немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

— проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. ТК РФ, Статья 40. Коллективный договор.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Список приложений к Коллективному договору:

— Приложение № 1. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда и имеющих право на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

— Приложение № 2. Перечень должностей работников имеющих право на бесплатную выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств

— Приложение № 3. Перечень должностей работников, работа которых связана с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Трудовой договор.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обозначенной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник со своей стороны обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя. Основным документом, регламентирующим трудовые отношения, является Трудовой кодекс, и условия трудового договора не должны противоречить его статьям. При этом в спорных ситуациях они будут трактоваться так, как это описано в трудовом кодексе.

Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены Часть 3 ст. 37 Конституции РФ гласит, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Данное положение также содержится в ст. 219 ТК РФ и других нормативных актах. ТК РФ (ст. 219) содержит перечень прав работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

Так, работник имеет право на:

- 1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- 3) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- 5) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- 6) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- 7) профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- 8) запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- 9) обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

10) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

11) внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

12) компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры

1. Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее - Порядок), устанавливает правила проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) лиц, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также на работах, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (Из Ст. 213 ТК РФ).

2. Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу (далее - предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

3. Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - периодические осмотры) проводятся в целях:

1) динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных

производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска по развитию профессиональных заболеваний;

2) выявления заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;

3) своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников;

4) своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;

5) предупреждения несчастных случаев на производстве.

4. Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами (далее – медицинские организации).

5. Для проведения предварительного или периодического осмотра медицинской организацией формируется постоянно действующая врачебная комиссия.

В состав врачебной комиссии включаются врач-профпатолог, который возглавляет комиссию, а также врачи-специалисты, прошедшие в установленном порядке повышение квалификации по специальности "профпатология" или имеющие действующий сертификат по специальности "профпатология".

Состав врачебной комиссии утверждается приказом (распоряжением) руководителя медицинской организации.

6. Обязанности по организации проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагаются на работодателя.

Психиатрическое освидетельствование.

Постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. N 695 "О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности". Правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности.

1. Настоящие Правила определяют порядок прохождения обязательного психиатрического освидетельствования (далее именуется - освидетельствование) работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, предусмотренных Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденным постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 г. N 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании" (далее именуется - Перечень). (работы, связанные с перенапряжением голосового аппарата. Преподавательская деятельность).

2. Освидетельствование работника проводится на добровольной основе с учетом норм, установленных Законом Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании".

3. Освидетельствование работника проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности, предусмотренных Перечнем.

4. Освидетельствование работника проводится врачебной комиссией, создаваемой органом управления здравоохранением (далее именуется - комиссия).

5. Освидетельствование работника проводится не реже одного раза в 5 лет.

6. Работник для прохождения освидетельствования представляет выданное работодателем направление, в котором указываются вид деятельности и условия труда работника, предусмотренные перечнем.

Одновременно работником предъявляется паспорт или иной заменяющий его документ, удостоверяющий личность.

7. Освидетельствование работника проводится в срок не более 20 дней с даты его обращения в комиссию.

В целях освидетельствования комиссия вправе запрашивать у медицинских учреждений дополнительные сведения, о чем работник ставится в известность.

Комиссия принимает соответствующее решение в течение 10 дней после получения дополнительных сведений.

8. При прохождении освидетельствования работник может получать разъяснения по вопросам, связанным с его освидетельствованием.

9. Комиссия принимает решение простым большинством голосов о пригодности (непригодности) работника к выполнению вида деятельности (работы в условиях повышенной опасности), указанного в направлении на освидетельствование.

Решение комиссии (в письменной форме) выдается работнику под роспись в течение 3 дней после его принятия. В этот же срок работодателю направляется сообщение о дате принятия решения комиссией и дате выдачи его работнику.

10. В случае несогласия работника с решением комиссии оно может быть обжаловано в суде.

Режим рабочего времени и время отдыха.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в

сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Сверхурочная работа.

Сверхурочной работой признается работа сверх установленной продолжительности рабочего времени. Не имеет значения, входит ли эта работа в объем трудовых обязанностей работника или по поручению работодателя, работник выполняет другую работу.

По общему правилу сверхурочные работы не допускаются. Наличие сверхурочных работ определяется:

- * при поденном учете рабочего времени сверхурочная является работа сверх установленной локальными актами нормы рабочих часов;

- * при суммированном учете рабочего времени сверхурочной является работа, выполненная работником сверх установленной продолжительности рабочего времени соответствующего учетного периода.

К сверхурочным работам не допускаются лица, не достигшие 18-летнего возраста. При особо вредных и особо опасных условиях труда сверхурочные работы вообще запрещены.

Привлеченные к сверхурочным работам допускается только с согласия работника. Без согласия работника сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций или стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий;

2) при производстве общественно-необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения случайных или неотложных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 2-х часов в течение одного календарного дня, и не более 1-го часа - на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

Сверхурочные работы компенсируются дополнительной оплатой.

Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается.

Время отдыха.

Статья 106. Понятие времени отдыха.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Статья 107. Виды времени отдыха.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
 - отпуска.

Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни.

Статья 108. Перерывы для отдыха и питания.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Отпуска.

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Охраны труда женщин и молодежи.

Приоритетными в области улучшения условий и охраны труда женщин и подростков являются следующие мероприятия:

- решение проблемы облегчения труда женщин, занятых на тяжелых, вредных и опасных работах;
- создание благоприятных условий труда для обеспечения репродуктивного здоровья работающих женщин;
- разработка мероприятий по охране здоровья девушек-подростков, обучающихся в профессиональных училищах и непосредственно занятых в производстве.

Охрана труда женщин.

Трудовое законодательство России закрепляет равенство мужчины и женщины в трудовых отношениях: при приеме на работу, установлении размера оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха и т.д. Вместе с тем, учитывая особенности женского организма, трудовое законодательство предусматривает ряд льгот для работающих женщин, повышенную охрану их труда. Трудовой кодекс РФ предусматривает специальные юридические гарантии для женщин в связи с беременностью и материнством.

Так, запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному

и бытовому обслуживанию). Запрещается переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Разработаны Перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет.

По сложившейся практике перечни работ, на которых запрещается применять труд женщин, рассматриваются при подготовке и заключении коллективных договоров (соглашений). Эти перечни, как правило, включаются в качестве приложений к таким договорам. При этом коллективный договор не может сузить (сократить) утвержденный правительством перечень работ, на которых использование труда женщин недопустимо.

В соответствии с Трудовым кодексом не допускается также применение труда женщин на подземных работах в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением женщин: а) занимающих руководящие посты и не выполняющих физической работы; б) занятых санитарным и бытовым обслуживанием; в) проходящих курс обучения и допущенных к стажировке в подземных частях предприятия; г) которые должны спускаться время от времени в подземные части предприятия для выполнения нефизических работ.

Охрана труда несовершеннолетних.

Трудовой Кодекс РФ запрещает применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда и на подземных работах. Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Количество часов работы в неделю допустимое для несовершеннолетних от 16 до 18 лет – 36 часов.

Правительством РФ утвержден Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет.

При прохождении производственной практики (производственного обучения) лица, не достигшие 18-летнего возраста, могут находиться в производствах и выполнять работы, перечисленные в списке, не свыше 4 час. в день при условии строгого соблюдения в этих производствах и на работах действующих санитарно-гигиенических норм.

Профессиональная подготовка молодежи на производстве по профессиям, перечисленным в указанном списке, допускается при условии достижения 18-летнего возраста к моменту окончания обучения.

Выпускники средних профессионально-технических училищ и средних специальных заведений, закончившие профессиональную подготовку со сроком обучения не менее трех лет по профессиям, указанным в списке, и не достигшие 18-летнего возраста, могут допускаться к работе по этим профессиям под руководством опытных рабочих-наставников при условии строгого соблюдения в этих производствах и на работах действующих правил и норм по охране труда.

Помимо работ с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда лица моложе 18 лет не могут привлекаться к работам: выполняемым вахтовым методом; по совместительству; связанным с производством, хранением и торговлей спиртными напитками.

Запрещается заключение письменного договора о полной материальной ответственности с несовершеннолетними, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

Льготы и компенсации

В системе мер по охране здоровья трудящихся на производстве важная роль принадлежит средствам индивидуальной защиты. Их назначение – предотвратить или уменьшить воздействие на работающих опасных и вредных производственных факторов.

Средства индивидуальной защиты применяют только в тех случаях, когда безопасность работ не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочными решениями, нормализацией воздушной среды, установкой средств защиты от шума или других средств коллективной защиты.

Обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты производится за счет средств работодателей. К ним относятся: изолирующие костюмы (пневмокостюмы, скафандры и т.п), предохранительные приспособления (пояса, диэлектрические коврики, манипуляторы и др.), средства защиты рук (рукавицы, перчатки), головы (каска, шлемы, шапки), лица (защитные маски, щитки), глаз (очки), органов слуха (противошумные шлемы, наушники, вкладыши), органов дыхания

(противогазы, респираторы, пневмошлемы, пневмомаски), защитные дерматологические средства (пасты, кремы, мази).

Вопросы выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты регулируются Правилами, распространяющимися на работников всех организаций независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, профессии и должности которых предусмотрены в типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Правила предусматривают, что специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ) выдаются работникам, занятым в производствах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или производимых в особых температурных условиях.

В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки и щитки, респиратор, противогаз, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, антифоны, заглушки, шумозащитные шлемы, светофильтры, виброзащитные рукавицы и другие, не указаны в типовых отраслевых нормах, они могут быть выданы работодателем работникам на основании аттестации рабочих мест, в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки – до износа или как дежурные, и могут включаться в коллективные договоры и соглашения.

При заключении трудового договора (контракта) работодатель знакомит работников с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также нормами выдачи им средств индивидуальной защиты.

Порядок выдачи средств индивидуальной защиты.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать характеру и условиям работы и обеспечивать безопасность труда. В связи с этим не допускается приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты без сертификата соответствия.

Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

Предусмотренные в типовых отраслевых нормах дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами (например, тулупы - на наружных постах, перчатки диэлектрические – при электроустановках и т.д.) и передаваться от одной смены другой. В этих случаях средства индивидуальной защиты выдаются под ответственность мастера или других лиц, уполномоченных работодателем.

Предусмотренные в типовых отраслевых нормах теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы на утепляющей прокладке, куртки и брюки на утепляющей прокладке, костюмы меховые, тулупы, валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и др.) должны выдаваться работникам с наступлением холодного времени года, а с наступлением теплого могут быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования теплой специальной одеждой и теплой специальной обувью устанавливается работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом с учетом местных климатических условий.

Ученикам любых форм обучения, учащимся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным типовыми отраслевыми нормами, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в общеустановленном порядке.

Бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочим, профессии которых предусмотрены в соответствующих типовых отраслевых нормах, выдаются те же средства индивидуальной защиты, что и рабочим соответствующих профессий.

Предусмотренные в типовых отраслевых нормах средства индивидуальной защиты для рабочих, специалистов и служащих должны выдаваться указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой должности или профессии являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты.

Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе и в комплексных бригадах, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны дополнительно выдаваться, в зависимости от выполняемых работ, и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны записываться в личную карточку установленного образца.

Порядок пользования средствами индивидуальной защиты.

Работники, профессии и должности которых предусмотрены в типовых отраслевых нормах, обязаны пользоваться выданными им средствами индивидуальной защиты. Работники не должны допускаться к работе без предусмотренных в типовых отраслевых нормах средств индивидуальной защиты, в неисправной, неотремонтированной, загрязненной специальной одежде и специальной обуви, а также с неисправными средствами индивидуальной защиты.

Работники должны бережно относиться к выданным в их пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Сроки пользования средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня их фактической выдачи работникам. При этом в сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплое время года.

Работодатель при выдаче работникам таких средств индивидуальной защиты, как респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и некоторые другие, должен обеспечить проведение инструктажа работников по правилам пользования и простейшим способам проверки исправности этих средств, а также тренировку по их применению.

Работодатель обеспечивает регулярные в соответствии с установленными ГОСТами сроками испытание и проверку исправности средств индивидуальной защиты (респираторов, противогазов, самоспасателей, предохранительных поясов, накомарников, касок и др.), а также своевременную замену фильтров, стекол и других частей средств индивидуальной защиты с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на средствах индивидуальной защиты должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках последующего испытания.

Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

Работникам по окончании работы выносить средства индивидуальной защиты за пределы организации запрещается. В отдельных случаях там, где по условиям работы указанный порядок не может быть соблюден (например, на лесозаготовках, на геологических работах и др.), средства индивидуальной защиты могут оставаться в нерабочее время у работников, что может быть оговорено в коллективных договорах и соглашениях или в правилах внутреннего трудового распорядка.

Работодатель организует надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременно осуществляет химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

В тех случаях, когда это требуется по условиям производства, в организации (в цехах, на участках) должны устраиваться сушилки для специальной одежды и специальной обуви, камеры для обеспыливания специальной одежды и установки для дегазации, дезактивации и обезвреживания средств индивидуальной защиты.

Ответственность за своевременное и в полном объеме обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, за организацию контроля за правильностью их применения возлагается на работодателя в установленном законодательством порядке.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе

требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ.

Смывающие и (или) обезвреживающие средства.

Выдача смывающих и обезвреживающих средств. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло. На работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства.

Порядок выдачи работникам молока или других равноценных пищевых продуктов.

Выдача молока и лечебно-профилактического питания.

Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов".

В соответствии со статьей 222 ТК РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, и уровни которых превышают установленные нормативы.

Выдача и употребление молока или других равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными в установленном порядке санитарно-гигиеническими требованиями.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных

условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

Не допускается замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами (кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока), а также выдача молока или других равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

10. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Выдача лечебно-профилактического питания.

Лечебно-профилактическое питание предоставляется бесплатно по установленным нормам на работах с особо вредными условиями труда.

Правом на получение лечебно-профилактического питания пользуются работники, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих производствах названного выше Перечня, независимо от того, в какой отрасли народного хозяйства находятся эти производства.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных в Перечне, а также в дни болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание по своему характеру является профессиональным и заболевший не госпитализирован.

Ответственность за обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием и за соблюдением правил его выдачи возлагается на работодателя.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска
Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

Нормативные требования в сфере охраны труда

Нормативные документы по охране труда. Организация и управление охраной труда.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ОБЕСПЕЧИТЬ:

Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

Нормативные правовые акты:

- Трудовой кодекс РФ, ст. 213.1, 214.1, 223.
- Федеральный закон от 30.12.09 № 384-ФЗ «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений».
- Приказ Минтруда России от 15.12.2020 № 903н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок».
- Приказ Минтруда России от 16.11.2020 № 782н «Об утверждении Правил по охране труда при работе на высоте».
- Приказ Минтруда России от 28.10.2020 № 753н «Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещению грузов».
- Приказ Минтруда России от 27.11.2020 № 835н «Об утверждении Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями».
- Приказ Минтруда России от 11.12.2020 № 883н «Об утверждении Правил по охране труда при строительстве, реконструкции и ремонте».
- Постановление правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Правила противопожарного режима в Российской Федерации».
- СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Локальные нормативные акты работодателя:

- Приказ о назначении специалиста по охране труда.
- Должностные инструкции специалиста по охране труда.

Приказы о назначении ответственных лиц:

- за содержание и эксплуатацию зданий и сооружений;
- за безопасную эксплуатацию автомобильного транспорта;
- за электрохозяйство;
- за исправность инструмента и приспособлений и др.

Должностные инструкции:

- специалиста, ответственного за содержание и эксплуатацию зданий и сооружений;

- специалиста, ответственного за автотранспорт;
- специалиста, ответственного за электрохозяйство.

Акты:

- осмотров зданий и сооружений
- приёмки объектов после ремонта;
- проверки готовности школы к новому учебному году;
- разрешение на проведение занятий в учебных мастерских;
- разрешение на ввод в эксплуатацию оборудования учебных мастерских;
- разрешение на проведение занятий в кабинете обслуживающего труда;
- разрешения на проведение занятий в кабинетах физики, химии, биологии, информатики, ОБЖ (оформляются для вновь организованных и реконструированных кабинетов);
- разрешение на проведение занятий в спортзалах и на спортплощадках;
- испытания гимнастических снарядов и оборудования;
- проверки сопротивления изоляции проводов (оформляются один раз в 3 года) и заземления оборудования (оформляются ежегодно).

Создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ)

Нормативные правовые акты:

- Трудовой кодекс РФ, ст. 209, 217, 218.
- Приказ Минтруда РФ от 29 октября 2021 г. № 776н «Примерное положение о системе управления охраной труда».
- Примерное положение о системе управления охраной труда. Утверждено постановлением Исполкома Общероссийского Профсоюза образования от 29.05.2018 г. № 13-12.
- Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации. Утверждено

постановлением Исполкома Общероссийского Профсоюза образования № 17-15 от 19.06.2019 г.

Локальные нормативные акты работодателя:

- Положение о системе управления охраной труда в организации.
- Отчет по оценке профессиональных рисков в организации.
- Коллективный договор, соглашение по охране труда

Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

Нормативные правовые акты:

- Трудовой кодекс РФ, ст. 213, ст. 213.1.
- Приказ Минтруда РФ от 29 октября 2021 г. № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места».

Локальные нормативные акты работодателя:

- Карты специальной оценки условий труда;
- Отчёт по оценке профессиональных рисков в организации.

Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

Нормативные правовые акты:

- Трудовой кодекс РФ, ст. 218.
- Приказ Минтруда РФ от 29 октября 2021 г. № 776н «Примерное положение о системе управления охраной труда».
- Приказ Минтруда РФ от 28 декабря 2021 г. № 796 «Об утверждении рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков».

Локальные нормативные акты работодателя:

- Отчёт по оценке профессиональных рисков в организации.

Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Нормативные правовые акты:

– Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

– Приказ Минтруда РФ от 24.01.14 № 33н «Об утверждении

Методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

– Приказ Минтруда РФ от 17 июня 2021 г. № 406н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, порядке формирования и ведения реестра деклараций...»

Локальные нормативные акты работодателя:

– Приказ об организации и проведении специальной оценки условий труда (СОУТ).

– Отчет о проведении СОУТ.

Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Нормативные правовые акты:

– Трудовой кодекс РФ, ст. 209, 209.1, 212, 213, 214.1, 216.2, 218.

– Приказ Минтруда РФ от 29 октября 2021 г. № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

– Федеральный закон от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

– Приказ Минтруда РФ от 28 декабря 2021 г. № 796 «Об утверждении рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков».

– Приказ Минтруда России от 31.01.2022 № 36 «Об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей».

– ГОСТ 12.0.230.5 – 2018 Система стандартов безопасности труда.
Методы оценки риска для обеспечения безопасности выполнения работ.

Локальные нормативные акты работодателя:

- Приказ об организации и проведении СОУТ.
- Отчет о проведении СОУТ.
- Приказ о компенсациях за вредные и (или) опасные условия труда.
- Коллективный договор.
- Трудовые договоры работников.
- Приказ об организации и проведении оценки профессиональных рисков.
- Отчет по оценке профессиональных рисков в организации.
- Разработка перечня мер по исключению, снижению или контролю уровней рисков.
- План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (Соглашение по охране труда).

Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

Нормативные правовые акты:

- Трудовой кодекс РФ, ст. 91-105, 106-128, 215, 216, 333, 350.
- Отраслевое соглашение.
- Коллективный договор.
- Постановление Правительства РФ от 11.12.02 № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

Локальные нормативные акты работодателя:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Приказы о приеме на работу.
- Трудовые договоры с работниками.

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

- Приказы о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

- Табели учета рабочего времени.

- Графики отпусков работников.

- Приказы о предоставлении отпуска работникам.

Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Нормативные правовые акты:

- Трудовой кодекс РФ, ст. 221.

- Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.09 № 290н, действует до 01.09.2023).

- Приказ от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (вводится с 01.09.2023).

- Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (действует до 01.09.2023).

- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» (вводится с 01.09.2023).

– Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.11 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (действует до 01.09.2023).

Локальные нормативные акты работодателя:

– Приказ о назначении лица, ответственного за обеспечение работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами.

– Положение (порядок) о выдаче и применении спецодежды, СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств.

– Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача СИЗ.

– Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.

– Личные карточки выдачи СИЗ работникам.

– Личные карточки выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

– Журнал содержания и учёта диэлектрических средств защиты.

Оснащение средствами коллективной защиты

Нормативные правовые акты:

– Трудовой кодекс РФ, ст. 214, ст. 216.1

– Приказ Минтруда РФ от 29 октября 2021 г. № 771н «Об

утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

Локальные нормативные акты работодателя:

– План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (Соглашение по охране труда).

Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию

(применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда

Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Нормативные правовые акты:

- Трудовой кодекс РФ, ст. 219.
- Постановление правительства РФ от 24 декабря 2021 г.

№ 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда».

Локальные нормативные акты работодателя:

- Приказ о направлении на обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
- Протокол о проверке знаний требований охраны труда.
- Приказ об организации и проведении инструктажей по охране труда и обучения безопасным методам и приемам выполнения работ.
- Положение (порядок) об организации и проведении инструктажей по охране труда и обучения безопасным методам и приемам выполнения работ.
- Приказ об организации обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим.
- Программа обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим.
- Программа обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, опасностей, идентифицированных в рамках системы управления охраной труда в организации и оценки профессиональных рисков.
- Журнал учета обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.
- Программа проведения вводного инструктажа.
- Инструкция по проведению вводного инструктажа.

– Приказ об освобождении от проведения первичного инструктажа на рабочем месте

– Перечень профессий и должностей, работники которых освобождены от первичного инструктажа.

– Приказ об освобождении от обучения требованиям охраны труда.

– Перечень профессий и должностей, работники которых освобождены от обучения требованиям охраны труда.

– Утвержденный перечень инструкций по охране труда.

– Журнал регистрации вводного инструктажа по охране труда.

– Журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте (первичного, повторного, внепланового, целевого).

– Приказ о создании постоянно действующей комиссии по проверке знаний требований охраны труда.

– Протоколы заседания комиссии по проверке знаний требований охраны труда.

Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

Нормативные правовые акты:

– Трудовой кодекс РФ, ст. 21, 22, 223, 224, 370.

– Приказ Минтруда РФ от 22 сентября 2021 г. № 650н «Примерное положение о комитете (комиссии) по охране труда»

Локальные нормативные акты работодателя:

– Положение об административно-общественном контроле состояния охраны труда.

– Положение о комиссии по охране труда.

– Журнал административно-общественного контроля состояния охраны труда.

– Акты о проверке выполнения условий коллективного договора.

Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников.

Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Нормативные правовые акты:

– Трудовой кодекс РФ, ст. 220.

– Приказ Минздрава РФ от 28 января 2021 г. № 29н «Об

утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...»

– Постановление Правительства РФ от 23.09.02 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

– Постановление Правительства РФ от 21.07.00 № 546 «О внесении изменений и дополнений в Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности».

Локальные нормативные акты работодателя:

– Приказ руководителя об организации прохождения обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований.

– Направления на предварительный (периодический) медицинский осмотр, психиатрическое освидетельствование.

– Журнал учета направлений на предварительный (периодический) медицинский осмотр, психиатрическое освидетельствование.

– Список контингентов работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам.

- Поимённый список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, психиатрическим освидетельствованиям.
- Договор с медицинской организацией на проведение медицинских осмотров работников, психиатрических освидетельствований.
- Медицинское заключение по результатам медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования.
- Паспорт здоровья работников.

Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

Нормативные правовые акты:

- Трудовой кодекс РФ, ст. 214.1.

Локальные нормативные акты работодателя:

- Инструкции по охране труда для работников, раздел «Требования охраны труда в аварийных ситуациях».
- Инструкция по оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях.
- Планы-схемы эвакуации людей и материальных ценностей в случае пожара.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Нормативные правовые акты:

- Трудовой кодекс РФ, ст. 226-231.
- Постановление Минтруда РФ от 24.10.02 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».
- Приказ Минобрнауки России от 27.06.2017 № 602 «Об утверждении Порядка расследования и учета несчастных случаев с

обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность».

- Приказ Минтруда РФ от 15 сентября 2021 г. № 632н «Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников».

Локальные нормативные акты работодателя:

- Журнал регистрации несчастных случаев на производстве.
- Журнал регистрации микроповреждений (микротравм) работников.
- Журнал регистрации несчастных случаев с учащимися (воспитанниками).
- Положение по учету и рассмотрению обстоятельств и причин микроповреждений (микротравм) работников.
- Материалы расследования несчастных случаев на производстве.
- Материалы расследования профессиональных заболеваний.
- Материалы расследования микроповреждений (микротравм) работников.

Обеспечение санитарно-бытового и медицинского обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставки работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Нормативные правовые акты:

- Трудовой кодекс РФ, ст. 22, 216.3.
- Федеральный закон от 30.03.99 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (ст. 11, 29).
- Приказ Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптек для оказания первой помощи».

Локальные нормативные акты работодателя:

- Приказ о создании санитарных постов.
- Инструкция по оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях.

– План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (Соглашение по охране труда).

Предоставление федеральному органу исполнительной власти, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов:

Беспрепятственного допуска в установленном порядке должностных лиц в целях проведения проверок.

Выполнения предписаний должностных лиц.

Нормативные правовые акты:

– Трудовой кодекс РФ, ст. 357, 360, 363, 366-370.

– ФЗ от 31.07.2020 № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в РФ».

Локальные нормативные акты работодателя:

– Документы (предписания, представления, постановления, акты, доклады, справки) органов госнадзора и контроля, а также органов общественного контроля.

– Документы (постановления, акты, доклады, справки) о санитарном состоянии организации.

– Акты о результатах проверок выполнения соглашений по охране труда.

– Акты о проверке выполнения условий коллективного договора.

Обеспечение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Нормативные правовые акты:

– Трудовой кодекс РФ, ст. 57.

– Федеральный закон от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

– Постановление Правительства РФ от 15.05.06 № 286 «Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию

застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

– Приказ Фонда социального страхования РФ от 24.08.00 № 157 «Об утверждении формы сообщения о страховом случае (о несчастном случае на производстве, групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, о впервые выявленном профзаболевании)».

Локальные нормативные акты работодателя:

- Трудовые договоры с работниками.
- Журнал регистрации несчастных случаев на производстве.
- Заключения медицинской организации по тяжелым несчастным случаям.
- Сообщения о страховом случае (о несчастном случае на производстве, групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, о впервые выявленном профзаболевании).

Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Нормативные правовые акты:

- Трудовой кодекс РФ, ст. 21, 22, 53, 216.2.
- Приказ Минтруда РФ от 29 октября 2021 г. № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

– Приказ Минтруда РФ от 17.12.2021 г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

Локальные нормативные акты работодателя:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Приказы (распоряжения) о приеме на работу.
- Трудовые договоры с работниками.
- Журнал регистрации вводного инструктажа.
- Журнал регистрации инструктажа на рабочем месте.
- Карты специальной оценки условий труда.
- Карты оценки рисков идентифицированных опасностей на рабочем месте.
- Уголки по охране труда, наличие кабинета охраны труда (при необходимой численности работников).

Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Нормативные правовые акты:

- Трудовой кодекс РФ, ст. 372.
- Приказ Минтруда РФ от 29 октября 2021 г. № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем».
- Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда, утвержденных Минтрудом РФ от 13.05.2004 г.

Локальные нормативные акты работодателя:

- Протоколы согласования локальных нормативных актов профкомом.

Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз

данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

Нормативные правовые акты:

– Постановление Правительства РФ от 27.12.10 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

Локальные нормативные акты работодателя:

– Комплект нормативно-правовых актов, содержащий требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности работодателя.

– Текущая документация и архив по охране труда.

Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Нормативные правовые акты:

– Постановление правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

– Приказ Минтруда РФ от 18 июля 2019 г. № 512н «Об

утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

Локальные нормативные акты работодателя:

– Трудовые договора с работниками.

– Коллективный договор.

– Правила внутреннего трудового распорядка.

Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий и сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

Нормативные правовые акты:

- Трудовой кодекс, ст. 214.1., 370.

Локальные нормативные акты работодателя:

- Инструкции по охране труда для работников (раздел «Требования охраны труда в аварийных ситуациях»).
- Инструкция по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.
- Материалы расследования несчастных случаев на производстве.
- Планы-схемы эвакуации людей и материальных ценностей в случае пожара.

При приёме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

Нормативные правовые акты:

- СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30.

Локальные нормативные акты работодателя:

- Трудовые договора с работниками.
- Коллективный договор.
- Правила внутреннего трудового распорядка.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя, работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан согласовать с другим работодателем мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

Нормативные правовые акты:

- Приказ Минтруда РФ от 22 сентября 2021 г. № 656н «Об утверждении примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг))»

на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица)»).

Локальные нормативные акты работодателя:

- Журнал регистрации вводного инструктажа.
- Приказ о назначении лиц, отвечающих за безопасную организацию работ, в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда.
- План мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников.

1.2. ПЕРЕЧЕНЬ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Положения об организации работы по охране труда:

1.1. Положение о системе управления охраной труда в организации образования.

1.2. Положение о комиссии по охране труда.

1.3. Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюза.

1.4. Положение о проведении административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

1.5. Положение об организации выдачи и применения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

1.6. Положение о проведении обучения и инструктажа по охране труда работников.

1.7. Положение по учету и рассмотрению обстоятельств и причин микроповреждений (микротравм) работников.

2. Организационные приказы по охране труда:

2.1. Об организации работы по охране труда.

2.2. О назначении лиц, ответственных за организацию безопасной работы.

2.3. О пожарной безопасности.

2.4. О назначении лица, ответственного за эксплуатацию электрохозяйства.

2.5. О назначении лица, ответственного за охрану труда.

2.6. О возложении на работника обязанностей по контролю за соблюдением в организации требований охраны труда.

2.7. О введении в действие Положения о проведении обучения и инструктажа по охране труда работников и назначении ответственных лиц за его исполнение.

2.8. О назначении постоянно действующей комиссии по проверке знаний требований охраны труда.

2.9. О присвоении 1 группы по электробезопасности неэлектротехническому персоналу.

2.10. О введении в действие инструкций по охране труда.

2.11. Об обеспечении работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Положение об организации выдачи и применения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

2.12. Об образовании комиссии по охране труда.

Положение о комиссии по охране труда.

2.13. Об учете и рассмотрении обстоятельств и причин микроповреждений (микротравм) работников и расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

Положение об учете и рассмотрении обстоятельств и причин микроповреждений (микротравм) работников.

2.14. Об утверждении плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

2.15. О проведении административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

Положение об административно-общественном контроле.

2.16. Об организации проведения специальной оценки условий труда.

2.17. Об организации проведения оценки профессиональных рисков.

2.18. О введении в действие Положения о системе управления охраной труда.

3. Акты, соглашения и протоколы:

3.1. Акт проверки готовности школы к новому учебному году.

3.2. Акт-разрешение на проведение занятий в учебных мастерских.

3.3. Акт-разрешение на ввод в эксплуатацию оборудования учебных мастерских.

3.4. Акт-разрешение на проведение занятий в кабинете обслуживающего труда.

3.5. Акты-разрешения на проведение занятий в кабинетах физики, химии, биологии, информатики, ОБЖ (оформляются для вновь организованных и реконструированных кабинетов).

3.6. Акт-разрешение на проведение занятий в спортзалах и на спортплощадках

3.6. Акты испытания гимнастических снарядов и оборудования.

3.6. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (Соглашение администрации и профсоюзной организации учреждения по охране труда).

3.7. Акт проверки выполнения соглашения по охране труда

3.8. Акт технического осмотра здания.

3.9. Протоколы проверки сопротивления изоляции проводов (оформляются один раз в 3 года) и заземления оборудования (оформляются ежегодно).

4. Журналы:

4.1. Журнал регистрации вводного инструктажа по охране труда.

4.2. Журнал регистрации инструктажей на рабочем месте.

4.3. Журнал учета присвоения группы I по электробезопасности неэлектротехническому персоналу.

4.3. Журнал административно-общественного контроля за состоянием условий и охраной труда.

4.4. Журнал регистрации несчастных случаев с обучающимися.

- 4.5. Журнал регистрации несчастных случаев с работниками.
- 4.6. Журнал учета микроповреждений (микротравм) работников.
- 4.7. Журналы регистрации инструктажей по охране труда с обучающимися.
- 4.8. Журнал учета и содержания диэлектрических средств защиты.
- 4.9. Журнал учета огнетушителей.
- 5. Инструкции по охране труда
- 6. Программы инструктажей, обучения по охране труда, проверка знаний требований охраны труда:
 - 6.1. Программа вводного инструктажа для работников.
 - 6.2. Программы первичного инструктажа на рабочем месте для работников.
 - 6.3. Программа по обучению работников первой помощи пострадавшим.
 - 6.4. Программа инструктажа на группу 1 по электробезопасности.
 - 6.5. Программа обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, опасностей, идентифицированных в рамках системы управления охраной труда в организации и оценки профессиональных рисков.
 - 6.6. Экзаменационные билеты по охране труда.
 - 6.7. Протоколы заседания комиссии по проверке знаний требований охраны труда.
 - 6.8. Удостоверения о проверке знаний требований охраны труда.
- 7. Перечни:
 - 7.1. Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
 - 7.2. Перечень профессий, предоставляющих работникам право на смывающие и (или) обезвреживающие средства.
 - 7.3. Перечень инструкций по охране труда.

7.4. Перечень должностей, освобожденных от проведения первичного и повторного инструктажей.

7.5. Перечень должностей, освобожденных от проведения обучения и проверки знаний требований охраны труда.

7.6. Поименный список лиц, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам.

7.7. Контингент лиц, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам.

7.8. Перечень должностей и профессий, требующих присвоения 1 группы по электробезопасности.

8. Личные карточки учета:

8.1. Личная карта учета выдачи средств индивидуальной защиты.

8.2. Личная карта учета выдачи смывающих и обезвреживающих средств.

1.3. ПЕРЕЧЕНЬ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ

– Трудовой кодекс РФ, раздел 10.

– Федеральный закон от 30.12.09 № 384-ФЗ «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений».

– Приказ Минтруда России от 15.12.2020 № 903н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок».

– Приказ Минтруда России от 16.11.2020 № 782н «Об утверждении Правил по охране труда при работе на высоте».

– Приказ Минтруда России от 28.10.2020 № 753н «Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещению грузов».

– Приказ Минтруда России от 27.11.2020 № 835н «Об утверждении Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями».

– Приказ Минтруда России от 11.12.2020 № 883н «Об утверждении Правил по охране труда при строительстве, реконструкции и ремонте».

– Постановление правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Правила противопожарного режима в Российской Федерации».

– СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

– Приказ Минтруда РФ от 29 октября 2021 г. № 776н «Примерное положение о системе управления охраной труда».

– Приказ Минтруда РФ от 29 октября 2021 г. № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места».

– Приказ Минтруда РФ от 28 декабря 2021 г. № 796 «Об утверждении рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков».

– Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

– Приказ Минтруда РФ от 24.01.14 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

– Приказ Минтруда РФ от 17 июня 2021 г. № 406н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, порядке формирования и ведения реестра деклараций...».

– Приказ Минтруда РФ от 29 октября 2021 г. № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»

– Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.09 № 290н, действует до 01.09.2023).

– Приказ от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (вводится с 01.09.2023).

– Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (действует до 01.09.2023).

– Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» (вводится с 01.09.2023).

– Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.11 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (действует до 01.09.2023).

– Постановление правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда»

– Приказ Минтруда РФ от 22 сентября 2021 г. № 650н «Примерное положение о комитете (комиссии) по охране труда».

– Приказ Минздрава РФ от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...»

– Постановление Правительства РФ от 23.09.02 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

– Постановление Правительства РФ от 21.07.00 № 546 «О внесении изменений и дополнений в Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности».

– Постановление Минтруда РФ от 24.10.02 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

– Приказ Минобрнауки России от 27.06.2017 № 602 «Об утверждении Порядка расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность».

– Приказ Минтруда РФ от 15 сентября 2021 г. № 632н «Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников».

– Приказ Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптек для оказания первой помощи».

– Приказ Минтруда РФ от 29 октября 2021 г. № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

– Приказ Минтруда РФ от 17.12.2021 г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

– Приказ Минтруда РФ от 29 октября 2021 г. № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем».

– Постановление правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

– Приказ Минтруда РФ от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

– СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30.

– Приказ Минтруда РФ от 22 сентября 2021 г. № 656н «Об утверждении примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица)».

Система стандартов безопасности труда (ССБТ).

В соответствии с ГОСТ 12.0.001 «Основные положения» ССБТ — это комплекс взаимосвязанных стандартов, содержащих требования, нормы и правила, направленные на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

Система стандартов по безопасности труда (ССБТ) включает государственные, отраслевые стандарты и стандарты предприятий. В РФ действует около 400 государственных стандартов по охране труда.

ССБТ устанавливает:

- требования к организации работ по обеспечению безопасности труда и организационно-методические основы стандартизации в области безопасности труда;
- требования и нормы по видам опасных и вредных производственных факторов (ОВПФ);
- требования безопасности к производственному оборудованию;
- требования безопасности к производственным процессам;
- требования к средствам защиты;
- требования безопасности к зданиям и сооружениям.

ССБТ не исключает действия норм и правил, утвержденных органами государственного утверждаемые органами государственного надзора, и стандарты ССБТ должны быть взаимно увязаны.

Основу нормативно-правовой базы создания и функционирования СУОТ организации составляют ФЗ, в т. ч. "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" и др., а также ТК РФ, постановления Правительства РФ по вопросам охраны труда, нормативные правовые акты и нормативно-технические документы федеральных органов исполнительной власти и субъектов РФ в соответствии с их компетенцией.

Объектом управления является охрана труда, как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социальноэкономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебнопрофилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Правила, нормы, типовые инструкции и другие нормативные документы по охране труда. Администрация обязана обеспечить условия работы, соответствующие межотраслевым и отраслевым правилам по охране труда, регламентирующих безопасность условий труда для какихлибо видов работ, производств или типов оборудования, встречающихся в различных отраслях народного хозяйства. Отраслевые правила по охране труда утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти.

Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда утверждают Госстандарт РФ и Минстрой РФ, отраслевые стандарты - федеральные органы исполнительной власти, санитарные нормы и правила - Госкомсанэпиднадзор РФ, строительные нормы и правила (СНиП) - Минстрой РФ, отраслевые инструкции и правила по охране труда - федеральные органы исполнительной власти.

Министерство труда РФ утвердило Положение о порядке разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда, а также Методические указания по разработке этих правил и инструкций. Предусмотрено, что разработка правил и инструкций по охране труда может производиться с привлечением профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов.

Надзор и контроль за соблюдением правил по охране труда осуществляются федеральными органами надзора. Профессиональные союзы осуществляют общественный контроль за соблюдением правил и инструкций по охране труда. На предприятиях вопросы охраны труда, социального развития коллектива, здоровья его членов, как и иные производственные и трудовые отношения регулируются коллективными договорами (соглашениями). Предприятия, учреждения и организации разрабатывают и утверждают стандарты предприятия системы стандартов безопасности труда (СТП ССБТ), инструкции по охране труда для работников и на отдельные виды работ (ИОТ) на основе государственных нормативных правовых актов и соответствующих нормативных правовых актов субъектов РФ. Профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные

уполномоченные работниками представительные органы имеют право принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов по охране труда.

Инструкции по охране труда, обязательные для работников. Инструкция по охране труда является нормативным документом, устанавливающим требования безопасности при выполнении работ, где работники выполняют порученную им работу.

Инструкции для работников разрабатываются руководителями структурных подразделений, отделов, лабораторий и других соответствующих им подразделений и утверждаются руководителем после проведения предварительных консультаций с соответствующим выборным профсоюзным органом и службой охраны труда, а в случае необходимости – и с другими заинтересованными службами и должностными лицами по усмотрению службы охраны труда.

Контроль за выполнением инструкций для работников возлагается на руководителей предприятий и их структурных подразделений (служб), руководителей цехов (участков), а также на бригадиров.

Работник, допустивший нарушение инструкции по охране труда, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Если нарушение правил охраны труда связано с причинением имущественного ущерба предприятию, работник несет и материальную ответственность в установленном законом порядке.

Разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников.

Инструкция по охране труда для работника разрабатывается исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы.

Инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии – межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций-изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы.

Руководитель структурного подразделения осуществляет разработку инструкций по охране труда для работников с учетом изложенного в письменном виде мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа. Коллективным договором, соглашением может быть предусмотрено принятие инструкций по охране труда по согласованию с представительным органом работников.

Для вводимых в действие новых и реконструированных производств допускается разработка временных инструкций по охране труда для работников.

Временные инструкции по охране труда для работников обеспечивают безопасное ведение технологических процессов (работ) и безопасную эксплуатацию оборудования. Они разрабатываются на срок до приемки указанных производств в эксплуатацию.

Пересмотр и проверка инструкций должна производиться не реже одного раза в 3 года.

Инструкции по охране труда для работников могут досрочно пересматриваться:

- а) при пересмотре межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда;
- б) изменении условий труда работников;
- в) внедрении новой техники и технологии;
- г) по результатам анализа материалов расследования аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- д) по требованию представителей органов по труду субъектов Российской Федерации или органов федеральной инспекции труда.

Если в течение срока действия инструкции по охране труда для работника условия его труда не изменились, то ее действие продлевается на следующий срок.

Действующие в подразделении инструкции по охране труда для работников структурного подразделения организации, а также перечень этих инструкций хранятся у руководителя этого подразделения.

Местонахождение инструкций по охране труда для работников рекомендуется определять руководителю структурного подразделения

организации с учетом обеспечения доступности и удобства ознакомления с ними.

Инструкции по охране труда для работников могут быть выданы им на руки для изучения при первичном инструктаже либо вывешены на рабочих местах или участках, либо хранятся в ином месте, доступном для работников.

Инструкция по охране труда состоит из следующих разделов:

1. Общие требования охраны труда.
2. Требования охраны труда перед началом работы.
3. Требования охраны труда во время работы.
4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях.
5. Требования охраны труда по окончании работы.

Государственное управление охраной труда.

Законодательством об охране труда предусмотрено, что государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами охраны труда, и другими федеральными органами исполнительной власти.

Распределение полномочий федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда осуществляется Правительством РФ.

Федеральные органы исполнительной власти, которым в соответствии с законодательством РФ предоставлено право осуществлять отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими требования охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами охраны труда.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов РФ осуществляется федеральными органами исполнительной власти, ведающими вопросами охраны труда, и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий.

Сектор охраны труда. Служба охраны труда в организации – основное звено в системе управления охраной труда. От ее деятельности, в

первую очередь, зависит уровень организаторской работы по созданию безопасных и здоровых условий труда.

Основные направления работы сектора охраны труда:

- организация работы по обеспечению выполнения требований охраны труда;
- информирование и консультирование работников университета по вопросам ОТ;
- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний среди работников и обучающихся;
- участие в планировании мероприятий по охране труда, профилактика заболеваемости инфекционными заболеваниями и др.;
- участие в работе комиссий по контролю за состоянием охраны труда в университете;
- организация проведения вводных и целевых инструктажей по охране труда с работниками университета;
- контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда;
- оперативный контроль за состоянием охраны труда и учебы в университете.

В соответствии с основными направлениями работы на сектор охраны труда возлагаются следующие функции и обязанности:

- организация, методическое руководство специальной оценкой рабочих мест по условиям труда, контроль за проведением работ и выявление опасных и вредных производственных факторов.
- Оказание помощи подразделениям университета в организации проведения замеров параметров опасных и вредных факторов при спецоценке рабочих мест по условиям труда, оценке травмобезопасности учебного, научно-исследовательского и производственного оборудования на соответствие требованиям охраны труда.
- Проведение учета и анализа состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников и обучающихся.

— Информирование работников и обучающихся от лица ректора университета о состоянии условий и принятых мерах по защите от воздействия опасных и вредных факторов на рабочих местах.

— Участие в разработке коллективных договоров, соглашений по охране труда.

— Проведение учета и анализа состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников и обучающихся.

— Информирование работников и обучающихся от лица ректора университета о состоянии условий и принятых мерах по защите от воздействия опасных и вредных факторов на рабочих местах.

— Проведение совместно с представителями соответствующих подразделений университета и уполномоченными лицами по охране труда профсоюзов или трудового коллектива проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования на соответствие их требованиям правил и норм по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, средств коллективной защиты.

— Участие в разработке коллективных договоров, соглашений по охране труда.

— Организация расследования несчастных случаев в университете, хранения актов и других материалов расследования несчастных случаев с работниками и обучающимися. Разработка совместно с руководителями подразделений университета планов по улучшению условий и охраны труда, мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, а также планов мероприятий на устранение нарушений правил безопасности труда, отмеченных в предписаниях органов надзора и контроля.

— Оказание помощи руководителям подразделений университета в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники и обучающиеся должны проходить обязательные профилактические, периодические медицинские осмотры, а также списков профессий на предоставление компенсаций и льгот за тяжелые, вредные и опасные условия труда, перечень профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда.

— Оказание методической помощи руководителям подразделений университета по разработке новых и пересмотре действующих инструкций по охране труда для работников и студентов.

— Разработка программы и проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми вновь принимаемыми на работу в университет (в том числе временно) и переводимыми на другую работу.

— Оказание методической помощи руководителям структурных подразделений по организации и проведению инструктажей: первичного на рабочем месте, повторного, внепланового и целевого.

— Участие в организации поведения обучения и проверке знаний по охране труда работников в организации, имеющей лицензию образовательной деятельности в области охраны труда.

— Проведение целевых инструктажей с руководителями студентов, выезжающих на практики и другие мероприятия за пределы города.

— Согласование проектов нормативно-технической документации, инструкций по охране труда.

— Рассмотрение писем, заявлений, жалоб работников по вопросам охраны труда и подготовке по ним предложений ректору университета для устранения имеющихся и выявленных в ходе расследований недостатков и упущений.

— Проведение проверок правильного и своевременного ведения документации по охране труда в структурных подразделениях.

— Составление отчетов по охране труда в соответствии с установленными формами и сроками.

— Согласование разрабатываемой в университете проектной документации, участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструированных объектов.

Комитеты (комиссии) по охране труда ТК РФ, Статья 218. Комитеты (комиссии) по охране труда.

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Типовое положение о комитете

(комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Комитет (комиссия) по охране труда по своей сути - коллективный орган управления охраной труда в организации, представляющий работодателей, профсоюзы и иные уполномоченные работниками органы. Все они являются равноправными партнерами.

Обеспечение прав работников на охрану труда

Основные обязанности по обеспечению безопасных условий охраны труда, в соответствии с положениями ст. 212 Трудового кодекса РФ, возлагаются на работодателя (администрацию юридического лица).

«Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда; (абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ)
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств

индивидуальной и коллективной защиты работников; (в ред. Федерального закона от 30.12.2008 N 313-ФЗ)

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.12.2008 N 313-ФЗ)
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в

соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.11.2011 N 353-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий; (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ)

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку

работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи; в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ)

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки; (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ)

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)»

В статье 419 ТК РФ установлены виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

«Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами».

Подготовка работников по охране труда.

Руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Вновь назначенные на должность руководители и специалисты организации допускаются к самостоятельной деятельности после их ознакомления работодателем (или уполномоченным им лицом) с должностными обязанностями, в том числе по охране труда, с действующими в организации локальными нормативными актами, регламентирующими порядок организации работ по охране труда, условиями труда на вверенных им объектах (структурных подразделениях организации).

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам по охране труда непосредственно самой организацией или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность (далее - обучающие организации), при наличии у них лицензии на право ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы.

Обучение по охране труда проходят:

- руководители организаций, заместители руководителей организаций, курирующие вопросы охраны труда, заместители главных инженеров по охране труда, руководители, специалисты, инженерно-технические

работники, осуществляющие организацию, руководство и проведение работ на рабочих местах и в производственных подразделениях;

- специалисты служб охраны труда, работники, на которых работодателем возложены обязанности организации работы по охране труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов - в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда;
- члены комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций - в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда;
- Министерство труда и социального развития Российской Федерации разрабатывает и утверждает примерные учебные планы и программы обучения по охране труда, включающие изучение межотраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, других нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

Обучающие организации на основе примерных учебных планов и программ обучения по охране труда разрабатывают и утверждают рабочие учебные планы и программы обучения по охране труда по согласованию с соответствующими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда.

Обучение работников рабочих профессий.

Работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан организовать в течение месяца после приема на работу обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу.

Обучение по охране труда проводится при подготовке работников рабочих профессий, переподготовке и обучении их другим рабочим профессиям.

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.

Работники рабочих профессий, впервые поступившие на указанные работы либо имеющие перерыв в работе по профессии (виду работ) более года, проходят обучение и проверку знаний требований охраны труда в течение первого месяца после назначения на эти работы.

Порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регуливающими безопасность конкретных видов работ.

Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

В ст. 7 Конституции РФ подчеркивается, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей. Одной из гарантий реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда является надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. В соответствии с нормами ТК РФ надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляют:

— специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, не зависящие в своей деятельности от администрации предприятий, учреждений, организаций и вышестоящих органов;

— профессиональные союзы, а также состоящие в их ведении техническая и правовая инспекция труда согласно положениям об этих инспекциях.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют специально уполномоченные органы — федеральные надзоры.

Внутриведомственный государственный надзор в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства, в том числе норм об охране труда и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры.

Государственный надзор по охране труда

В соответствии с нормами гл. 57 ТК РФ государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет **федеральная инспекция труда** — единая федеральная централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда). Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, является **Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)**, находящаяся в ведении Минздравсоцразвития России. В сфере трудовой деятельности Роструд осуществляет государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве.

В соответствии с Положением о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденным постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324, в функции Роструда входит также осуществление надзора и контроля в сфере занятости и альтернативной гражданской службы, оказания государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от

безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

В соответствии со ст. 355 ТК РФ основными задачами федеральной инспекции труда являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

- осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

- осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

— направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ,

органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

— осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

— обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

— анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

— осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

— готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту РФ и в Правительство РФ;

— реализует иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов наделены довольно широкими полномочиями. В частности, они имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об

отстранении их от должности в установленном порядке; расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве.

При осуществлении государственного надзора и контроля государственные инспекторы труда обязаны соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работодателей — физических и юридических лиц (организаций).

Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

В ходе инспекционной проверки государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля

Органы государственного специализированного надзора

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности, имеющие свои территориальные органы — инспекции. К важнейшим из них (связанным с охраной труда) относятся:

— Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), находящаяся в ведении Минприроды России. В системе Ростехнадзора состоят государственные учреждения и иные организации, ранее находившиеся в ведении Федерального надзора России по ядерной и радиационной безопасности, Федерального горного и промышленного надзора России и Государственного энергетического надзора упраздненного Министерства энергетики РФ, а также Министерства природных ресурсов РФ, необходимые для осуществления закрепленных за данной Службой функций.

Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 401 утверждено Положение о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору.

В соответствии с этим документом Ростехнадзор является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

принятию нормативных правовых актов; контролю и надзору в сфере охраны окружающей среды в части, касающейся ограничения негативного техногенного воздействия (в том числе в области обращения с отходами производства и потребления), безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, охраны недр, промышленной безопасности, безопасности при использовании атомной энергии; электрических и тепловых установок и сетей (кроме бытовых установок и сетей), безопасности гидротехнических сооружений на объектах промышленности и энергетики, безопасности производства, хранения и применения взрывчатых материалов промышленного назначения, а также специальные функции в области государственной безопасности в указанной сфере.

Постановлением Правительства РФ от 16 мая 2005 г. № 303 установлены полномочия Ростехнадзора в области обеспечения биологической и химической безопасности Российской Федерации.

Ростехнадзор осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Ростехнадзор вправе следить за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда на объектах угольной, горно-рудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геолого-разведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок и сетей, также осуществляется Ростехнадзором;

— **Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор)**, которая входит в систему Минздравсоцразвития России. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 322 утверждено Положение о Федеральной службе по надзору в области защиты прав потребителей и благополучия человека. В

соответствии с этим документом Роспотребнадзор является уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и потребительского рынка.

В рамках своих полномочий Роспотребнадзор осуществляет государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением санитарного законодательства; государственный контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в области защиты прав потребителей и контроль за соблюдением правил продажи отдельных предусмотренных законодательством видов товаров, выполнения работ, оказания услуг.

Роспотребнадзор осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Объектом государственного пожарного контроля (надзора) является деятельность юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и граждан по выполнению обязательных требований в области пожарной безопасности, в том числе на их имущественном комплексе (или его части), включая территорию, здания, сооружения, транспортные средства, технологические установки, оборудование, агрегаты, изделия и иное имущество

Управление государственного пожарного надзора МЧС

России в пределах своей компетенции руководит и контролирует деятельность управлений государственного пожарного надзора региональных центров, управлений (отделов, отделений) государственного пожарного надзора, главных управлений МЧС России по субъектам РФ и их территориальных отделов (отделений, инспекций), отделов (отделений, инспекций, групп) государственного пожарного надзора, подразделений Федеральной противопожарной службы.

Надзор за соблюдением требований пожарной безопасности на объектах контроля (надзора) осуществляется в ходе проверок, проводимых в рамках мероприятий по контролю;

— Федеральная служба по надзору в сфере транспорта (Ространснадзор), находящаяся в ведении Минтранса России. Обеспечение транспортной безопасности, особенно самого массового транспорта — автомобильного, тесно связано с проблемами охраны труда, а потому правоприменительная деятельность субъектов права в данной сфере также подлежит государственному надзору и контролю.

Положение о федеральной службе по надзору в сфере транспорта утверждено постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 398. В соответствии с этим документом Ространснадзор является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере гражданской авиации, морского, внутреннего водного, железнодорожного, автомобильного, промышленного транспорта и дорожного хозяйства;

Государственная инспекция безопасности дорожного движения (ГИБДД). Сегодня значительная часть работников организаций пользуется служебным, личным или общественным транспортом в связи с необходимостью выполнения своей работы. Их благополучие на дороге зависит от безопасности дорожного движения, контроль за которой осуществляет ГИБДД Министерства внутренних дел РФ.

Государственная экспертиза условий труда

Контроль за условиями труда, связанный с экспертизой их безопасности, призван обеспечить специальный орган — государственная экспертиза условий труда, задачи и функции которой прописаны на законодательном уровне.

В соответствии со ст. 216.1 ТК РФ государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ. Этот порядок определяется Положением о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства РФ от 25 апреля 2003 г. № 244.

Согласно данному Положению, государственная экспертиза условий труда осуществляется Федеральной службой по труду и занятости (Роструд) и

органами исполнительной власти субъектов РФ, ведающими вопросами охраны труда.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется строго в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

В соответствии с нормами ТК РФ государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

- качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
- правильности предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- соответствия проектов строительства, реконструкции, технического переоснащения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий государственным нормативным требованиям охраны труда;
- фактических условий труда работников, в том числе в период, непосредственно предшествовавший несчастному случаю на производстве.

Государственной экспертизе условий труда подлежат документация и материалы по условиям и охране труда.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы; проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости аккредитованных исследовательских (измерительных) лабораторий. По результатам экспертизы составляется заключение о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, которое направляется в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы, органы Фонда социального страхования РФ. При этом в обязанности лиц, осуществляющих государственную экспертизу условий труда, входит обеспечение: а) объективности и обоснованности выводов, изложенных в заключениях; б) сохранности документов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальности содержащихся в них сведений.

При осуществлении государственной экспертизы условий труда могут проводиться лабораторные исследования (измерения) факторов производственной среды, выполняемые за счет средств заказчика аккредитованными в установленном порядке исследовательскими (измерительными) лабораториями.

По окончании государственной экспертизы составляется экспертное заключение (в двух экземплярах) и подписывается лицом (лицами), проводившим экспертизу, и руководителем экспертизы. Экспертное заключение должно содержать обоснованные выводы о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Социальное партнерство в сфере труда

1. Общие понятия социального партнерства и общая характеристика законодательства о нем.

Социальное партнерство, определение которого дано в ст. 23 ТК РФ, свидетельствует о том, что оно является в трудовом праве РФ новым способом правового регулирования труда, служащим для регулирования противоречий интересов работников и работодателей, а также органов государства. Оно призвало налаживать взаимоотношения работников и работодателей согласно основным принципам, предусмотренным ТК РФ.

Впервые понятие социального партнерства дано в ТК РФ в ст. 23. Кодекс указывает: «Социальное партнерство в сфере труда – это система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений». ТК РФ установил правовые основы и принципы коллективных переговоров, разработки, заключения и действия коллективных договоров и социально-партнерских соглашений, закрепил в национальном законодательстве ряд положений международных актов, в том числе Конвенции МОТ. Коллективные переговоры дают возможность работникам и работодателям как социальным партнерам выявить свои интересы, их согласовать и закрепить в договоре, соглашении итог их согласования.

2. Стороны, органы, система и формы социального партнерства, представители работников и работодателей.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице их представителей. Стороной его может быть орган государственной власти или орган местного самоуправления, если он является работодателем.

В отличие от сторон социального партнерства, его участниками являются соответствующие органы государственной власти или органы местного самоуправления (трипартизм – т.е. трехсторонние отношения).

Социально-трудовые отношения – понятие более широкое, чем трудовые отношения. Они включают в себя трудовые отношения, отношения по социальному обеспечению и бытовому обслуживанию, т.е. все отношения социальной сферы. Указанные комиссии создаются для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, для их заключения и контроля их выполнения на различных уровнях. Трехсторонние комиссии создаются на паритетной основе по решению сторон и из их представителей, наделенных соответствующими полномочиями.

Отраслевые трехсторонние комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на региональном уровне.

На уровне организации комиссия образовывается для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (ст. 35 ТК РФ).

Система социального партнерства включает пять уровней (ст. 26 ТК РФ):

- федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
- региональный уровень, устанавливающий такие основы регулирования в субъекте Федерации;
- отраслевой уровень, устанавливающий такие основы регулирования в отрасли (отраслях);
- территориальный уровень, устанавливающий такие основы в муниципальном образовании;
- локальный уровень, устанавливающий обязательства в сфере труда между работниками и работодателями, например, коллективным договором.

Представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и их объединения, иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Интересы работников при ведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров, соглашений, контролем за их выполнением, при реализации права на участие в управлении организацией и при рассмотрении трудовых споров представляют первичная профсоюзная организация, ее орган (профком) или иные представители, избираемые работниками, при формировании трехсторонних комиссий, проведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации или если таковая объединяет менее половины работников, на общем собрании работники могут поручить представлять свои интересы этому профкому либо иному представительному органу. Наличие иного представителя не является препятствием для осуществления профкомом его полномочий.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в ст. 11 предусмотрел право профсоюзов на представительство от имени работников (независимо от членства в профсоюзах) в области коллективных прав и интересов в случаях наделения их таким полномочием на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Ст. 13 Закона предусматривает, что профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профорганизации и их органы имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников.

Если в организации действует несколько первичных профорганизаций, представительство в коллективных переговорах, заключении коллективных договоров определяется с учетом количества представляемых членов профсоюза.

3. Коллективные переговоры.

Коллективные переговоры между работниками и работодателями второй половине XVIII века в промышленно развитых странах для разрешения конфликтов. Международная организации труда предусмотрела их проведение в Конвенции МОТ № 98 (1949 г.) «Право на организацию и ведение коллективных переговоров », а в 1981 г. МОТ приняла Конвенцию № 154 «О содействии коллективным переговорам » .

Переговоры начинаются с письменного уведомления одной из сторон, другая должна, получив его, начать переговоры в 7-дневный срок. Право на ведение коллективных переговоров от имени работников и работодателей предоставлено их представителям. Если инициатором переговоров является профсоюз, то работодатели, их объединения (союзы, ассоциации), органы исполнительной власти и местного самоуправления обязаны вести переговоры. Отказ работодателя приступить к переговорам или уклонение от переговоров служит основанием для начала процедуры разрешения коллективно трудового спора, так как такой отказ означает начало этого спора.

Приоритет в определении предмета, содержания переговоров предоставлен представителям работников. Ведение переговоров и подготовка договоров, соглашений проводится партнерами на равноправной основе. Их решением определяется комиссия, ее состав (на паритетных началах), сроки.

При разногласии сторон в ходе переговоров составляется протокол разногласий, который передается соответствующей примирительной комиссии по разрешению коллективного трудового спора, образуемой сторонами.

Моментом окончания коллективных переговоров является момент подписания коллективного договора, соглашения, протокол разногласий. Подписание протокола разногласий является началом коллективного трудового спора. В коллективных переговорах о заключении социально-партнерских соглашений могут быть участниками представители не только работников (профсоюзов) и работодателей (их ассоциаций), но и соответствующих органов исполнительной власти. Последние также представляют третью сторону переговоров. Основная их роль посредническая – помочь сторонам достичь соглашения в интересах и других.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей.

Участники переговоров не должны разглашать охраняемую законом тайну, ставшую им известной при переговорах.

4. Основные принципы социального партнерства.

Основными принципами социального партнерства, закрепленными в ст. 24 ТК РФ, являются:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон, требуется документальное письменное подтверждение, что данное лицо является представителем такой-то стороны с такими-то полномочиями;
- равноправие сторон как к инициативе переговоров, их ведении и подписании коллективных договоров и соглашений, так и в контроле за их выполнением;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров и соглашений;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность принимаемых сторонами на себя обязательств;
- систематичность контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений и ответственность за их невыполнение.

Целью как коллективного договора, так и соглашений является установление такого договорного регулирования социально-трудовых отношений при согласовании интересов сторон, чтобы оно было выше по уровню, чем предусмотрено законодательством.

5. Коллективный договор.

Коллективный договор — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками с работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). В понятии кратко указаны стороны и содержание коллективного договора. Это всегда двусторонний акт. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Сейчас возрастает роль коллективного договора как специфического источника трудового права, учитывающего конкретную специфику данного производства. Сторонами коллективного договора являются работники

организации, от имени которого выступают их представители, и работодатель, представителем которого по уставу организации является ее руководитель (или уполномоченные им лица).

Если в организации не один, а два-три профсоюза, то по они вынуждены заключать единый коллективный договор, что неоправданно снижает права профсоюзного меньшинства.

В этом случае создается комиссия для ведения переговоров и составления проекта коллективного договора. Поскольку проект коллективного договора, как правило, утверждает общее собрание (конференция) работников, то сторонами его являются работники и работодатель. Коллективный договор распространяется на всех работников организации, а не только на членов профсоюза, который вел коллективные переговоры. Эта система отличается от того, что принято во многих странах.

От сторон коллективного договора надо отличать лиц, которые указаны в договоре как конкретные исполнители определенных обязательств сторон. Их принято называть субъектами-исполнителями коллективного договора.

Моментом начала коллективных переговоров является дата издания приказа руководителя организации, согласованного с соответствующим представителем работников, о формировании комиссии для переговоров и разработки коллективного договора.

Если со стороны работников выступают несколько представителей, то они в течение пяти календарных дней формируют единый представительный орган для заключения единого договора. Инициатором заключения и изменения коллективного договора вправе выступать любая его сторона, но решение об этом принимает трудовой коллектив, профсоюзный орган.

Единый проект коллективного договора обсуждается сначала работниками в подразделениях организации, затем дорабатывается и с учетом их замечаний; доработанный проект утверждается общим собранием (конференцией) и подписывается всеми участниками единого представительного органа.

Если в представительном органе возникают разногласия или такой орган не создан, то общее собрание (конференция) может принять наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручить органу, разработавшему проект, на его основе провести переговоры и заключить после

утверждении общим собранием коллективный договор от имени всех работников. Если участвуют разные профсоюзы и не достигают согласия, каждый может от имени приставляемых им работников предложить заключить приложение к единому коллективному договору.

Подписанный сторонами договор в 7-дневный срок направляется работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации.

Структуру и содержание коллективного договора определяют сами стороны через своих представителей.

Содержанием коллективного договора являются условия, определяющие права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение. По их характеру все условия могут быть разделены на три вида:

1) нормативные, закрепляющие локальные нормы трудового права о различных льготах, преимуществах, предоставляемых отдельным категориям работников за счет средств данной организации (дополнительные отпуска, выходные дни, различные доплаты, виды, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, производственные надбавки к пенсиям, дополнительные права профкома организации и иные сверх законодательства права и льготы). Статья 41 ТК РФ более подробно указывает это. Они действуют весь срок действия коллективного договора;

2) обязательственные, закрепляющие конкретные обязательства работодателя по улучшению условий труда и быта работников, которые действуют до их выполнения и погашаются обычно раньше срока окончания коллективного договора;

3) организационные — о сроках действия коллективного договора, о проверке его выполнения и отчетах сторон об этом, о порядке его изменения и пересмотра и т. п.

Условия договора, ухудшающие условия труда по сравнению с законодательством, считаются недействительными.

Значение коллективного договора состоит в том, что этот правовой акт регулирует условия труда и быта работников при активном участии самих работников. Ныне возросла регулятивная роль коллективного договора, и его локальные нормы права расширяются.

Порядок заключения коллективного договора установлен законом. Коллективный договор заключается в любых организациях и у индивидуальных предпринимателей. Решение о необходимости заключения

коллективного договора с работодателем вправе принимать представители работников или общее собрание (конференция) работников организации. Коллективный договор заключается на срок от одного года до трех лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами или со дня, установленного в договоре. Стороны могут продлить его действие на срок не более трех лет. По окончании срока он продолжает действовать до Моментa заключения нового договора или изменения, дополнения сторонами действующего. Свое действие коллективный договор сохраняет и в случае изменения состава, структуры, наименования, органа управления организации, увольнения ее руководителя. При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, а затем по инициативе одной из сторон может быть пересмотрен.

При смене формы собственности производства он сохраняет свое действие в течение трех месяцев, когда стороны могут начать переговоры о заключении нового или сохранении, изменении и дополнении действующего коллективного договора. Таким образом, коллективный договор поставлен законодателем в худшее положение, нежели любые иные договоры, в отношении которых действует безусловное правило о правопреемстве.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, их представители, а также органы по труду. Стороны отчитываются о выполнении договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

Изменения коллективного договора производится в том же порядке, какой установлен для его заключения.

6. Социально–партнерские соглашения.

Соглашение — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. Это понятие соглашения указывает на его стороны, предмет регулирования и пять возможных уровней или видов социально-партнерских соглашений выше уровня организации. Поэтому регулирование условий труда соглашениями мы относим к централизованному в отличие от локального – коллективно-договорного.

Соглашение – это вид правового договора коллективного значения представителей работников и работодателей с участием представителей органа исполнительной власти, заключенный на централизованном уровне по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Виды социально-партнерских соглашений (в зависимости от уровня и их содержания):

1. Генеральное соглашение на федеральном уровне, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, например ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ от 29 декабря 2004 г. МЕЖДУ ОБЩЕРОССИЙСКИМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ ПРОФСОЮЗОВ, ОБЩЕРОССИЙСКИМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ПРАВИТЕЛЬСТВОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2005 - 2007 ГОДЫ. Федеральный уровень может быть также и у отраслевого (межотраслевого) соглашения. Таким образом, есть два вида федеральных соглашений, и в каждом из них свои субъекты и свое содержание. ТК РФ профессиональный уровень не предусматривает;

2. Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ;

3. Региональное соглашение на уровне субъекта Российской Федерации, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений для данного региона;

4. Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение, устанавливающее нормы оплаты и другие условия труда и социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей). Отраслевое соглашение может быть не только федеральным, но и региональным;

5. Территориальное соглашение, устанавливающее условия труда, социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования.

Все эти виды соглашений по договоренности сторон, участвующих в переговорах, могут быть двух- или трехсторонними (в отличие от коллективных договоров), когда третьей стороной является соответствующий орган исполнительной власти (орган местного самоуправления). Соглашения, которые предусматривают бюджетное финансирование, заключаются при

обязательном участии представителя соответствующего органа исполнительной власти.

Участниками соглашений могут быть на федеральном уровне:

- генерального — общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей и Правительство РФ;
- отраслевого (межотраслевого) тарифного — соответствующие Отраслевые общероссийские профсоюзы и их объединения, общероссийские отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы и Федеральная служба по труду и занятости.

На уровне субъектов Российской Федерации и административно-территориальных образований в составе этих субъектов. Участниками соглашений могут быть:

- межрегионального — соответствующие межрегиональные объединения профсоюзов и межрегиональные объединения работодателей;
- регионального — соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей (или иные уполномоченные работодателями органы) и орган исполнительной власти субъекта;
- отраслевого (межотраслевого) тарифного — соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей (или уполномоченные работодателями органы) и орган по труду субъекта РФ;
- территориального — соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей (или иные их представительные органы) и соответствующий орган местного самоуправления.

К заключению и действию социально-партнерских соглашений, так же как и к коллективным договорам, относятся принципы, указанные ранее, а также порядок ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора.

Содержание и структуру соглашений определяют стороны в лице их представителей, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров о нем.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются трехсторонней комиссией. Срок действия соглашения

определяют стороны, но не более трех лет. Стороны могут продлить действие соглашения на срок не более трех лет (ст. 48 ТК РФ).

Значение социально-партнерских соглашений для работников в том, что они направлены на:

- а) улучшение условий труда работников, повышение его оплаты;
- б) обеспечение охраны труда и улучшение социально-бытового обслуживания работников;
- в) повышение законодательного минимума гарантий трудовых прав работников;
- г) обеспечение занятости трудящихся, их переквалификация для этого.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ведет коллективные переговоры и разрабатывает проект соглашения, устанавливает сроки его действия и контроль за его выполнением. Разработанный комиссией проект соглашения подписывается полномочными представителями социальных партнеров (сторон соглашения). Подписанное соглашение в 7-дневный срок направляется представителями работодателей на федеральном уровне – в Федеральную службу по труду и занятости, а на уровне субъекта Федерации — в орган по труду данного субъекта для уведомительной регистрации. Если этот орган при регистрации выявит в соглашении условия, противоречащие трудовому законодательству, он сообщает об этом сторонам соглашения. Этот порядок действует и при внесении изменений и дополнений в соглашение.

Контроль за выполнением соглашений всех уровней осуществляют стороны и их представители, а также соответствующие органы по труду.

Ответственность представителей работодателей за уклонение от участия в переговорах или необеспечение в срок работы соответствующей комиссии установлена ТК РФ и КоАП РФ. В статье 5.28 КоАП РФ устанавливается ответственность за уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки в виде административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ.

Раздел II. Стратегия безопасности труда и охраны здоровья

Стратегия работодателя в области охраны труда. Цели и задачи работодателя по достижению целей в области охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Оценка и совершенствование культуры безопасности. Опыт промышленных компаний. Оценка и управление профессиональными рисками.

Понятия «профессиональный риск» и «управление профессиональными рисками» закреплены в статье 209 Трудового кодекса РФ:

Профессиональный риск – это вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору.

Управление профессиональными рисками – это комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков.

Законодателем данные понятия внесены в трудовое законодательство в связи с реформированием системы управления охраной труда, т.е. переходом от реагирования на страховые случаи постфактум к управлению рисками повреждения здоровья работников. Создание и внедрение всеобъемлющей, сквозной системы управления профессиональными рисками позволит аффективно управлять системой сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, охватывая все рабочие места вне зависимости от размера и формы собственности организации.

Суть реформирования системы управления охраной труда заключается:

в переходе от системы реагирования на происшествия и материальной компенсации неблагоприятных последствий к системе оценки и управления профессиональными рисками и устранению причин реализации опасностей; в переходе от системы страхования, основанной на формальных страховых тарифах, рассчитанных по усредненным показателям по видам экономической деятельности, к системе страхования, основанной на индивидуальных тарифах, рассчитанных по фактическим показателям профессионального риска в организации.

Система управления профессиональными рисками нацелена:

- на сокращение числа работников, пострадавших или погибших в результате несчастных случаев;
- на снижение удельного веса работников, трудящихся в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам;
- на сокращение доли организаций (в особенности промышленных предприятий) с неудовлетворительными условиями труда.

Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается, а положение о системе управления профессиональными рисками утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда – Министерством труда и социальной защиты населения Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время при оценке и управлении профессиональными рисками следует ориентироваться на:

- Руководство РД 03-418-01 «Методические указания по проведению анализа риска опасных производственных объектов»;
- Руководство Р 2.2.1766-03 «Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки»
- ГОСТ Р 51901-2002 «Управление надежностью. Анализ риска технологических систем»
- ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования»
- ГОСТ 12.0.010-2009 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков»

Основные принципы управления профессиональными рисками.

К основным принципам управления профессиональными рисками относятся:

1. Принцип профилактики неблагоприятных событий.
2. Принцип минимизации нежелательных событий.

1. Принцип профилактики неблагоприятных событий.

При выборе комплекса мер профилактики профессиональных рисков в соответствии с рекомендациями Международной организации труда (МОТ) следует руководствоваться следующими приоритетами:

- устранение опасного фактора или риска (полная ликвидация рисков);
- ограничение (предотвращение роста) уровня рисков в их источниках путем использования технических средств коллективной защиты или организационных мер, т.е. борьба с опасными факторами или рисками в их источниках;
- снижение (уменьшение) уровней рисков до допустимых путем применения безопасных систем работы, а также мер административного ограничения суммарного времени контакта с вредными и опасными производственными факторами (защита временем);
- при сохранении остаточного риска использование средств индивидуальной защиты (СИЗ).

Меры профилактики профессиональных рисков включают также:

- регулярное наблюдение за условиями труда;
- регулярное наблюдение за состоянием здоровья работников (обязательные медосмотры, группы диспансерного наблюдения, целевые медосмотры и др.);
- регулярный контроль защитных приспособлений и применения СИЗ;
- систематическое информирование работников о существующем риске повреждения здоровья, необходимых мерах защиты и профилактики;
- пропаганду здорового образа жизни (борьба с вредными привычками, занятия физической культурой, профессионально ориентированными видами спорта, рациональное питание, правильный режим труда и отдыха и другие меры оздоровления и восстановления работоспособности).

2. Принцип минимизации последствий нежелательных событий

Принцип минимизации последствий нежелательных событий (реализовавшихся опасностей) состоит в предупреждении аварийных ситуаций, готовности к ним и к ликвидации их последствий.

Разработанные мероприятия по реализации данного принципа должны:

- гарантировать при возникновении аварийной ситуации, что имеющаяся необходимая информация, внутренние системы связи и координация

ликвидации последствий аварийной ситуации обеспечивают защиту всех людей в рабочей зоне;

- предоставлять при возникновении аварийной ситуации информацию соответствующим компетентным органам и аварийным службам, обеспечивать надежную связь с ними;
- предусматривать оказание первой помощи и по возможности психологической поддержки пострадавшим, проведение противопожарных мероприятий и эвакуация всех людей в безопасную зону;
- предоставлять соответствующую информацию всем работникам организации и возможность их подготовки по предупреждению аварийных ситуаций, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий, включая проведение регулярных тренировок в условиях, приближенных к реальным аварийным ситуациям (мероприятия по предупреждению аварийных ситуаций, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий должны быть согласованы с внешними аварийными службами и другими компетентными органами).

Основные методы обеспечения безопасности условий труда

Основными методами обеспечения безопасности условий труда работников являются:

- Нормализация производственной (рабочей) среды и трудового процесса.
- Непрерывное совершенствование технологических процессов.
- Постоянная модернизация оборудования, машин, механизмов, агрегатов и пр.
- Устранение, ограничение или уменьшение источников опасностей, включая зоны их распространения.
- Рациональное применение средств коллективной и индивидуальной защиты.
- Иные эффективные методы и мероприятия.

Перечисленные принципы, методы и мероприятия являются элементами системы управления профессиональными рисками, которая представляет необходимую компоненту системы управления охраной труда в любой организации независимо от ее организационно-правового статуса и формы собственности.

Успешное применение системы управления профессиональными рисками зависит от способностей организации реализовать принятые управленческие решения в данной области.

В обязательном порядке система управления профессиональными рисками должна предусматривать активное взаимодействие работодателя, работников и других заинтересованных сторон в улучшении условий труда и сохранении здоровья работающих.

Непрерывное обучение сотрудников как инвестиция в культуру безопасности

Формирование культуры безопасности у персонала организации включает развитие ценностей и установок безопасности, которые разделяются сотрудниками; осознание и добровольное следование правилам и нормам безопасного поведения; формирование представлений о системе значимых для работников поощрений или наказаний, которые используются для побуждения людей следовать культуре безопасности; внедрение в организационную культуру «образов-символов» культуры безопасности, которые в образной и словесной форме отражают её основные компоненты.

Ценности и социальные установки в структуре культуры безопасности — это социально одобряемые и поддерживаемые большинством персонала представления о значимости того или иного явления для безопасности. Ценности поддерживаются социальными установками, т.е. психологической готовностью личности вести себя определенным образом. Есть общие проблемы с ценностями, которые заключаются в том, что в современном мире в области безопасности очевидно смещение ценностей и духовных ориентиров в сторону их девальвации. Личность работника, который находится под постоянным давлением неблагоприятных социальных, экономических и техногенных факторов — нестабильности, угрозы катастроф, обесценивание индивидуального опыта - подвергается серьезным деформациям. Принципы «однодневной жизни» («после меня - хоть потоп»), культ материального успеха и стремление достичь его любой ценой приводят к снижению в индивидуальном и социальном плане ценности безопасности, стабильности и надежности. Таким образом, формирование культуры безопасности предполагает целенаправленное развитие личной ценности и значимости безопасной профессиональной деятельности и прочных установок на деятельность, основанную на позициях приверженности безопасности.

Развитие культуры безопасности персонала требует развития такого компонента как правила и нормы безопасной деятельности. Ядро культуры безопасности составляют правила безопасной деятельности, которые сознательно и добровольно исполняются персоналом, и служат основой личной дисциплины каждого работника. Правила культуры безопасности не связаны с предметной или отраслевой спецификой. Они непосредственно адресованы к человеку и его личности, независимо от вида его профессиональной деятельности. Необходимо обратить внимание на следующую особенность практического применения правил безопасной деятельности, которые мало кем понимаются. Нельзя составить перечень таких правил, как бы хорошо он ни был составлен, передать этот перечень работнику, обязать его выучить их наизусть и неукоснительно исполнять. Ядром культуры безопасности становятся только те правила, которые работник вырабатывает для себя сам и стремится им следовать, несмотря на барьеры и негативные рабочие условия, часто прикладывая значительные нравственные и волевые усилия. В обобщенном виде правила безопасного профессионального поведения должны быть сформулированы от первого лица. Остановимся коротко на некоторых из них для примера:

Главный источник и гарант безопасности - я сам.

Потенциал моей профессиональной надежности включает профессиональную подготовку, работоспособность, мотивацию, высокие духовные качества.

Я ставлю решение проблем безопасности на первое место по сравнению с любыми частными проблемами.

Я выполняю те рабочие действия, в результатах которых полностью уверен, не полагаясь на малопонятные данные, безосновательные суждения или нечеткие распоряжения.

При появлении проблем я делаю самые простые вещи, понятные и бесспорные.

Если встречается что-то непонятное, двусмысленное или необычное в привычном порядке работы, то я останавливаюсь и ничего не делаю до полного выяснения всех обстоятельств и оценки рисков.

Таким образом, в ходе развития культуры безопасности каждый работник вырабатывает и формирует актуальные для него правила безопасной деятельности, которые он адресует себе, своей личности и, которые

определяют выполнение профессиональных обязанностей, влияющих на безопасность.

Внедрение в организационную культуру «образов-символов» культуры безопасности, которые в образной и словестной форме отражают её основные компоненты включает, например, образы безопасного, реального и опасного работника; безопасной, реальной и опасной ситуации; безопасной, реальной и опасной организационной среды.

И, наконец, культура безопасности предполагает систему значимых для человека поощрений/наказаний, которые используются для побуждения людей следовать данной культуре. Эта система как компонент культуры безопасности имеет цель мотивировать персонал на приверженность безопасности. Поощрение направлено на поддержание рабочей позиции, ведущей к обеспечению безопасности, например, поощрение консервативного подхода при разрешении проблемных вопросов, поощрение критической позиции в аспектах безопасности. Руководители, которые лично приняли и внедряют культуру безопасности в организации через обучение, демонстрируют на деле приверженность безопасности и подают тем самым личный пример персоналу. Поощрением к безопасности является такой стиль руководства, который сохраняет баланс между вниманием и контролем работы персонала, не ограничивает интерес только к тем аспектам, где существуют проблемы безопасности.

Выше мы говорили о «поощрении» сотрудников в рамках развития корпоративной культуры безопасности. Тем не менее, яркие примеры управленческих решений в области развития культуры безопасности, показывают, что справедливая система «наказаний», лишаящая желания и возможности повторить нарушение, также играет значимую роль. Сразу оговорюсь, что речь идет не о трудовом или административном законодательстве, а о «наказании» как культурном явлении.

Основная цель наказания — это недопущение действий, которые могут нанести вред организации. То есть, наказание имеет ценность как барьер, который не позволит работнику повторить нарушение в будущем и послужит примером остальным сотрудникам. Тем не менее, практический опыт показывает, что наказание эффективно, когда оно оказывает требуемое психологическое воздействие на сотрудника и персонал организации. К такому воздействию относят устрашение и нравственное давление. Смысл устрашения – предупредить о негативных последствиях совершения нарушения. Сознание наказуемости проступка является частью волевого

процесса и может создавать эффект торможения нежелательного поведения. Желание избежать наказания выступает мотивом общественно приемлемых поступков. При этом неизбежность наказания воздействует с большей силой, чем его суровость. Нравственное давление создается силой общественного мнения. Однако общественное мнение не всегда обосновано, а главное, оно часто не бывает единодушным. В простых случаях общее мнение действительно является великой силой, заставляющей человека следовать нормам культуры. Тем не менее, личность может противостоять общественному мнению. А если нарушение имеет неоднозначные причины совершения, то воздействие общественного мнения на личность будет малоэффективным.

Наибольшей силы нравственное давление достигает при самоанализе и самооценке, если у работника сформирована система нравственных критериев выбора. В любом случае для того, чтобы наказание оказалось эффективным, наказание должно соответствовать нарушению, перед наказанием должно следовать объяснение, за что и зачем применяется наказание. В качестве примера нематериальных форм наказания можно привести следующие. Замечание – это личное или публичное неформальное указание на ошибочные действия работника или нарушения с разъяснением его негативных последствий. Предупреждение (запрет) – личное или публичное неформальное разъяснение и рекомендация на остановку действий, которые могут привести к ошибкам или нарушениям. Противодействие – организация и реализация действий, направленных против действий другого человека, которые рассматриваются как ошибочные или нарушающие интересы безопасности.

Подводя итог, необходимо опять подчеркнуть, что обучение сотрудников культуре безопасности является наиболее действенным и весомым поощрением персонала к развитию и формированию культуры безопасности в организации. Наказание как барьер для совершения нарушений может использоваться, но должно быть справедливым и соответствовать нарушению, перед наказанием должно следовать объяснение, за что и зачем применяется наказание.

Бытует мнение, что среднестатистический работник старается избежать того, чтобы брать ответственность на себя за происходящие события, проявлять дополнительную инициативу, поддерживать готовность к дополнительным усилиям и т.д. И примеров этому множество. Да, действительно, легче подготовить положение о культуре безопасности, чем

внедрить его в сознание персонала. Необходима длительная и кропотливая работа, связанная с перестройкой сознания руководителей, ломкой стереотипов сотрудников. Внедрение позитивной культуры безопасности идет через обучение, дающее осознание работником своей роли в повышении безопасности, изменение систем оценки профессиональной деятельности, понимание своего влияния на происходящие события в связи с безопасностью. Цель обучения – повысить осознанность поведения за счет актуализации имеющихся профессиональных знаний, за счет развития навыков безопасного поведения, за счет создания собственной индивидуальной истории нерискованных и разумных поступков, за счет добровольного принятия дисциплины и ответственности перед собой и другими за безопасность.

Направленное формирование культуры безопасности должно охватывать несколько категорий работников. Первая категория – специалисты, непосредственно связанные с обеспечением безопасности. К ним относятся специалисты по безопасности, специалисты по охране труда, по технике безопасности, по промышленной безопасности, инспекторы, расследователи. Следующая категория – руководители, линейные руководители и главные специалисты. Еще одна категория специалистов – непосредственные исполнители технических и других работ. Обучение культуре безопасности каждой категории работников имеет свою специфику.

Акцент в обучении специалистов по безопасности направлен на понимание особенностей работы с людьми, формирование навыков влияния, умения мотивировать людей, выстраивать системную работу, выбирать соответствующие меры воздействия сотрудников на их отношение к безопасности. Линейные руководители ориентируются на эффективных методах и техниках управления людьми с разной мотивацией безопасности, склонностью к риску, формируют системный подход к анализу производственной деятельности. Непосредственные исполнители производственных работ ориентируются на формирование навыков взаимодействия для предотвращения и преодоления критических и сложных ситуаций, развитие умений работать слаженной командой, правильно производить информирование, анализировать ситуацию, противостоять групповому конформизму.

Приверженность безопасности.

Как отмечают авторы, с точки зрения обеспечения безопасности важными являются такие характеристики как оценка системы отношений, диагностика личностных особенностей, ценности, мотивация, особенности

поведения, свойства характера, ценности, нормы, представления, аттитюды, которые отражают усвоенные работниками методы и практики выполнения работ, связанных с безопасностью. Также по отношению к безопасности выделяют такие качества как отношение сотрудника к правилам и инструкциям, которые ему необходимо соблюдать; степень приверженности работников правилам работы и нормам поведения, принятым на предприятии; приверженности компании, моральные нормы, приверженность техническим и эксплуатационным порядкам.

Термин «приверженность» рассматривается чаще всего в контексте приверженности организации. Под приверженностью организации понимают: эмоциональное принятие организации, нравственные установки, ориентацию на организацию, личностную значимость организации для работника, организационную самоидентичность и привязанность. Приверженность безопасности выражается в том, что персонал ставит безопасность на первое место в сфере требований, начиная с высшего руководства организации, и имеется абсолютная ясность относительно принятой в организации философии обеспечения безопасности, сформировано общее для всех представление об ожиданиях и целях, которые будут обеспечивать безопасность и выявлять возможности ее повышения. Приверженность безопасности рассматривается как важнейшая культуры безопасности, которая может быть выражена на различных уровнях – приверженность на уровне руководителей, приверженность на индивидуальном уровне. В качестве составляющих приверженности безопасности на индивидуальном уровне выделяют набор личностно-профессиональных качеств, который включает критическую позицию персонала, строго регламентированный и взвешенный подход, коммуникативность работников.

Критическая позиция проявляется в том, что человек перед тем, как приступить к деятельности человек ориентируется на следующие критерии: понимаю ли я задачу, в чем состоит моя ответственность, какова ее связь с безопасностью, достаточны ли мои знания для выполнения работы, в чем состоит ответственность других, возможны ли какие-либо непредвиденные обстоятельства, нужна ли мне помощь, какие могут быть ошибки, какие могут быть последствия отказов или ошибок, что нужно сделать, чтобы избежать ошибок или отказов, что я должен делать, если отказ произойдет.

Строго регламентированный и взвешенный подход предполагает понимание рабочих процедур; точное их исполнение; готовность к критическому развитию событий; прекращение работы в случае

возникновения неожиданной проблемы; обращение за помощью при необходимости; своевременность выполнения заданий; исполнение работ с особой тщательностью; строгое следование установленной последовательности операций.

Коммуникативность работника рассматривается как качественное ведение документации, своевременное и полное информирование о своих действиях и предполагает, что работник своевременно докладывает о возникших проблемах, полно, понятно и разборчиво документирует результаты работы. При приеме на работу сотрудники дают письменное обязательство, что они будут вносить свой личный вклад в безопасность организации. Можно привести такие примеры подобных обязательств: «Я признаю, что никакая задача не должна выполняться без учета личной безопасности, безопасности других лиц и окружающей среды. Я признаю, что я остановлю других сотрудников от выполнения любой работы, которая угрожает им лично, другим сотрудникам или окружающей среде. И я обещаю им помочь в выполнении данной задачи наиболее безопасным способом. Если мой коллега вынужден выполнять небезопасную работу, я приложу силы, чтобы остановить выполнение данной работы до тех пор, пока не будет возможности выполнить ее безопасным способом. Я обязуюсь помогать новым сотрудникам в освоении их профессиональных обязанностей и основ безопасной работы до тех пор, пока не буду уверен, что их действия не подвергнут угрозе безопасности их самих и других людей. Если я не смогу остановить действия моих коллег, которые несут угрозу безопасности, я сообщу об этом руководству. Я обязуюсь совместно с руководством проводить тщательный анализ причин нарушения норм безопасности и разрабатывать меры устранения данных причин».

Лидерство в области охраны труда. Мотивация работников на безопасный труд

Рыночные отношения обуславливают необходимость

формирования нового подхода к управлению охраной труда, который отличался бы от существовавшего в централизованной экономике. Сегодня некоторыми российскими компаниями внедряются принципы управления, принятые в мировой практике. Появились разработки российских научных и образовательных организаций, позволяющие формировать элементы СУОТ, адекватные западным.

В конце 1990-х гг. в западных странах резко изменился подход к политике безопасности на производстве. Появилась тенденция при оценке обеспечения безопасности делать акцент не на конструктивных особенностях машин и механизмов (что само по себе очень важно), а на таких факторах, как организационная культура, изменение поведения, повышение ответственности, приверженность организации определенным целям.

Исследования показывают, что одному смертельному случаю предшествует 10—30 тяжелых травм, около 100—300 легких травм (с потерей трудоспособности на один день и более), 1—3 тыс. микротравм и 10—30 тыс. опасностей, возникающих на производстве (рис. 2.1).

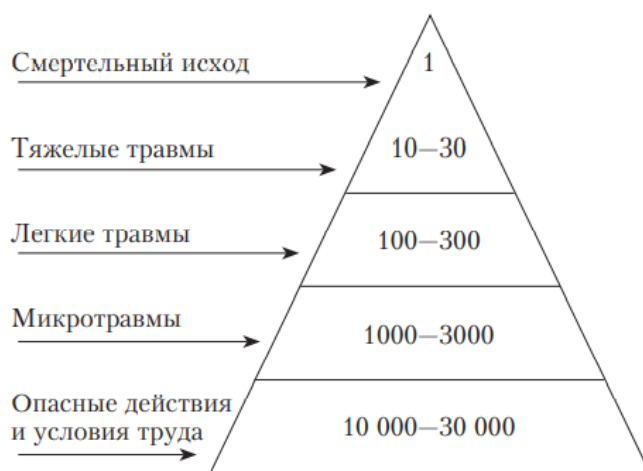


Рис. 2.1. Пирамида происшествий

Гипотетически каждый из выделенного количества опасных факторов (10—30 тыс.) при определенных условиях может привести к тяжелому или смертельному случаю.

Чтобы определить реальный риск этих опасных факторов, их необходимо идентифицировать. Процесс идентификации происходит в несколько этапов. На первом этапе можно использовать результаты аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности. Это позволит резко сократить количество опасных факторов. Затем следует провести детальный анализ рисков и выделить наиболее неприемлемые риски. Результаты оценки рисков используются для определения целей и задач в области охраны труда организации, составления программ мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Новизна такого подхода заключается в том, что именно на основе анализа рисков устанавливаются цели, направленные на решение проблем охраны труда, определяются задачи и сроки их выполнения.

Изменению подверглась и оценка работы руководителей высшего и среднего звена, мастеров и рабочих. При выработке метода оценки были приняты во внимание так называемые неписанные правила обеспечения охраны труда.

Высшее руководство организации отвечает за политику в области охраны труда, проявляет лидерство в решении проблем охраны труда и заинтересованность в реализации своей политики (рис. 2.2.), для чего создает СУОТ, которая становится частью системы управления организацией, определяет конкретные цели и задачи. В итоге руководство вырабатывает концепцию (философию) в области охраны труда и, таким образом, формирует культуру охраны труда в своей организации.

С документами СУОТ (за подписью руководителей высшего уровня) должны быть ознакомлены все работники организации. Эти локальные нормативные акты вывешиваются на рабочих местах, постоянно обсуждаются с работниками на различных совещаниях, семинарах, итоговых мероприятиях.

Роль **руководителей среднего уровня** — обеспечение безопасности работ, контроль за выполнением всеми работниками структурного подразделения задач в области охраны труда, а также требований охраны труда, стимулирование выполнения всех процедур, обеспечивающих безопасность работников. Наказание за невыполнение поручений, несоблюдение указанных требований и т.п. должно быть адресным.



Рис. 2.2. Пирамида ответственности

Руководители среднего уровня обеспечивают связь между различными производственными группами подразделения (технологами, механиками, электриками и т.д.) в решении вопросов охраны труда, информируют их и высшее руководство организации о решаемых проблемах охраны труда.

Оценивая роль рабочих, мастеров, начальников участков и т.п. в СУОТ, следует предусматривать различные формы поощрения и исключать меры наказания за несчастные случаи, аварии, другие происшествия тех лиц, которые не имеют к ним прямого отношения. Это позволяет создать в организации климат доверия, социального партнерства и удовлетворения, ощущения чувства заботы, в чем особенно нуждаются мастера и рабочие, от которых во многом и зависит обеспечение безопасности, соблюдение дисциплины и порядка на рабочих местах.

Многие из этих положений легли в основу принятого стандарта ССБТ по управлению охраной труда в организации (ГОСТ Р 12.0.007—2009).

Принципы управления охраной труда в организации на современном этапе

Наиболее важными элементами современного подхода в области охраны труда являются разработка СУОТ, оценка рисков, проведение аудитов, документирование системы, обучение специалистов по охране труда на основе новых принципов управления охраной труда в организации.

Многолетний опыт работы по совершенствованию охраны труда, разработке и внедрению систем управления охраной труда, промышленной безопасностью и экологией в ведущих организациях страны позволил сформулировать 18 принципов управления безопасностью и охраной труда¹. Использование этих принципов при минимальных затратах (что важно в нынешних кризисных условиях) сможет оказать большое влияние на повышение безопасности производства и снижение затрат от непроизводительных потерь, к которым относятся прямые и косвенные потери от несчастных случаев и аварий на производстве.

Порядок изложения (нумерацию) принципов не следует увязывать с их важностью для успеха: все они одинаково важны, а порядок их реализации может варьироваться в соответствии с особенностями организации и состоянием трудоохранной, промышленной и экологической безопасности в ней.

Принцип 1. Создавайте новую культуру охраны труда.

Ключевую роль в создании новой культуры управления в области охраны труда играют системы управления охраной труда на уровне организаций и формирование у руководителей этих организаций приверженности делу охраны труда.

Внедрение СУОТ организации, которая легко интегрируется в другие системы управления, например управление качеством, охраной окружающей среды, создает условия, при которых охрана труда становится для руководителей приоритетной задачей развития коллектива.

СУОТ становится для организации проектом высшего уровня: за создание системы отвечает первый руководитель организации, за ее функционирование — как правило, технический директор или главный инженер организации. Кроме того, документы системы (руководство по СУОТ, стандарты предприятия, инструкции по охране труда) подписывают руководители организации, тем самым они берут на себя ответственность за их реализацию и успешное функционирование. Охрана труда становится частью корпоративной культуры организации.

Одним из важных инструментов создания позитивной культуры охраны труда является политика в области охраны труда, направленная на достижение безопасности за конкретный период деятельности, разработанная с участием персонала организации, документально оформленная и подписанная первым руководителем организации. В результате культура охраны труда становится позитивной, дающей уверенность работникам организации, что безопасность является одной из ключевых ценностей организации.

Принцип 2. Введите в практику обязательное непрерывное обучение кадров в области охраны труда. Поощряйте стремление к образованию и совершенствованию. Наиболее важным итогом обучения по охране труда должно стать усвоение обучающимися принципов, заключающихся в усилении личной ответственности за собственное здоровье и безопасность.

Обучение и повышение квалификации в области охраны труда должны обеспечить процесс внедрения передовых знаний среди работников, повысить их компетенцию в предпринимаемых ими действиях. Таким образом, важнейшим фактором обучения руководителей и персонала должны стать компетентность и осведомленность, а чтобы добиться этого, руководители должны проявлять качества лидеров и демонстрировать

приверженность идеям безопасности. Отсюда возникает первостепенная необходимость обучать руководителей принципам приверженности безопасности: только овладев этими принципами, они будут заинтересованы в постоянном освоении их работниками новых знаний в области охраны труда.

Учитывая необходимость в массовом обучении новым методам работы в области охраны труда, нужно создавать условия для открытого образования работников на основе дистанционных методов обучения (интернет-технологии, видеоконференции и др.), а также использовать индивидуальное обучение на основе информационных технологий.

Принцип 3. Обучайте лидерству и приверженности руководителей вопросам охраны труда. Согласно данному принципу, безопасность поддается управлению, является объектом постоянного и всеобщего внимания; безопасность — успех бизнеса организации, она прибыльна.

Безопасность труда необходимо рассматривать как важную область деятельности, сопоставимую с другими производственными задачами.

Высшее руководство должно однозначно считать и подтверждать своими действиями, что безопасность имеет такое же значение, как цена, производительность, качество и человеческие отношения. Все менеджеры и руководители организации должны демонстрировать наглядную и активную приверженность принципам безопасности, поощрять инициативы, связанные с улучшением безопасности, и руководить этим процессом, а также содействовать участию сотрудников в улучшении результатов деятельности по охране труда.

За внедрение политики в области охраны труда и элементов СУОТ в организации отвечает первый руководитель компании, а также руководители структурных подразделений (бизнес-единиц компании).

Линейные руководители всех уровней ответственны за результаты деятельности в области безопасности на подведомственных им участках. Руководители и специалисты служб охраны труда обеспечивают линейных руководителей рекомендациями по выполнению обязательств по охране труда, проводят необходимые экспертизы и т.п. При необходимости они должны иметь полномочия для прямого доступа к высшему руководству организаций.

Права, отчетность и ответственность должны быть четко определены в зависимости от делегируемых полномочий для каждой должности в каждой

организации. Права и ответственность в области охраны труда, делегированные отдельным сотрудникам, должны быть документально оформлены. Руководство должно обеспечить понимание сотрудниками их прав и ответственности.

Принцип 4. Разработайте программу морального и материального поощрения работников. Новые трудовые отношения в области безопасности невозможно создать без отказа от приоритета наказаний за любые ошибки персонала, в том числе не приведшие к травмам и аварийным ситуациям.

Страх неизбежности наказания снижает эффективность работы коллектива, производительность труда, создает ненормальный психологический и социальный климат на производственных участках и рабочих местах.

Самым важным в управлении безопасностью является мотивация работников. В реализации этого принципа надо исходить из того, что люди мотивируют себя сами, но для этого руководству организации надо создать такой климат, в котором награда за безопасное поведение отвечает желаниям и потребностям всех работников организации.

Способов и методов материальной и моральной мотивации сотрудников существует много, но главный вывод мотивирования работников в области охраны труда заключается в том, что достижение высоких показателей в сфере безопасности помогут предприятию повысить производительность труда за счет повышения эффективности производства, проявления доброй воли, благодаря высокому моральному настрою в коллективе.

Принцип 5. Разрушайте барьеры между подразделениями и людьми, работающими в них. Отсутствие административных барьеров между подразделениями характеризует высокую культуру трудовых отношений в коллективе и достигается за счет объединения усилий подразделений, занимающихся исследованиями, проектированием, эксплуатацией, производством, ремонтом, подрядными работами. Это позволяет коллегиально решать проблемы обеспечения безопасности на всех стадиях жизненного цикла предприятия. На каждом этапе проекта должна быть сформирована команда (целевая группа), которая будет претворять в жизнь программу совершенствования управления безопасностью.

Принцип 6. Дайте работникам возможность гордиться своим трудом и его результатами. Устраните ситуации, которые «обкрадывают» рабочих, специалистов и руководителей, лишая их возможности гордиться своим трудом. Работников, не имеющих нарушений правил безопасности, необходимо поощрять в противовес распространенной в наших организациях практики предавать огласке только случаи нарушений или травм.

Кроме того, в организации важно создать социальный климат доверия, партнерства и взаимного уважения как по вертикали, так и по горизонтали

Принцип 7. Переходите от контроля за обеспечением безопасности к управлению безопасностью. Для этого на уровне организации должен быть сделан акцент на приоритетности организационной культуры, повышении ответственности, приверженности руководителей компании определенным целям, мотивации людей на безопасный и высокопроизводительный труд. На уровне надзорных и контролирующих органов это связано с переходом от надзора за объектами к надзору за функционированием систем управления безопасностью в организациях, эффективность которых подтверждается аудитом этих систем. В свою очередь, СУОТ должны строиться на достижениях современного менеджмента и международных стандартов в области управления безопасностью.

Новый подход к формированию СУОТ в организации основан на принципах доступности, открытости, гласности. Это означает общедоступность данных о состоянии условий и охраны труда, открытость работы контролирующих органов, информирование всех работников о происшествиях (авариях, инцидентах, микротравмах, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях), создание условий, способствующих участию в управлении безопасностью труда работников организации, а также персонала других организаций (поставщики и подрядчики), потребителей продукции (работ, услуг).

Принцип 8. Определите роли, ответственность и полномочия каждого работника в области обеспечения безопасности. Эффективное внедрение системы управления охраной труда может быть достигнуто только при активном участии всех работников организации. Распределение ответственности и полномочий среди должностных лиц должны быть равнозначным, что позволит создать эффективное взаимодействие между руководителями и персоналом возглавляемых ими

подразделений. При этом надо учитывать, что каждый уровень управления организации выполняет свою роль, имеет свои специфические виды ответственности и полномочий (см. выше).

Принцип 9. Управляйте изменениями. Понятие «изменения» включает, но не ограничивается изменениями в производственном процессе и используемом оборудовании; в сооружениях; в составе используемых веществ и введении новых материалов, осуществлении экспериментальных работ; в проектах, реализуемых в действующих цехах; в структуре управления.

Процедура управления изменениями в первую очередь предусматривает распределение ответственности за ее осуществление. Для этого создается комиссия по рассмотрению изменений, в состав которой входят специалисты в области безопасности (трудоохранной, промышленной, пожарной, экологической и др.), менеджер по качеству и инженер по охране труда, начальник цеха, инженер по промышленной гигиене и т.д. При этом начальник службы охраны труда, промышленной и экологической безопасности организации последним подписывает комплект необходимой документации.

Принцип 10. Доведите до всех работников организации политику руководства в области охраны труда. Политика организации в области охраны труда должна соответствовать характеру и масштабу рисков, увязываться с целями организации и включать в себя обязательства, принятые и подписанные высшим руководителем организации по обеспечению постоянного улучшения условий и охраны труда. Политика должна активно пропагандироваться в качестве основного документа и постоянно совершенствоваться.

Без такой политики поведенческие аспекты безопасности не будут в достаточной степени приняты во внимание, и безопасность отодвинется в сторону, когда другие производственные проблемы, например в условиях кризиса, станут более неотложными. Важно, чтобы политика получила эффективное распространение и была доведена до сведения каждого работника, была им понятна и выполнялась.

Принцип 11. Введите в практику регулярное проведение поведенческого аудита безопасности. В организации, в которой правильно реализуется процесс мотивации, руководство и каждый работник привержены принципам безопасности и активно участвуют в работе по ее обеспечению.

В российской практике давно зарекомендовал себя такой метод привлечения работников к контролю за обеспечением безопасности на производстве, как многоступенчатый контроль за состоянием охраны труда. Он и сегодня широко практикуется в организациях. Однако этот метод, применяемый на протяжении многих лет практически без изменений, достаточно формализован и перестал активно влиять на приверженность специалистов вопросам охраны труда и результативность этой деятельности. Кроме того, большое количество нарушений на рабочих местах и участках происходит по организационным причинам: из-за ошибочных действий персонала или несовершенства с позиций безопасности действующих инструкций, стандартов предприятий и т.п. На практике на эти проблемы обращают внимание лишь тогда, когда происходят несчастные случаи, в частности опрашивается персонал: почему он так работал, соответствует ли его работа регламентируемым процедурам и методам, не содержат ли ошибок сами процедуры, соответствуют ли они действующим правилам и нормам и т.п.

Устранить эти недостатки можно с помощью поведенческого аудита безопасности. Цели, которые преследует поведенческий аудит, направлены на определение, обнаружение и исключение отклонений, вызванных неправильным, несоответствующим и (или) опасным поведением персонала, и содействие закреплению правильного поведения. Поведенческий аудит безопасности не исключает другие виды контроля, применяемые в организациях.

Принцип 12. Введите приоритет, по которому закупки оборудования, средств индивидуальной защиты определяются их функциональными свойствами, а не ценой. Главное — не деньги, а безопасность и безвредность.

Поставляемая организации продукция, включая технические устройства и услуги, должна иметь сертификат соответствия ГОСТ Р или ТУ. Средства индивидуальной защиты дополнительно должны иметь гигиенический сертификат.

Требования о соответствии приобретаемой продукции требованиям нормативной документации по охране труда (в том числе нормативам по радиационной безопасности) содержатся в договорах на поставку, заключаемых службами снабжения организации.

При поиске новых поставщиков/подрядчиков и закупке новых видов товаров и услуг рекомендуется рассылать опросный лист, включающий

сведения о состоянии охраны труда поставщика. При окончательном выборе поставщика учитывается полученная информация о выполнении им требований охраны труда, связанных с его продукцией или услугами.

Принцип 13. Улучшайте каждую процедуру обеспечения безопасности. Чтобы улучшать процедуры обеспечения безопасности, их надо сначала создать. Принять решение о документировании процедуры необходимо для того, чтобы быть уверенным, что процедура будет выполняться всеми работниками одинаково безопасно. Кроме того, задокументированная процедура позволяет контролировать, правильно ли она исполняется персоналом.

Исходя из требований российских и международных стандартов по управлению охраной труда, в организации должны быть разработаны процедуры, включающие идентификацию опасностей, оценку рисков, идентификацию законодательных и иных нормативных правовых требований, создание осведомленности, обучения и информирования, управление документацией и др., включая управление аварийными ситуациями и внутренний аудит в области охраны труда.

Принцип 14. Постоянно ставьте цели и добивайтесь их. Цели организации в области охраны труда — это прогнозируемые и планируемые результаты, которые должны быть достигнуты организацией в соответствии с политикой, направленной на последовательное улучшение условий и охраны труда. Они разрабатываются на основании информации о функционировании СУОТ, результатах оценки риска и выявленных несоответствий.

Цели определяют то, что нужно выполнять, а задачи определяют уровень выполнения в установленный период времени. Цели в области охраны труда в организации направлены на выполнение ее политики в области охраны труда и постоянное совершенствование СУОТ.

Использование системного подхода в постановке целей и задач и планировании мероприятий в совокупности с системой учета затрат на охрану труда позволяет вести единый учет средств, расходуемых на безопасность, контролировать и анализировать достижение целей и задач и выполнение запланированных мероприятий.

Принцип 15. Определите методы оценки результативности работы в области охраны труда. Система измерения результативности деятельности по охране труда в организации включает оценку состояния

охраны здоровья и безопасности труда; эффективности функционирования и результативности СУОТ; качества и полноты ответственности работников в области охраны труда. Она позволяет объективно оценивать выполнение конкретными работниками обязанностей по охране труда, устанавливать отклонения достигнутых показателей от требуемых или запланированных величин, дает возможность сопоставлять работу различных подразделений и отдельных работников по охране труда. Кроме того, измерение результативности дает информацию для планирования дальнейшей работы по охране труда, материального и морального стимулирования персонала, совершенствования форм и методов работы по обеспечению безопасности труда, корректировки регламентирующих документов и т.д.

Показатели, характеризующие работу организации по охране труда, могут быть самыми разнообразными: содержание рабочих мест в соответствии с требованиями безопасности и гигиены труда; своевременное выполнение запланированных мероприятий по охране труда; своевременное выполнение мероприятий по актам расследования аварий и инцидентов на производственных объектах, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; своевременное выполнение предписаний государственных органов надзора и контроля, служб охраны труда, других служб организации; снижение аварийности и заболеваемости на производстве.

Принцип 16. Организуйте регулярное проведение дней безопасности труда. В соответствии с мониторингом условий и охраны труда в организации на регулярной основе проводятся дни охраны труда, цель которых — привлечь внимание органов власти, работодателей и всех работников организации к проблемам предотвращения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В этот день все структурные подразделения и их работники, общественные организации уделяют вопросам охраны труда особое и приоритетное значение. Заслушиваются информация руководства организации, а также отчеты руководителей подразделений о состоянии работы по охране труда за прошедший месяц и выполнение решений, принятых ранее, и др.

Начиная с 2003 г. по инициативе МОТ проводится Всемирный день охраны труда, который приходится на 28 апреля. Таким способом МОТ продвигает идею активного предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, приоритета предупреждающих

мероприятий по обеспечению безопасности труда и сохранению здоровья на работе.

Принцип 17. Откажитесь от «пустых» лозунгов, призывов по охране труда, наполните их «живым» смыслом. Достижения в области обеспечения безопасности должны быть последовательными, исходить из достигнутого уровня безопасности с ориентацией на четко запланированные мероприятия. С этой целью в организации желательно сформулировать миссию и видение руководителей организации и всех ее работников в области охраны труда (см. ниже). Такая направленность деятельности позволяет ориентировать весь коллектив на перспективу достижения поэтапной полной безопасности за счет реализации конкретных мероприятий.

Принцип 18. Переходите на интегрированное управление охраной труда, промышленной и экологической безопасностью. В условиях экономического и финансового кризиса, когда значительно меньше финансовых средств выделяется на предупредительные мероприятия в области охраны труда и других направлений обеспечения безопасности, целесообразно переходить на разработку и внедрение интегрированных систем управления охраной труда, промышленной безопасностью и экологией, чтобы не снижать уровень безопасности производства. Во-первых, это позволяет перейти к комплексному решению проблемы снижения потерь в организации, а значит, способствовать эффективности и экономичности производства за счет предупреждения проявления несчастных случаев, аварий, загрязнения окружающей среды. Во-вторых, значительно снижаются затраты на разработку отдельных систем управления по указанным направлениям, сокращается количество разрабатываемых документов по системам, видов аудита и затрат на их проведение и т.п. В-третьих, упрощает понимание специалистами и персоналом документов, регламентирующих процедуры обеспечения безопасности и безвредности производства.

Раздел III. Система управления охраной труда в организации

Система управления охраной труда в организации.

Система управления охраной труда (СУОТ) представляет собой часть общей системы управления (менеджмента) организации, обеспечивающей управление рисками в области охраны здоровья и безопасности труда, связанными с деятельностью организации. СУОТ включает: организационную структуру; деятельность по планированию; распределение ответственности; процедуры, процессы и ресурсы для разработки, внедрения, достижения целей, анализа результативности политики и мероприятий по охране труда в организации.

Основу нормативно-правовой базы создания и функционирования СУОТ организации составляют нормы ТК РФ, Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», постановления Правительства РФ по вопросам охраны труда, нормативные правовые акты и нормативно-технические документы федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ в соответствии с их компетенцией, стандарты ГОСТ Р 12.0.007—2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию» и ГОСТ ССБТ 12.0.230—2007 «Система управления охраной труда в организации. Общие требования».

Организация системы управления охраной труда (СУОТ)

1. Современные системы управления

Мировая и российская практика свидетельствует, что существенного повышения уровня организации и эффективности работы по охране труда можно добиться, создав систему управления охраной труда (СУОТ) организации.

Система управления охраной труда (СУОТ) – это целая система процедур и документов, регламентирующих организацию управления охраной труда в организации, в т.ч. должностные обязанности по охране труда всех руководителей и специалистов.

Важно подчеркнуть, что СУОТ может быть создана на предприятиях любого размера. Ее осуществление везде приносит существенную пользу охране труда.

Основные требования к созданию систем управления охраной труда (СУОТ) вытекают из требований Трудового кодекса Российской Федерации, других федеральных законов и подзаконных актов в сфере охраны труда, даже если «буквально» в них нет упоминаний о СУОТ, и общего курса государства, Президента и Правительства на повышение самостоятельности и ответственности хозяйствующих субъектов права за принимаемые ими решения.

Основные задачи корпоративной системы управления охраной труда (СУОТ) вытекают из основной цели обеспечения охраны труда – предотвращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Поскольку и то и другое происходит в результате работы оборудования, управляемого работниками, и взаимодействия работников с условиями труда, то основными «сверхзадачами» СУОТ становятся:

- во-первых, обеспечение надежной и безаварийной работы оборудования, техническое и санитарно-гигиеническое обеспечение безопасных и гигиенически допустимых условий труда, включая средства так называемой коллективной защиты работников;
- во-вторых, организационное обеспечение безопасного течения всех производственных процессов и поведения (приемов работы) работника, включая (при необходимости) использование средств индивидуальной защиты;
- в-третьих, организация внешних для учреждения, но необходимых для реализации первой и второй задач мероприятий по лицензированию, сертификации, страхованию и т.п.

Все остальные задачи и мероприятия лишь конкретизируют эти основные, можно сказать, фундаментальные, положения.

Если теперь с этих позиций внимательно посмотреть на обязанности работодателя по организации выполнения государственных требований охраны труда, то все они также в конечном итоге сводятся к этим вышеприведенным положениям (с учетом подконтрольности действий работодателя органам государственной надзора).

Любая управляемая деятельность, направленная на достижение каких-либо целей, использующая человеческие, материальные и финансовые ресурсы и осуществляемая путем преобразования исходных (начальных) элементов в результирующие (конечные, выходные), может рассматриваться как «процесс». При этом результаты одного процесса являются исходным элементом для следующего процесса.

Такой процесс должен быть организован по методу «Планировать – Действовать – Проверять – Корректировать».

Любое дело (любой процесс) должен начинаться с планирования конкретных результатов и действий по их достижению.

Затем приходит время действовать: т.е. внедрять планируемые процессы.

После чего следует этап проверки правильности действий и качества результата. Для этого необходимо осуществлять наблюдение (мониторинг) и измерения показателей, характеризующих данный процесс (например, условия труда), с последующим анализом полученных данных, их обобщением и выводом – управленческим решением.

В итоге необходимо предпринять дополнительные действия по корректировке и совершенствованию всей организации управления (или только ее части).

1.2. Примерная структура и содержание основных документов СУОТ

Требования стандарта применимы к организации, которая намерена:

- создавать систему управления охраной труда;
- обеспечивать внедрение, функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда;
- проводить сертификацию системы управления охраной труда;
- проводить самооценку и самодекларацию соответствия функционирующей системы управления охраной труда требованиям охраны труда и настоящего стандарта.

Таковы общие требования и возможности, заложенные в данный стандарт.

Вместе с тем, необходимо учитывать, что на разработку и внедрение системы управления охраной труда по настоящему стандарту (и по другим тоже) оказывают определенное влияние область деятельности организации, ее

конкретные задачи, выпускаемая продукция и оказываемые услуги, а также используемые технологические процессы, оборудование, средства индивидуальной и коллективной защиты работников и практический опыт деятельности в области охраны труда.

Поэтому СУОТ одной организации может отличаться от СУОТ другой организации, и бояться этого не только не следует, но даже можно приветствовать, ибо это означает, что разработчики СУОТ учли специфику данной организации.

Успех функционирования созданной по стандарту системы управления охраной труда зависит от обязательств, взятых на себя на всех уровнях управления, всеми подразделениями и работниками организации, особенно ее руководством.

Рассматриваемый стандарт содержит требования, которые могут быть использованы для объективной самооценки, самодекларации или сертификации.

2. Требования к системе управления охраной труда.

2.1. Общие требования.

Руководство организации, несущее ответственность за охрану труда, должно обеспечивать разработку, внедрение и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с установленными требованиями.

При создании системы управления охраной труда необходимо:

- определять законы и иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, распространяющиеся на деятельность организации;
- выявлять опасные и вредные производственные факторы и соответствующие им риски, связанные с прошлыми, настоящими или планируемыми видами деятельности организации;
- определять политику организации в области охраны труда;
- определять цели и задачи в области охраны труда, устанавливать приоритеты;
- разрабатывать организационную схему и программу для реализации политики и достижений ее целей, выполнения поставленных задач.

Система управления охраной труда включает:

- планирование показателей условий и охраны труда;

- контроль плановых показателей;
- возможность осуществления корректирующих и предупредительных действий;
- внутренний аудит системы управления охраной труда и анализ ее функционирования, с тем чтобы обеспечивать соответствие этой системы принятой политике и ее последовательное совершенствование;
- возможность адаптации к изменяющимся обстоятельствам;
- возможность интеграции в общую систему управления (менеджмента) организации в виде отдельной подсистемы.

2.2. Политика организации в области охраны труда

Руководство организации, несущее ответственность за обеспечение охраны труда, должно:

- определять и документально оформлять политику, цели и задачи (обязательства) в области охраны труда;
- обеспечивать доведение принятой политики до всех работников организации, ее поддержку на всех уровнях управления, и ее реализацию;
- периодически рассматривать (анализировать) и корректировать политику с целью обеспечения ее постоянного соответствия изменяющимся потребностям организации.

Политика организации в области охраны труда должна:

- определять общие цели по улучшению условий и охраны труда работников;
- соответствовать характеру и масштабу рисков, а также быть увязанной с хозяйственными целями организации;
- включать обязательство руководства организации (работодателя) по соответствию условий и охраны труда в организации законодательству в области охраны труда (государственным нормативным требованиям охраны труда);
- включать обязательство руководства организации по постоянному улучшению условий и охраны труда, формированию общественных органов и служб охраны труда, обеспечению социального партнерства, информированию работников об условиях труда на рабочих местах, о существующих производственных рисках, о полагающихся компенсациях за нанесение вреда здоровью;

- предусматривать основу для установления целей и задач по охране труда и их анализа;
- быть доступной заинтересованным сторонам.

Политика в области охраны труда должна соответствовать поставленным целям в данной области и включать в себя необходимость последовательного улучшения условий и охраны труда. При разработке целей должны быть рассмотрены и учтены государственные нормативные требования охраны труда и другие требования, производственные риски, технологические операции, производственные, функциональные, финансовые и иные хозяйственные требования.

Цели в области охраны труда обязаны быть установлены применительно к каждой функции и уровню управления внутри организации.

Цели и задачи по охране труда должны иметь по возможности количественное выражение.

2.3. Идентификация опасностей, оценка риска и управление им.

Организация обязана разрабатывать, внедрять и поддерживать в рабочем состоянии процедуры идентификации опасностей, оценки рисков и внедрения необходимых мер защиты от них. Эти процедуры должны гарантировать:

- а) идентификацию опасностей;
- б) оценку риска;
- в) управление риском (контроль и регулирование риска);
- г) регулярную оценку потребности в действиях.

Идентификация опасностей.

Идентификация опасностей на рабочих местах должна учитывать:

- а) ситуации, события, комбинации обстоятельств, которые потенциально могут приводить к травме или заболеванию работника;
- б) причины возникновения потенциального заболевания, связанного с выполняемой работой, продукцией или услугой;
- в) сведения о ранее имевших место травмах, заболеваниях или происшествиях.

Направления Идентификации опасностей процессов:

- а) организации работ, управления их выполнением;
- б) проектирования рабочих мест, технологических процессов, оборудования;
- в) монтажа, эксплуатации, технического обслуживания, ремонта оборудования (помещений);
- г) характеристик приобретаемых товаров и услуг.

Оценка риска.

Все риски, связанные с каждой из идентифицированных опасностей, следует анализировать, оценивать и упорядочивать по приоритетам необходимости исключения или снижения риска. При этом следует рассматривать как нормальные условия функционирования производства, так и случаи отклонений в работе, связанные с происшествиями и возможными аварийными ситуациями.

Оценке подвергают текущую, прошлую и будущую деятельность.

Риски, которые признаны неприемлемыми, должны быть использованы как исходные данные для разработки целей и задач в области охраны труда.

Управление рисками.

Все идентифицированные риски подлежат управлению, с учетом приоритетов и применяемых мер, в качестве которых используют:

- исключение опасной работы (процедуры);
- замену опасной процедуры;
- инженерные (технические) методы ограничения воздействия опасностей;
- административные методы ограничения воздействия опасностей;
- средства коллективной и индивидуальной защиты.
- При выполнении работ с высоким уровнем риска следует давать письменные разрешения на проведение таких работ.

Аттестация работ по условиям труда.

При аттестации рабочих мест проводят оценку условий труда и травмобезопасности рабочих мест. При этом учитывают наличие средств коллективной защиты, обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты и определяют эффективность этих средств.

2.4. Планирование мероприятий и функционирования системы управления охраной труда

Организация обязана формировать и своевременно корректировать перечень (реестр) факторов, влияющих на охрану труда, которые она может контролировать и на которые она может воздействовать. Организация должна устанавливать приоритеты, выявлять те факторы, которые оказывают или могут оказывать значительные воздействия на условия и охрану труда, и гарантировать, что эти факторы будут приняты во внимание при определении целей в области охраны труда. Организация следует постоянно актуализировать эту информацию.

Организация должна устанавливать и поддерживать в рабочем состоянии документально оформленные цели и задачи по охране труда для каждого подразделения и уровня управления.

При установлении и анализе целей и задач по охране труда организация следует учитывать:

- требования законодательных актов, государственные нормативные требования охраны труда;
- важные факторы охраны труда, технологические, финансовые, эксплуатационные и другие особенности хозяйственной деятельности организации;
- ресурсные возможности;
- политику организации в области охраны труда, включая обязательство по предотвращению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- мнение заинтересованных сторон.

Программа улучшения условий и охраны труда.

Руководство должно определять и документально оформлять программу улучшения условий и охраны труда, уделяя внимание следующим действиям по реализации требований охраны труда:

- подготовке программы улучшения условий и охраны труда;
- определению и приобретению необходимых средств управления производственными процессами, оборудования (включая компьютеры, контрольно-измерительную аппаратуру), сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- разъяснению работникам степени соответствия рабочих мест установленным требованиям условий и охраны труда, а также приобретению работниками навыков, необходимых для достижения требуемого уровня безопасности труда;
- совершенствованию и актуализации, если это необходимо, методов управления охраной труда и средств контроля;
- выяснению перспективных тенденций в области охраны труда, включая оценку возможностей превышения современного технического уровня обеспечения охраны труда;
- выявлению и контролю вредных и опасных производственных факторов и работ, при наличии которых необходим предварительный и периодический медицинский осмотр.

Программу улучшения условий и охраны труда следует регулярно пересматривать с запланированными интервалами. При необходимости программа должна учитывать изменения в деятельности организации (в том числе изменения технологических процессов и оборудования), изменения оказываемых услуг или условий функционирования. Такая программа обязана также предусматривать:

- распределение ответственности за достижение целей и задач, нормативных показателей условий и охраны труда для каждого подразделения и уровня управления в организации;
- обеспеченность необходимыми ресурсами;
- средства и сроки, в которые должны быть достигнуты цели и решены задачи программы.

3. Внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда

3.1. Структура работ и распределение ответственности

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации, в соответствии с законодательством Российской Федерации, возлагают на работодателя.

В организации должен быть назначен руководитель (специальный представитель руководства), который, независимо от других возложенных на него обязанностей, нес бы ответственность и обладал полномочиями для:

- обеспечения выполнения всех нормативных требований охраны труда на всех рабочих местах и во всех областях деятельности организации;

- инициирования проведения мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, совершенствование системы управления охраной труда, а также на предупреждение профессиональных заболеваний, несчастных случаев и аварий;
- выявления и регистрации любых проблем, касающихся условий и охраны труда;
- выработки рекомендаций и обеспечения выполнения решений по совершенствованию охраны труда;
- организации работ по аттестации рабочих мест по условиям труда;
- проверки выполнения принятых решений;
- управления устранением несоответствий;
- регулярного представления отчетности о функционировании системы управления охраной труда с целью анализа и использования ее руководством организации для совершенствования системы управления охраной труда.

В обязанности представителя руководства может также входить поддержание связи с органами государственного и общественного контроля за охраной труда, другими заинтересованными сторонами по вопросам условий и охраны труда организации.

3.2. Распределение обязанностей по охране труда.

Для обеспечения соблюдения нормативных требований и эффективного управления охраной труда должны быть определены и документированы обязанности, ответственность, полномочия руководителей разного уровня, лиц, управляющих, выполняющих и проверяющих работы.

Руководство организации обязано определять требования к ресурсам, необходимым для управления охраной труда, обеспечивать контроль за использованием ресурсов, назначать подготовленный персонал для выполнения работ и проверок, включая внутренние аудиты условий и охраны труда.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, а также для организации сотрудничества между руководством организации и работниками (персоналом) по охране труда в соответствии с действующим законодательством создают службы охраны труда, или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, или назначают работников, на которых (наряду с

основной работой) возлагают выполнение обязанностей по охране труда, а также создают комитеты (комиссии) по охране труда и выбирают уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

3.3. Обучение, квалификация и компетентность персонала.

Организации надлежит выявлять потребности в обучении персонала для компетентного выполнения работ, касающихся и охраны труда.

Работники должны быть обучены с учетом специфики их деятельности, иметь соответствующую квалификацию и компетентность, необходимые для безопасного исполнения рабочих заданий.

Организации следует разрабатывать методы, которые подтверждали бы наличие у работника соответствующих знаний, касающихся:

- обязанностей работника в области охраны труда в соответствии с действующим законодательством;
- фактических или потенциальных последствий его деятельности на уровень безопасности труда;
- понимания ответственности за соответствие его действий политике организации в области охраны труда, требованиям охраны труда, системы управления охраной труда, а также обязанностей работника в аварийных ситуациях;
- возможных последствий несоблюдения технологических процессов и производственных инструкций.

В процессе обучения работников и проверки их знаний по охране труда должны быть учтены различные уровни ответственности обучаемого, требуемой компетентности и риска на рабочих местах.

3.4. Информирование и инструктирование персонала

Служба охраны труда, специалист по охране труда или работник, на которого возложены (наряду с основной работой) обязанности по охране труда, должны:

- ознакомить работников с состоянием охраны труда в организации, в том числе охраны здоровья и безопасности труда, проводить вводный инструктаж;
- контролировать своевременное и качественное проведение с работниками первичного, повторного, внепланового и целевого инструктажей по охране труда;

- вовлекать работников в разработку и рассмотрение политики и методов управления рисками в организации.
- Руководители подразделений, работ и иные должностные лица, на которые возложены обязанности по созданию безопасных условий труда, призваны проводить с работниками первичный (на рабочем месте), повторный, внеплановый и целевой инструктажи (при ликвидации аварии).

3.5. Подготовленность к аварийным ситуациям

Организация должна разрабатывать и обеспечивать практическое использование методов выявления возможностей возникновения аварийных ситуаций, а также методов реагирования на них путем предотвращения или смягчения их последствий, сокращения несчастных случаев и заболеваемости на производстве, связанных с последствиями аварий.

Организации следует иметь планы действий персонала в возможных аварийных ситуациях, ликвидации их последствий.

Организация должна анализировать и корректировать (при необходимости) планы и мероприятия по подготовленности к аварийным ситуациям, их предотвращения и ликвидации последствий. Организации также необходимо периодически проверять практическую подготовленность персонала к действиям в аварийных ситуациях.

3.6. Передача и обмен информацией

Система управления охраной труда организации должна обеспечивать:

- передачу информации об условиях и охране труда между различными уровнями управления и подразделениями организации;
- получение необходимой информации по охране труда от внешних заинтересованных организаций, ее документального оформления;
- передачу информации по условиям и охране труда для заинтересованных сторон.

3.7. Документация системы управления охраной труда

Организации следует разрабатывать и обеспечивать ведение документации (на бумажных носителях или в электронном виде), которая устанавливает и описывает основные процедуры системы управления охраной труда в их взаимодействии. Документация может включать утвержденное

руководство (положение или другой нормативный документ) по управлению охраной труда.

Важно, чтобы документация была в минимальном объеме, достаточном для ее результативного использования.

Документация должна быть удобочитаемой, легко идентифицируемой, сопровождаться указанием даты введения в действие и срока действия. Документацию необходимо хранить в учтенной форме в течение установленного срока. Должны быть установлены методы и определены обязанности, касающиеся разработки и обновления документов различного вида. Эти методы следует своевременно корректировать.

3.8. Управление производственно-технологическими операциями

Организации следует определять те операции и виды деятельности, которые связаны с выявленными опасностями и факторами охраны труда, согласующимися с ее политикой и целями в этой области. Организация должна планировать эти виды деятельности, включая техническое обслуживание, эксплуатацию и ремонт оборудования с тем, чтобы гарантировать выполнение соответствующих нормативных требований охраны труда путем:

- установления и обеспечения выполнения процедур, направленных на устранение отклонений от политики, целей и задач организации в области охраны труда;
- выполнения установленных функциональных критериев (нормативных требований) к процессам;
- установления и обеспечения методов выявления рисков, связанных с работой оборудования, используемым сырьем, комплектующими, услугами, получаемыми и используемыми организацией, и информирования поставщиков и подрядчиков о соответствующих требованиях;
- разработки и применения методов проектирования и оснащения рабочих мест, производственных процессов, оборудования с учетом требований эргономики, обеспечивая исключение или снижение производственного риска непосредственно в месте его проявления.

В последние годы стремительного перехода в большинстве крупных российских компаний от почти натурального хозяйства к так называемому аутсорсингу возникла и приобрела актуальность работа с подрядными

организациями. Вот как трактует эту проблему Руководство МОТ-СУОТ 2001, где она детально и тщательно рассмотрена:

«Следует установить и поддерживать в рабочем состоянии мероприятия, гарантированно обеспечивающие, что требования организации по охране труда или, по крайней мере, их эквивалент, применяются к подрядчикам и их работникам.

Мероприятия в отношении подрядчиков, работающих на площадке организации, должны:

а) включать критерии охраны труда в процедуры оценки и выбора подрядчиков;

б) устанавливать эффективную текущую связь и координацию между соответствующими уровнями управления организации и подрядчиком до начала работы. При этом следует обеспечить условия для информирования об опасностях и меры по предупреждению и ограничению их воздействия;

в) включать мероприятия по уведомлению о травмах, ухудшениях здоровья, болезнях и инцидентах с работниками подрядчика при выполнении работ для организации;

г) обеспечивать соответствующее ознакомление с опасностями рабочих мест для обеспечения безопасности и охраны здоровья и подготовку для подрядчиков или их работников перед началом работы или в ходе работы, в зависимости от необходимости;

д) методично отслеживать соблюдение требований охраны труда в деятельности подрядчика на площадке организации; и

е) гарантировать, что требуемые процедуры и мероприятия по охране труда на площадке организации будут выполнены подрядчиком (подрядчиками)».

Заметим, что сегодня основная проблема с подрядчиками состоит в том, что, хотя их выбор в принципе неограничен, в условиях нашей необъятной страны, в удалении от больших городов и промышленных центров он, наоборот, становится существенно ограниченным. Кроме того, у большинства подрядчиков примерно один и тот же (далекий от требуемого) уровень культуры труда и охраны труда.

Мы считаем, что для реализации требований охраны труда все подрядчики, ведущие работы на промышленной площадке и объектах

организации, должны в обязательном порядке приводить свою документацию и организацию работ по охране труда в соответствие с требованиями СУОТ.

Договор на проведение подрядных работ должен определять ответственность подрядчика и организации за согласованные действия по безопасному ведению работ.

Работники подрядчика, занятые на промышленной площадке и объектах организации, должны иметь удостоверения о проверках знаний по охране труда и удостоверения об аттестации и допуске к производству работ.

Контроль за безопасностью осуществления подрядных работ следует возлагать на руководителя структурного подразделения, на объектах которого работает подрядчик, и на службу охраны труда организации.

4. Контроль результативности охраны труда

4.1. Методы периодической оценки состояния охраны труда

Организация обязана устанавливать и своевременно корректировать методы периодической оценки соответствия состояния охраны труда действующему законодательству, государственным нормативным требованиям охраны труда.

Организации надлежит разрабатывать и обеспечивать функционирование процессов регулярного слежения, измерения и регистрации результативности операций, способных воздействовать на условия труда. Эти процессы должны касаться:

- проведения необходимых качественных и количественных оценок в соответствии с установленными требованиями, целями организации в области охраны труда;
- измерения результатов соответствия установленным критериям (нормативным показателям) функционирования и государственным нормативным требованиям охраны труда;
- фиксации несчастных случаев, профессиональных заболеваний, происшествий и других свидетельств недостаточной эффективности системы управления охраной труда;
- регистрации данных и результатов контроля и измерений, достаточных для последующего проведения анализа результатов оперативного контроля за соответствием целям охраны труда и выработки необходимых корректирующих и предупредительных действий;
- обследования состояния здоровья работников.

В случаях, определенных законодательством, должен быть обеспечен мониторинг и регистрация данных о здоровье работников, подвергающихся определенным опасностям.

Организация обязана располагать данными о нормативных требованиях поверки оборудования и аппаратуры контроля, измерения, и обеспечивать своевременное техническое обслуживание и поверку этих средств. Запись о проведенных поверках следует регистрировать и сохранять.

4.2. Несоответствия, проверочные, корректирующие и предупредительные действия

Организации необходимо устанавливать и своевременно адаптировать методы выявления и анализа несоответствий, принятия мер для смягчения последствий их проявления, а также по инициированию и выполнению проверочных, корректирующих и предупредительных действий. Любое корректирующее или предупредительное действие, предпринятое для устранения причин действительного или потенциального несоответствия, должно быть соразмерно выявленному уровню воздействия на условия и охрану труда.

Организации важно осуществлять своевременную корректировку документированных методов, связанных с проверочными, корректирующими и предупредительными действиями, а также регистрировать эти действия.

4.3. Аварии, несчастные случаи и происшествия.

Организация должна разрабатывать процедуры и обеспечивать выполнение:

- сбора данных и проведения анализа аварий, несчастных случаев, происшествий и других несоответствий;
- смягчения последствий аварий, несчастных случаев;
- корректирующих и предупредительных действий для исключения фактических или потенциальных несоответствий (предлагаемые корректирующие и предупредительные меры следует оценивать по уровню риска, связанного с их реализацией);
- анализа результативности предпринятых корректирующих и предупредительных действий;
- обязательного социального страхования работников от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

- Организации важно регистрировать все изменения в документации, обусловленные предпринятыми корректирующими и предупредительными действиями.

4.4. Записи и управление записями

Организации необходимо разрабатывать и осуществлять методы ведения записей по охране труда, отражая в них сведения об обучении и инструктажах работников, результатах внутренних аудитов охраны труда, анализа руководством системы управления охраной труда.

Записи по охране труда должны быть четкими, определенными, отражающими все виды деятельности организации, доступными и иметь защиту от повреждения, разрушения, а также должны сохраняться в течение установленного срока. На документах, содержащих такие записи, требуется указывать сроки их хранения.

Записи следует актуализировать и хранить в порядке, установленном в организации, для анализа и подтверждения соответствия состояния управления охраной труда требованиям настоящего стандарта.

4.5. Аудит системы управления охраной труда

Организация должна разрабатывать и своевременно корректировать планы и методы проведения аудитов системы управления охраной труда.

Задачи аудита системы управления охраной труда:

- определения качества функционирования системы управления охраной труда, оценки результативности достижения целей, выполнения задач (мероприятий) по охране труда, своевременности их корректировки;
- рассмотрения и учета результатов предыдущего внутреннего аудита системы управления охраной труда;
- представления информации по результатам аудитов системы управления охраной труда руководству организации.

План проведения аудита системы управления охраной труда обязан основываться на результатах оценки производственных рисков и результатах предыдущих внутренних проверок системы управления охраной труда.

Методы аудита системы управления охраной труда должны соответствовать требованиям к их проведению, назначению, периодичности, уровню квалификации и компетентности лиц, осуществляющих аудит.

По результатам аудита системы управления охраной труда составляют отчеты.

Аудит системы управления охраной труда по возможности проводят лица, не несущие прямой ответственности за охрану труда и не зависящие от проверяемой деятельности. Термин «независимый» не обязательно означает внешний по отношению к организации.

Внедрение системы управления охраной труда.

Рекомендуется использовать следующие основные принципы построения и функционирования СУОТ:

1. Комплексный системный подход.

Управлять безопасностью труда следует на основе научных методов комплексного и системного подходов. Комплексный подход включает учет всех факторов, влияющих на состояние безопасности труда: физиологические и психологические свойства человека, его подготовленность (обученность) к труду, социально-психологический климат в коллективе, методы, стиль и уровень руководства, моральное стимулирование, форма организации труда, трудовые приемы, предметы и орудия труда, технологии, средства защиты, окружающая среда, оплата труда, формы материального стимулирования, меры ответственности. Системный подход позволяет рассматривать безопасность труда как систему, состоящую из взаимосвязанных элементов, которая позволяет определить объективные связи этих элементов, выявить их взаимовлияние и взаимозависимости, установить функциональную роль каждого элемента и системы в целом.

Система имеет дополнительные качества, которых нет у элементов, ее образующих. Это важнейшее свойство системы, именуемое эмерджентностью, определяет основу и преимущества системного подхода. Зачастую на практике СУОТ называется набор отдельных функциональных обязанностей, не обладающих признаками системы. Как правило, это общие положения с указанием цели и общих (без учета специфики предприятия) задач и должностные инструкции руководителей и других должностных лиц. Такой подход значительно снижает эффективность функционирования СУОТ.

Системность предусматривает:

- органическое единство кадров, структуры, методов (экономических, организационно-распорядительских, социально-психологических) и техники управления при решающей роли кадров;

- тесную взаимосвязь субъекта и объекта управления;
- единство и взаимообусловленность производственно-технических, экономических, социально-психологических, правовых и кибернетических аспектов управления.

2. Плановость и непрерывность.

Работа по улучшению безопасности труда может быть эффективна, если ее вести планомерно и непрерывно. При отсутствии плановости в работе будут преобладать элементы случайности и беспорядка, многие важные вопросы могут быть упущены.

3. Профилактическая направленность.

Действия и вся работа по повышению безопасности труда должны в основном иметь профилактическую направленность. Это значит, что главные усилия следует направлять на выявление и устранение причин, условий и мотивов, порождающих неправильные действия людей, проявление возможных опасностей и вреда.

Эффективный метод профилактики – прогнозирование на этапах проектирования, конструирования и испытания новой техники, технологий и форм организации труда возможных опасностей и условий, при которых люди подпадают под их воздействие, а также порождающих их причин.

Большое профилактическое значение имеют улучшение подготовки людей к труду, строгое выполнение графиков профилактических осмотров и ремонтов оборудования, хорошая организация материально-технического обеспечения работ предметами, необходимыми для создания безопасных условий труда, распространение передового опыта работы без травм и аварий.

4. Законность.

Управлять безопасностью труда необходимо, строго соблюдая законность.

Применять незаконные действия, даже если они направлены на повышение безопасности труда (например, наказывать нарушителей правил безопасности, применяя незаконные методы и средства), недопустимо. Незаконное действие все равно будет отменено, лицо, его допустившее, будет наказано, а вера людей в правовые документы подорвана.

5. Создание и внедрение новой, более безопасной и безвредной техники и Технологии.

Главное направление улучшения безопасности труда – создание и внедрение новой, более безопасной и безвредной техники и технологии, устраняющей тяжелый и монотонный труд, а также рациональная организация труда. При этом важное значение имеет система управления и защита.

6. Контроль за выполнением мероприятий, планов и задач

Контроль за выполнением планов, мероприятий и всей работы по повышению безопасности труда, как и состоянием безопасности на рабочих местах, должен быть систематическим, глубоким и принципиальным. В процессе контроля надо добиваться устранения обнаруженных недостатков, шире использовать современные средства контроля и привлекать к контролю и самоконтролю не только всех руководителей, специалистов, мастеров и бригадиров, но и передовых рабочих.

7. Четкое распределение обязанностей, привлечение к участию всех членов трудовых коллективов к работе по созданию безопасных условий труда.

8. Открытость информации о состоянии охраны труда и конечных результатах функционирования системы.

9. Включение экономического механизма управления.

Необходимо шире применять экономические рычаги для повышения безопасности труда. Аварии и несчастные случаи, как и профессиональные заболевания, наносят немалый экономический ущерб предприятию. Следовательно, сокращение числа производственного травматизма и заболеваний улучшает экономику предприятия.

Для уменьшения числа аварий и случаев производственного травматизма полезно применять не только технические и организационные, но и экономические методы и мероприятия.

С этой целью рекомендуется:

- убеждать каждого члена коллектива в том, что соблюдение норм и требований по технике безопасности и производственной санитарии для коллектива и государства, в конечном счете, более выгодно, чем их нарушение;
- подсчитывать экономический ущерб, который приносят предприятию и государству аварии, несчастные случаи и заболевания, происшедшие на предприятии;

- поощрять материально и морально коллективные и индивидуальные успехи в деле улучшения охраны труда, особенно в тех случаях, когда трудящиеся по своей инициативе вскрывают и устраняют нарушения правил безопасности и предотвращают аварии или несчастные случаи;
- предъявлять к лицам, чьи действия вызвали аварию или травмирование людей, иски о компенсации (в соответствии с законом) ущерба, вызванного этими событиями.

К сожалению, на практике при создании СУОТ научно обоснованные рекомендации (принципы) учитываются только частично или совсем не учитываются. На производственном уровне чаще всего функционируют не целостные системы управления, а только отдельные их составляющие. В качестве нормативной базы служат отдельные стандарты предприятия, регламентирующие организационные процедуры и должностные инструкции, определяющие обязанности должностных лиц по охране труда. Они не охватывают всей инфраструктуры трудоохранных мер и действий, не формирующих таким образом целостную систему управления, организации и исполнения.

Более того, имеющиеся стандарты ни по составу, ни по содержанию, ни по уровню их исполнения во многом не соответствуют требованиям системы стандартизации, теории и практике управления. Они не учитывают наиболее значимых требований рынка в области управления взаимосвязанными процессами, формирующими качество продукции и услуг, охраны окружающей среды, безопасности. В этой связи, учитывая интеграционные процессы, вхождение в рыночные отношения и вступление в ВТО, актуальным становится внедрение в стране новых нормативов, гармонизированных с западными нормами.

Сегодня трудоохранная политика даже в рамках одного предприятия не может строиться без учета международных стандартов, отражающих современные тенденции развития систем управления. Совершенно очевидно, что для эффективного решения трудоохранных проблем нужны транснациональная, внутригосударственная, межотраслевая и внутриотраслевая интеграция и координация, при этом в основе должна лежать целостная концепция, в соответствии с которой функции управления охраной труда должны в максимальной степени перейти на производственный уровень (уровень предприятия). Реализация этой концепции потребует создания реальных управленческих, экономических предпосылок и соответствующих нормативно-правовых условий.

Цели и задачи в области охраны труда

При разработке корпоративной политики в области охраны труда некоторые организации определяют свои миссию и видение в рамках данной политики. В этом случае под видением понимается устойчивое представление о том, что изменит и сделает будущее в области охраны труда более ценным, а под миссией — стратегическая позиция, занятая организацией с целью реализации видения.

Требования к системе управления охраной труда

Руководство организации, несущее ответственность за охрану труда, должно обеспечивать разработку, внедрение и функционирование СУОТ в соответствии с установленными требованиями. При создании системы управления охраной труда необходимо:

- определять законы и иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, распространяющиеся на деятельность организации;

- выявлять опасные и вредные производственные факторы и соответствующие им риски, связанные с прошлыми, настоящими или планируемыми видами деятельности организации;

- формулировать политику организации в области охраны труда;

- определять цели и задачи в области охраны труда, устанавливать приоритеты;

- разрабатывать организационную схему и программу для реализации политики и достижения ее целей, выполнения поставленных задач.

Система управления охраной труда должна предусматривать:

- планирование показателей условий и охраны труда;

- контроль плановых показателей;

- возможность осуществления корректирующих и предупредительных действий;

- внутренний аудит системы управления охраной труда и анализ ее функционирования, с тем чтобы обеспечивать соответствие этой системы принятой политике и ее последовательное совершенствование;

- возможность адаптации к изменяющимся обстоятельствам;

— потенциал интеграции в общую систему управления (менеджмента) организации в виде отдельной подсистемы.

Политика организации в области охраны труда

Руководство организации обязано: а) определять и документально оформлять политику, цели и задачи (обязательства) в области охраны труда; б) обеспечивать доведение принятой политики до всех работников организации, поддержку ее на всех уровнях управления и реализацию;

б) периодический пересмотр (анализ) и корректировку политики с целью обеспечения ее постоянного соответствия изменяющимся потребностям организации.

Политика организации в области охраны труда должна:

— определять общие цели по улучшению условий и охраны труда работников;

— обеспечивать соответствие трудоохранной деятельности характеру и масштабу рисков, а также увязку с хозяйственными целями организации;

— содержать обязательство руководства организации (работодателя) по обеспечению соответствия условий и охраны труда в организации законодательству в области охраны труда (государственным нормативным требованиям охраны труда);

— включать обязательство руководства организации по постоянному улучшению условий и охраны труда, формированию общественных органов и служб охраны труда, обеспечению социального партнерства, информированию работников об условиях труда на рабочих местах, существующих производственных рисках, полагающихся компенсациях за нанесение вреда здоровью;

— предусматривать основу для установления целей и задач по охране труда и их анализа;

— быть доступной заинтересованным сторонам.

Цели в области охраны труда

Цели должны соответствовать политике в области охраны труда, включая необходимость последовательного улучшения условий и безопасности труда. При разработке целей должны быть рассмотрены и учтены государственные нормативные требования в области охраны труда;

риски, связанные с производством; технологические операции; производственные, функциональные, финансовые и другие хозяйственные требования.

Цели в области охраны труда должны быть установлены применительно к каждой функции и уровню управления внутри организации.

Цели и задачи по охране труда по возможности должны иметь количественное выражение.

Идентификация опасностей на рабочих местах

Организация должна разрабатывать, внедрять и поддерживать в рабочем состоянии процедуры идентификации опасностей, оценки рисков и внедрения необходимых мер защиты от них. Эти процедуры должны гарантировать опознавание и управление рисками, регулярную оценку потребности в соответствующих действиях.

Идентификация опасностей на рабочих местах должна учитывать: а) ситуации, события, комбинации обстоятельств, которые потенциально могут приводить к травме или заболеванию работника; б) потенциальные причины возникновения заболевания, связанного с выполняемой работой, продукцией или услугой; в) сведения о ранее имевших место травмах, заболеваниях или происшествиях.

Идентификация опасностей производственных процессов должна включать анализ организации и управления выполнением работ, проектирования рабочих мест, технологических процессов, оборудования, монтажа, эксплуатации, технического обслуживания, ремонта оборудования (помещений), характеристик приобретаемых товаров и услуг.

Оценка риска

Все риски, связанные с каждой из идентифицированных опасностей, следует анализировать, оценивать и упорядочивать по приоритетам необходимости их исключения или снижения. При этом необходимо рассматривать как нормальные условия функционирования производства, так и случаи отклонения в работе, связанные с происшествиями и возможными аварийными ситуациями. Оценке подвергают текущую и будущую деятельность. Риски, которые признаны неприемлемыми, должны быть использованы как исходные данные для разработки целей и задач в области охраны труда. Все идентифицированные риски подлежат управлению с учетом приоритетов применяемых мер, таких как:

- исключение опасной работы (процедуры);
- замена опасной работы (процедуры);
- инженерные (технические) методы ограничения воздействия опасностей;
- административные методы ограничения воздействия опасностей;
- использование средств коллективной и индивидуальной защиты.

Для выполнения работ с высоким уровнем риска должны даваться письменные разрешения на проведение таких работ.

Планирование мероприятий и функционирования системы управления охраной труда

Организация должна формировать и своевременно корректировать перечень (реестр) факторов, влияющих на охрану труда, которые она может контролировать и на которые она может воздействовать. При определении целей в области охраны труда необходимо устанавливать приоритеты, выявлять и учитывать те факторы, которые оказывают или могут оказывать значительное воздействие на условия и охрану труда. Данная информация должна постоянно обновляться. Организация должна устанавливать и поддерживать в рабочем состоянии документально оформленные цели и задачи по охране труда для каждого подразделения и уровня управления организации.

При установлении и анализе целей и задач по охране труда организация должна учитывать: а) требования законодательных актов, государственные нормативные требования охраны труда; б) важные факторы охраны труда, технологические, финансовые, эксплуатационные и другие особенности хозяйственной деятельности организации; в) ресурсные возможности; г) политику организации в области охраны труда, включая обязательство по предотвращению несчастных случаев и профессиональных заболеваний; д) мнение заинтересованных сторон.

Руководство организации должно определять и документально оформлять программу улучшения условий и охраны труда, уделяя внимание следующим действиям по реализации требований охраны труда:

- подготовке программы улучшения условий и охраны труда;
- определению и приобретению необходимых средств управления производственными процессами, оборудования (включая компьютеры,

контрольно-измерительную аппаратуру), средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

— разъяснению работникам степени соответствия их рабочих мест установленным требованиям условий и охраны труда, а также приобретению работниками навыков, необходимых для достижения соответствующего уровня безопасности труда;

— совершенствованию и актуализации, если это необходимо, методов управления охраной труда и средств контроля;

— выяснению перспективных тенденций в области охраны труда, включая оценку возможностей превышения организацией современного технического уровня обеспечения охраны труда;

— выявлению и контролю вредных и опасных производственных факторов и работ, при наличии которых необходим предварительный и периодический медицинский осмотр.

Программу улучшения условий и охраны труда следует регулярно, через запланированные интервалы пересматривать. При необходимости программа должна учитывать изменения в деятельности организации (в том числе изменения технологических процессов и оборудования), изменения в структуре оказываемых услуг или условий функционирования. Кроме того, программа должна предусматривать:

— распределение ответственности за достижение целей и задач, нормативных показателей условий и охраны труда для каждого подразделения и уровня управления в организации;

— обеспеченность необходимыми ресурсами;

— средства и сроки, в которые должны быть достигнуты цели и решены задачи программы.

Структура работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, распределение полномочий и ответственности

В соответствии с законодательством Российской Федерации обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя организации (работодателя). В целях реализации мероприятий по охране труда в организации назначается специальный представитель руководства, как правило, главный инженер

организации. Независимо от других возложенных на него обязанностей он должен нести ответственность и обладать полномочиями:

- для организации разработки, внедрения и обеспечения функционирования СУОТ в соответствии с требованиями законодательства;
- обеспечения выполнения всех нормативных требований охраны труда на всех рабочих местах и во всех областях деятельности организации;
- инициирования проведения мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, совершенствование системы управления охраной труда, а также на предупреждение профессиональных заболеваний, несчастных случаев и аварий;
- выявления и регистрации любых проблем, касающихся условий и охраны труда;
- выработки рекомендаций и обеспечения выполнения решений по совершенствованию охраны труда;
- организации работ по аттестации рабочих мест по условиям труда;
- проверки выполнения принятых решений;
- управления устранением несоответствий;
- регулярного представления отчетности о функционировании системы управления охраной труда с целью анализа и использования ее руководством организации для совершенствования системы управления охраной труда.

В обязанности представителя руководства может также входить поддержание связи с органами государственного и общественного контроля за охраной труда, иными заинтересованными сторонами по вопросам условий и охраны труда организации.

Для обеспечения соблюдения нормативных требований и эффективного управления охраной труда должны быть определены и документированы обязанности, ответственность, полномочия руководителей разного уровня; лиц, управляющих, выполняющих и проверяющих работы.

Руководство организации должно определять требования к кадрам, необходимым для управления охраной труда, обеспечивать контроль за использованием ресурсов, назначать подготовленный персонал для

выполнения работ и проверок, включая внутренние аудиты условий и охраны труда.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, а также для организации сотрудничества в области охраны труда между руководством организации и работниками (персоналом) в соответствии с действующим законодательством создаются службы охраны труда или назначаются работники, на которых (наряду с основной работой) возлагается выполнение обязанностей по охране труда; создаются комитеты (комиссии) по охране труда; выбираются уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

Обучение, квалификация и компетентность персонала

Организация должна выявлять потребности в обучении персонала для компетентного выполнения работ, включая обучение по охране труда. Работники должны быть обучены с учетом специфики выполняемых ими работ, иметь соответствующую квалификацию и компетентность, необходимые для безопасного выполнения рабочих заданий.

На уровне организации необходимо устанавливать методы, подтверждающие наличие у работника соответствующих знаний, касающихся; а) обязанностей работника в области охраны труда в соответствии с действующим законодательством; б) фактических или потенциальных последствий его деятельности на уровень безопасности труда; в) понимания ответственности за соответствие его действий политике организации в области охраны труда, требованиям охраны труда и системы управления охраной труда, включая действия работника в аварийных ситуациях; г) возможных последствий несоблюдения технологических процессов и производственных инструкций.

В процессе обучения работников и проверки их знаний по охране труда должны быть учтены различные уровни ответственности обучаемого, требуемой компетентности и риска на рабочих местах.

Служба охраны труда или работник, на которого возложены (наряду с основной работой) обязанности по охране труда, должны:

1) ознакомить работников с состоянием охраны труда в организации, в том числе охраны здоровья и безопасности труда; провести вводный инструктаж;

2) контролировать своевременное и качественное проведение с работниками первичного, повторного, внепланового и целевого инструктажей по охране труда;

3) вовлекать работников в разработку и рассмотрение политики и методов управления рисками в организации.

Руководители подразделений, работ и иные должностные лица, на которых возложены обязанности по созданию безопасных условий труда, должны проводить с работниками первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктаж.

Прочие вопросы внедрения и функционирования СУОТ

Создаваемая в организации система управления охраной труда должна обеспечивать, во-первых, передачу информации об условиях и охране труда между различными уровнями управления и подразделениями организации; во-вторых, получение необходимой информации по охране труда от внешних заинтересованных организаций, ее документальное оформление; в-третьих, передачу информации по условиям и охране труда для заинтересованных сторон.

Организация должна разрабатывать и обеспечивать ведение документации (на бумажных носителях или в электронном виде), которая устанавливает и описывает основные процедуры СУОТ в их взаимодействии. При этом документация может включать утвержденное руководством положение или другой нормативный документ по управлению охраной труда. Важно, чтобы документация была хотя и минимального, но достаточного объема для ее результативного использования.

Документация должна быть удобочитаемой, легко идентифицируемой, сопровождаться указанием даты введения в действие и срока действия. Она должна храниться в учтенной форме в течение установленного срока. Должны быть установлены методы и определены обязанности, касающиеся разработки и обновления документов различного вида; в свою очередь, эти методы должны своевременно корректироваться.

Организация должна разрабатывать и поддерживать методы контроля документации и данных согласно ГОСТ Р 12.0.007—2009, с тем чтобы:

— документы периодически анализировались, при необходимости корректировались и переутверждались уполномоченными лицами;

— копии учтенных документов и принятых данных были доступными на всех местах, где их использование существенно для эффективного функционирования СУОТ;

— отмененные документы и данные соответственно изымались из всех мест их хранения, рассылки и применения или защищались каким-либо иным способом, исключающим их непреднамеренное использование;

— архивированные документы и данные, относящиеся к законодательно регулируемым требованиям, сохранялись в соответствии с правилами соответствующих нормативных актов или для сохранения накопленных сведений, при этом устаревшие документы и данные должны быть соответственно обозначены.

Организация должна определять те операции и виды деятельности, которые связаны с выявленными опасностями и факторами охраны труда, согласующимися с ее политикой и целями в области безопасности труда. Она должна планировать эти виды деятельности, включая техническое обслуживание, эксплуатацию и ремонт оборудования, с тем чтобы гарантировать выполнение соответствующих нормативных требований охраны труда путем:

а) установления и обеспечения выполнения процедур, направленных на устранение отклонений от политики организации, целей и задач в области охраны труда;

б) выполнения установленных функциональных критериев (нормативных требований) к процессам;

в) установления и обеспечения использования методов выявления рисков, связанных с работой оборудования, используемым сырьем, комплектующими, услугами, получаемыми и используемыми организацией, и информирования поставщиков и подрядчиков о соответствующих требованиях;

г) разработки и использования методов проектирования и оснащения рабочих мест, производственных процессов, оборудования с учетом требований эргономики, обеспечивая при этом исключение или снижение производственного риска непосредственно в месте его проявления.

Характеристика условий труда специалистов. Специальная оценка условий труда.

В трудовом договоре должны быть прописаны характеристики производственного процесса – деятельности, направленной на превращение сырья в конечный продукт потребления. Охарактеризовать процесс производства можно по:

- имеющимся в начале сырью и материалам;
- средствам, благодаря которым производство становится возможным;
- типу задействованной рабочей силы.

Значит, чтобы сотрудник представлял себе, с чем он столкнется в процессе работы, необходимо как можно точнее охарактеризовать рабочий процесс на этапе составления индивидуального трудового договора. К примеру, если будущий сотрудник знает, что ему придется работать металлургическом заводе, он уже может оценить, насколько допустимыми для него будут условия труда. Если условия тяжелые, убедить трудоустроиться могут полагающиеся за сложную работу компенсации, дополнительные привилегии и гарантии.

ФЗ «О специальной оценке условий труда». Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ определяет понятие специальной оценки условий труда, ее необходимость и правила, по которым работодатели должны проводить спецоценку.

В законе установлены права и обязанности работодателя, работника и организации, проводящей СОУТ. Указано, как должны применяться результаты оценки, а также перечислены мероприятия, которые обязательно необходимо провести. Закон регламентирует требования к организациям, имеющим право проводить СОУТ, и государственный контроль за спецоценкой.

Права и обязанности работника и работодателя при СОУТ.

Первая обязанность работодателя — провести спецоценку. В ходе этого работодатель обязан:

Предоставить организации, проводящей СОУТ, сведения и документы, которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по этому поводу. Состав информации должен быть указан в договоре на оказание услуг по проведению спецоценки. Это может быть: технологическая документация, проекты строительства зданий, сертификаты

соответствия производственного оборудования, машин установленным требованиям. Если работодатель не предоставит указанные сведения и документы или не даст разъяснений, исполнитель приостановит проведение спецоценки или не приступит к ней.

Предоставить организации, проводящей спецоценку, предложения по выявлению на рабочих местах сотрудников потенциально опасных факторов, если такие предложения выдвинули сами сотрудники.

Не сужать преднамеренно круг вопросов, которые необходимо выяснить при проведении СОУТ и которые влияют на результаты ее проведения.

Давать работнику разъяснения по вопросам проведения СОУТ на его рабочем месте.

По итогам спецоценки работодатель должен:

Показать работнику результаты проведения спецоценки на его рабочем месте.

Улучшать условия труда с учетом результатов СОУТ.

Рассмотреть замечания работника в отношении результатов спецоценки и в случае необходимости принять решение о проведении внеплановой СОУТ.

Проводить внеплановую СОУТ работодатель имеет право и без замечаний работников.

По итогам спецоценки работодатель имеет такие права:

Требовать, чтобы организация, проводящая СОУТ, обосновала результаты.

Требовать, чтобы организация, проводящая спецоценку, представила документы, подтверждающие соответствие оценки требованиям, установленным законом.

Требовать, чтобы организация, проводящая СОУТ, подтвердила, что внесла сведения о проведенной проверке в информационную систему учета.

Обжаловать действия или бездействие организации, проводящей СОУТ.

Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте оценки и имеет право:

Присутствовать на рабочем месте во время СОУТ.

Обращаться к работодателю, организации, проводящей проверку, или ее эксперту с предложениями по выявлению на своем рабочем месте потенциально опасных факторов.

Обжаловать результаты СОУТ на своем рабочем месте.

Представлять работодателю, организации, проводящей спецоценку, или в профсоюз письменные замечания относительно результатов СОУТ, проведенной на его рабочем месте.

В какие сроки проводится спецоценка.

При подготовке к СОУТ вы делаете график, в котором прописываете ее этапы и сроки. Месяца на спецоценку будет достаточно.

Когда проведете СОУТ, у вас будет 30 рабочих дней с даты утверждения отчета, чтобы оформить и подать декларацию по СОУТ.

Как часто проводить и сколько действует СОУТ.

Декларация соответствия условий труда нормативам является бессрочной, если не меняются условия труда. Поэтому проходить спецоценку заново вы не должны.

ст. 1 Закона от 30.12.2020 № 503-ФЗ.

Оформить новую декларацию СОУТ придется, только если:

С работником произошел несчастный случай на производстве не по вине третьих лиц.

У работника нашли заболевание, которое появилось из-за вредных или опасных факторов на работе.

В ходе проверки трудовая инспекция выявила нарушения норм охраны труда.

В этих случаях помимо прекращения действия декларации соответствия придется заново провести внеплановую специальную оценку условий труда. Еще внеплановая спецоценка потребуется, если появились новые рабочие места или изменился офис.

п. 5 ст. 11 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ

п. 1 ст. 17 Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Кем проводится спецоценка.

Предприниматель не может проводить спецоценку условий труда для себя сам. Ее проводят совместно работодатель и специальные люди, у которых для этого есть оборудование и знания. К организации, которая проводит специальную оценку условий труда, предъявляют определенные требования:

У исполнителя должна быть аккредитация — ее можно проверить на сайте Минтруда.

В штате должны состоять не менее пяти экспертов, имеющих сертификат на право выполнения работ по специальной оценке условий труда. Как минимум один из этих экспертов должен иметь высшее образование по одной из специальностей: общая гигиена, гигиена труда, санитарно-гигиенические лабораторные исследования.

п. 2 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ

ст. 19 Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Такая организация и ее эксперты должны быть независимы. Например, СОУТ не могут проводить чиновники, которые контролируют сферу деятельности фирмы, в которой проводится спецоценка, и проводят государственную экспертизу условий труда. Проверку не должны делать организации и эксперты, которые имеют финансовые или родственные связи с компаниями, где проводится спецоценка.

Документы для спецоценки.

На этапе подготовки к спецоценке потребуется штатное расписание и режим работы сотрудников. Вы составите приказ о создании комиссии для СОУТ, утвердите график проведения и перечень мест для оценки, заключите договор с организацией-исполнителем.

Исполнитель сделает отчет о спецоценке, вы сдадите декларацию в Роструд. Затем вы составите допсоглашение к трудовым договорам.

Еще будет таблица 5 в отчет 4-ФСС. Результаты специальной оценки условий труда сообщают в ФСС. Это делают, когда подают отчетность по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Порядок проведения оценки условий труда.

Для себя я поделила весь процесс на три этапа:

Подготовка — выбор исполнителя, сбор документов.

Проведение — исследование и получение документов от организации.

Сдача отчетности — заполнение декларации, уведомление сотрудников.

Пошагово рассмотрим эти этапы.

Создание комиссии, утверждение графика. Чтобы организовать и провести специальную оценку условий труда, работодатель должен сформировать комиссию. Число членов комиссии должно быть нечетным. Конкретное количество будет зависеть от штатного расписания.

п. 1 ст. 9 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ

Возглавить ее должен работодатель или его представитель. В состав комиссии должны войти представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, а если в компании есть профсоюзная организация — ее представитель.

Звучит громко, но на самом деле нужно составить и подписать у гендиректора приказ, в котором указан порядок деятельности комиссии и перечислен ее состав из сотрудников компании. Единой формы такого приказа нет, поэтому каждая компания вправе самостоятельно разработать удобную для себя форму. После издания приказа о проведении СОУТ с ним нужно ознакомить всех членов комиссии под подпись.

Если СОУТ проводится у индивидуального предпринимателя, он сам должен обязательно войти в состав комиссии. Если спецоценка на микропредприятии, там может не быть возможности создать комиссию. В этом случае полномочия комиссии исполняет сам работодатель — индивидуальный предприниматель, руководитель организации или другой работник, уполномоченный работодателем.

Требования к организации рабочего места специалиста

При организации рабочего места главной целью для работодателя является обеспечение качественного и эффективного выполнения сотрудником работ при полноценном использовании закрепленного за ним оборудования с соблюдением установленных сроков. В связи с этим

к рабочему месту предъявляются требования организационного, технического, эргономического, санитарного, гигиенического и экономического характера.

Одними из важнейших требований при организации рабочего места являются обеспечение безопасных, комфортных условий для работы, пресечение возникновения профессиональных заболеваний и несчастных случаев. Следует отметить, что работодателю необходимо организовать рабочие места, учитывая не только конкретный вид деятельности, квалификацию, но и индивидуальные физические и психологические особенности каждого работника.

Общие требования к организации рабочих мест регулируются Трудовым кодексом, санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами (СанПиН), а также другими правовыми документами.

При возникновении ситуаций, не урегулированных СанПиН (неисправен туалет, протекает крыша и т.д.), сотрудник имеет право отказаться от работы. При этом работодатель обязан предложить ему иную занятость до устранения проблемы.

Классификация опасностей. Идентификация вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочем месте.

Первопричиной всех травм и заболеваний, связанных с процессом труда, является неблагоприятное воздействие на организм занятого трудом человека тех или иных факторов производственной среды и трудового процесса. Это воздействие, приводящее в различных обстоятельствах к различным результирующим последствиям, зависит от наличия в условиях труда того или иного фактора, его потенциально неблагоприятных для организма человека свойств, возможности его прямого или опосредованного действия на организм, характера реагирования организма в зависимости от интенсивности и длительности воздействия (экспозиции) данного фактора.

Производственные факторы являются частным случаем факторов окружающей человека среды обитания и человеческой деятельности, связанных и (или) порождаемых производственной и трудовой деятельностью.

Характер и результаты воздействия производственного фактора на жизнь и здоровье занятого трудом человека в каждом случае конкретны и многовариантны, а в ряде случаев и уникальны, и зависят от взаимодействия множества условий и обстоятельств. Построенные на этих множествах классификации зачастую не образуют иерархически вложенных друг в друга

подмножеств, а являются в определенном смысле независимыми. Для упорядочения производственных факторов при их классификации должны быть использованы шкалы наименований и порядка, поскольку само по себе наименование производственного фактора (да еще краткое) не позволяет судить о его потенциале причинения вреда занятому трудом человеку.

Практика давно уже выявила и закрепила выделение из всей совокупности производственных факторов два наиболее важных и наиболее общих типа неблагоприятно действующих производственных факторов - опасные производственные факторы (ОПФ) и вредные производственные факторы (ВПФ).

Сущностная основа такого выделения достаточно сложна и неоднозначна, поскольку одни факторы изначально являются неблагоприятными для человека, а другие, благоприятные или нейтральные в иных обстоятельствах, - лишь становятся ими при определенных условиях, меняя характер своего воздействия, причем до такой степени, что при определенных обстоятельствах вредные производственные факторы становятся опасными.

Полная характеристика потенциала причинения вреда производственным фактором включает в себя источник возникновения и форму существования, характер распространения, зону и условия воздействия, характер действия (длительность и интенсивность), природу воздействия на организм, возможные результаты воздействия.

Все это требует более детальной классификации совокупности неблагоприятно действующих опасных и вредных производственных факторов. Поскольку тяжесть последствий воздействия опасных производственных факторов, как правило, намного выше тяжести воздействия вредных производственных факторов, то опасные производственные факторы ставятся на первое место при перечислении, как требующие первоочередных мероприятий по защите от риска их воздействия.

Классификация (от лат. "classis" - разряд и лат. "facere" - делать), то есть применение логической операции деления объема понятия* по тому или иному основанию деления**, позволяет выявить в реальности и установить в понятийно-терминологическом аппарате осмысленный порядок вещей и явлений, выявить их наиболее характерные черты и признаки и тем самым способствовать их сознательной и единообразной идентификации на практике.

Существует огромное множество признаков тех или иных объектов и процессов реальности, которые могут быть взяты в качестве оснований деления. Однако наиболее значимыми для сферы безопасности труда являются такие используемые в качестве основания деления признаки, которые позволяют в дальнейшем наилучшим образом идентифицировать опасные и вредные производственные факторы, оценить риски их воздействия на организм занятого трудом человека, выработать адекватные этим рискам меры защиты и внедрить их в практику, тем самым предотвращая травмы и заболевания, связанные с трудовой деятельностью.

Всякая классификация является результатом некоторого абстрагирования и огрубления реальности, вычленения наиболее существенного основания деления, а потому некоторые грани между расклассифицированными подфакторами (понятиями меньшего объема) всегда в определенной мере условны и относительны.

Настоящая классификация использует лишь наиболее общие и существенные основания деления и тем самым показывает в полном объеме структуру совокупности действующих на практике опасных и вредных производственных факторов.

При необходимости, преследуя любые другие конкретные цели, вызванные потребностями практики или теоретического анализа, опираясь на положения и методологию настоящего стандарта, можно построить и иные необходимые классификации.

Поскольку расчленение анализом реальности всегда может и должно быть дополнено обобщением синтеза наиболее типичных, иногда идеализированных, абстрактных черт и граней реальности, то в настоящем стандарте наряду с приемами классификации используются приемы типологизации.

Сохраняя преемственность и традиции, настоящий стандарт пересматривает и дополняет классификацию, данную в предыдущей редакции (версии 1974 года с последующими изменениями и дополнениями), для целей большей практической применимости. В настоящем стандарте учтены практические потребности и современные требования системного управления охраной труда, в первую очередь связанные с унифицированной научной базой для разработки методик идентификации опасных и вредных производственных факторов и оценки риска их воздействия на организм работающих.

1 Классификация опасных и вредных производственных факторов

1.1. Опасные и вредные производственные факторы подразделяются по природе действия на следующие группы:

- физические;
- химические;
- биологические;
- психофизиологические.

1.1.1. Физические опасные и вредные производственные факторы подразделяются на:

- движущиеся машины и механизмы; подвижные части производственного оборудования;
- передвигающиеся изделия, заготовки, материалы;
- разрушающиеся конструкции;
- обрушивающиеся горные породы;
- повышенная запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны;
- повышенная или пониженная температура поверхностей оборудования, материалов;
- повышенная или пониженная температура воздуха рабочей зоны;
- повышенный уровень шума на рабочем месте;
- повышенный уровень вибрации;
- повышенный уровень инфразвуковых колебаний;
- повышенный уровень ультразвука;
- повышенное или пониженное барометрическое давление в рабочей зоне и его резкое изменение;
- повышенная или пониженная влажность воздуха;
- повышенная или пониженная подвижность воздуха;
- повышенная или пониженная ионизация воздуха;
- повышенный уровень ионизирующих излучений в рабочей зоне;
- повышенное значение напряжения в электрической цепи, замыкание которой может произойти через тело человека;
- повышенный уровень статического электричества;
- повышенный уровень электромагнитных излучений;
- повышенная напряженность электрического поля;
- повышенная напряженность магнитного поля;
- отсутствие или недостаток естественного света;
- недостаточная освещенность рабочей зоны;

- повышенная яркость света;
- пониженная контрастность;
- прямая и отраженная блескость;
- повышенная пульсация светового потока;
- повышенный уровень ультрафиолетовой радиации;
- повышенный уровень инфракрасной радиации;
- острые кромки, заусенцы и шероховатость на поверхностях заготовок, инструментов и оборудования;
- расположение рабочего места на значительной высоте относительно поверхности земли (пола);
- невесомость.

1.1.2. Химические опасные и вредные производственные факторы подразделяются по характеру воздействия на организм человека на:

- токсические;
- раздражающие;
- сенсibiliзирующие;
- канцерогенные;
- мутагенные;
- влияющие на репродуктивную функцию;

По пути проникания в организм человека через:

- органы дыхания;
- желудочно-кишечный тракт;
- кожные покровы и слизистые оболочки.

1.1.3. Биологические опасные и вредные производственные факторы включают следующие биологические объекты:

- патогенные
- микроорганизмы
- (бактерии,
- вирусы,
- риккетсии,
- спирохеты,
- грибы,
- простейшие) и продукты их жизнедеятельности.

1.1.4. Психофизиологические опасные и вредные производственные факторы по характеру действия подразделяются на следующие:

- а) физические перегрузки;
- б) нервно-психические перегрузки.

1.1.4.1. Физические перегрузки подразделяются на:

- статические;
- динамические.

Опасные и вредные производственные факторы — это совокупность неблагоприятных производственных факторов.

Неблагоприятные производственные факторы по результирующему воздействию на организм работающего человека подразделяют на: вредные производственные факторы - факторы, приводящие к заболеванию, в том числе усугубляющие уже имеющиеся заболевания; опасные производственные факторы - факторы, приводящие к травме, в том числе смертельной.

Один и тот же по своей природе неблагоприятный производственный фактор при различных характеристиках воздействия может оказаться либо вредным, либо опасным, а потому логическая граница между ними условна.

Идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов являются процессы сопоставления и установления совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов (табл.1).

Таблица 1 - Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов.

№	Наименование вредного и (или) опасного фактора производственной среды и трудового процесса	Примечание
1. Физические факторы		
1.1	Микроклимат:	Идентифицируется как вредный и (или) опасный фактор на рабочих местах, расположенных в закрытых производственных помещениях, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся искусственным источником тепла и (или) холода (за исключением климатического оборудования, не используемого в технологическом процессе и предназначенного для создания комфортных условий труда).
1.1.1	Температура воздуха	
1.1.2	Относительная влажность воздуха	
1.1.3	Скорость движения воздуха	
1.1.4	Тепловое излучение	
1.2	Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия (АПФД)	Идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах, на которых осуществляется добыча, обогащение, производство и использование в

№	Наименование вредного и (или) опасного фактора производственной среды и трудового процесса	Примечание
		технологическом процессе пылящих веществ, относящихся к АПФД, а также эксплуатируется оборудование, работа на котором сопровождается выделением АПФД (пыли, содержащие природные и искусственные минеральные волокна, угольная пыль).
1.3	Виброакустические факторы	Идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся источником указанных виброакустических факторов.
1.3.1	Шум	
1.3.2	Инfrasound	
1.3.3	Ультразвук воздушный	
1.3.4	Общая и локальная вибрация	
1.4	Световая среда	Идентифицируется только при выполнении прецизионных работ с величиной объектов различения менее 0,5 мм, при наличии слепящих источников света, при проведении работ с объектами различения и рабочими поверхностями, обладающими направленно-рассеянным и смешанным отражением, или при осуществлении подземных работ, в том числе работ по эксплуатации метрополитена.
1.4.1	Освещенность рабочей поверхности	
1.4.2	Прямая блескость	
1.4.3	Отраженная блескость	
1.5	Неионизирующие излучения	За исключением рабочих мест, на которых работники исключительно заняты на персональных компьютерах и (или) эксплуатируют аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые для нужд самой организации, иную офисную организационную технику, а также бытовую технику, не используемую в технологическом процессе производства.
1.5.1	Переменное электромагнитное поле (промышленная частота 50 Гц)	
1.5.2	Переменное электромагнитное поле радиочастотного диапазона	
1.5.3	Электростатическое поле	
1.5.4	Постоянное магнитное поле	
1.5.5	Ультрафиолетовое излучение	
1.5.6	Лазерное излучение	

1.6	Ионизирующие излучения	Идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах, на которых осуществляется добыча, обогащение, производство и использование в технологическом процессе радиоактивных веществ и изотопов, а также при эксплуатации оборудования, создающего ионизирующее излучение.
1.6.1	Рентгеновское, гамма- и нейтронное излучение	
1.6.2	Радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работника	
2.	Химический фактор	
2.1	Химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны,	Идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах при добыче, обогащении, химическом синтезе, использовании в технологическом процессе и/или химическом анализе химических веществ и смесей, выделении химических

№	Наименование вредного и (или) опасного фактора производственной среды и трудового процесса	Примечание
	ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа	веществ в ходе технологического процесса, а также при производстве веществ биологической природы.
3.	Биологический фактор	
3.1	Микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах	
3.2	Патогенные микроорганизмы - возбудители особо опасных инфекционных заболеваний	Идентифицируются только на рабочих местах: организаций, осуществляющих деятельность в области использования возбудителей инфекционных заболеваний человека и животных при наличии разрешительных документов на право осуществления деятельности;
3.3	Патогенные микроорганизмы - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека	организаций, осуществляющих деятельность в области использования в замкнутых системах генно-инженерно-модифицированных организмов II степени потенциальной опасности;
3.4	Патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных болезней, выделяемые в самостоятельные нозологические группы	медицинских и др. работников, осуществляющих мед. деятельность;
3.5	Условно-патогенные микроорганизмы (возбудители оппортунистических инфекций)	работников, осуществляющих ветеринарную деятельность, гос. вет. надзор и (или) проводящих ветеринарно-санитарную экспертизу.
4.	Тяжесть трудового процесса	Идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах, на которых работниками осуществляется выполнение обусловленных технологическим процессом работ по поднятию и переноске грузов вручную, работ в вынужденном положении или положении "стоя", при перемещении в пространстве.
4.1	Физическая динамическая нагрузка	
4.2	Масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную	
4.3	Стереотипные рабочие движения	
4.4	Статическая нагрузка	
4.5	Рабочая поза	
4.6	Наклоны корпуса тела работника	
4.7	Перемещение в пространстве	

4.	Тяжесть трудового процесса	Идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы только на рабочих местах, на которых работниками осуществляется выполнение обусловленных технологическим процессом работ по поднятию и переноске грузов вручную, работ в вынужденном положении или положении "стоя", при перемещении в пространстве.
4.1	Физическая динамическая нагрузка	
4.2	Масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную	
4.3	Стереотипные рабочие движения	
4.4	Статическая нагрузка	
4.5	Рабочая поза	
4.6	Наклоны корпуса тела работника	
4.7	Перемещение в пространстве	
5.	Напряженность трудового процесса	Идентифицируются как вредные и (или) опасные факторы при выполнении работ по диспетчеризации производственных процессов, в том числе конвейерного типа, на рабочих местах операторов технологического (производственного) оборудования, при управлении транспортными средствами.
5.1	Длительность сосредоточенного наблюдения	
5.2	Плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени	
5.3	Число производственных объектов одновременного наблюдения	
5.4	Нагрузка на слуховой анализатор	
5.5	Активное наблюдение за ходом производственного процесса	

Основные показатели, характеризующие микроклимат:

- 1) температура воздуха, °С;
- 2) относительная влажность воздуха (характеризует степень насыщения воздуха водяными парами), %;
- 3) скорость движения воздуха (создается за счет разности температур внутри помещения и снаружи, а также работой механической вентиляции), м/с;
- 4) интенсивность теплового излучения (тепловая энергия источника на единицу поверхности тела человека), Вт/м².

Также к контролируемым показателям микроклимата относятся:

- 1) температура поверхностей (стены, ограждающие конструкции, экраны и т.п.);
- 2) нормируемые комплексные показатели микроклимата (ТНС-индекс).

Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений устанавливают гигиенические требования к показателям микроклимата рабочих мест производственных помещений с учетом интенсивности энергозатрат работающих, времени выполнения работы, периодов года и содержат требования к методам измерения и контроля

микроклиматических условий. В этой связи следует обратить внимание на следующие понятия: холодный период года - период года, характеризуемый среднесуточной температурой наружного воздуха, равной $+10^{\circ}\text{C}$ и ниже; теплый период года - период года, характеризуемый среднесуточной температурой наружного воздуха выше $+10^{\circ}\text{C}$. Разграничение работ по категориям осуществляется на основе интенсивности общих энергозатрат организма в ккал/ч (Вт): к категории Ia относятся работы с интенсивностью энергозатрат до 120 ккал/ч (до 139 Вт), производимые сидя и сопровождающиеся незначительным физическим напряжением (ряд профессий на предприятиях точного приборо- и машиностроения, на часовом, швейном производствах, в сфере управления и т.п.); к категории Ib относятся работы с интенсивностью энергозатрат 121 - 150 ккал/ч (140 - 174 Вт), производимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим напряжением (ряд профессий в полиграфической промышленности, на предприятиях связи, контролеры, мастера в различных видах производства и т.п.); к категории IIa относятся работы с интенсивностью энергозатрат 151 - 200 ккал/ч (175 - 232 Вт), связанные с постоянной ходьбой, перемещением мелких (до 1 кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и требующие определенного физического напряжения (ряд Профессий в механосборочных цехах машиностроительных предприятий, в прядильно-ткацком производстве и т.п.); к категории IIб относятся работы с интенсивностью энергозатрат 201 - 250 ккал/ч (233 - 290 Вт), связанные с ходьбой, перемещением и переноской тяжестей до 10 кг и сопровождающиеся умеренным физическим напряжением (ряд профессий в механизированных литейных, прокатных, кузнечных, термических, сварочных цехах машиностроительных и металлургических предприятий и т.п.); к категории III относятся работы с интенсивностью энергозатрат более 250 ккал/ч (более 290 Вт), связанные с постоянными передвижениями, перемещением и переноской значительных (свыше 10 кг) тяжестей и требующие больших физических усилий (ряд профессий в кузнечных цехах с ручной ковкой, литейных цехах с ручной набивкой и заливкой опок машиностроительных и металлургических предприятий и т.п.).

Параметры микроклимата формируются в результате воздействия на помещение наружной среды, технологического процесса в помещении, систем отопления и охлаждения, вентиляции и кондиционирования воздуха.

Фактор микроклимат идентифицируется как вредный и (или) опасный фактор на рабочих местах, расположенных в закрытых производственных помещениях, на которых имеется технологическое

оборудование, являющееся искусственным источником тепла и (или) холода (за исключением климатического оборудования, не используемого в технологическом процессе и предназначенного для создания комфортных условий труда). При этом под рабочим местом понимается участок помещения, на котором в течение рабочей смены или части ее осуществляется трудовая деятельность. Рабочим местом может являться несколько участков производственного помещения. Объём производственных помещений на одного работающего должен быть не менее 15 м³.

Если эти участки расположены по всему помещению, то рабочим местом считается вся площадь помещения.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами. Обеспечение санитарно-бытового обслуживания работников

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам образовательной организации бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами (приложение 2).

Предоставление работникам СИЗ, а также подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется в соответствии с типовыми нормами на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

С целью организации процедуры обеспечения работников образовательной организации средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами руководитель образовательной организации:

а) определяет перечень профессий (должностей) работников и положенных им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

б) устанавливает порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами,

включая организацию учета, хранения, дезактивации, химической чистки, стирки и ремонта средств индивидуальной защиты;

в) организует контроль за своевременной выдачей работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечением смывающими и обезвреживающими средствами.

Координацию и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности осуществляет специалист по охране труда.

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются специалистом по охране труда либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Выдача работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств сверх установленных норм их выдачи или в случаях, не определенных типовыми нормами их выдачи, осуществляется в зависимости от результатов проведения оценки условий труда и уровней профессиональных рисков.

Разработка мероприятий по снижению уровней профессиональных рисков

План мероприятий по корректировке, в котором указываем принимаемые меры для устранения или уменьшения рисков.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ООО «____»

Ф.И.О.
«__» _____ 20__ г.

План управления рисками

№ п/п	Номер опасности по перечню	Наименование опасности по перечню	Значимость (категория) риска	Содержание мероприятий	Источник финансирования мероприятий	Срок выполнения мероприятий		Должность, ФИО, подпись ответственного лица за выполнение мероприятий	Отметка о выполнении мероприятий	Должность, ФИО, подпись специалиста ООТ	Примечание
						план	факт				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Руководитель подразделения
подпись И.О. Фамилия

Образец плана мероприятий по управлению профессиональными рисками на предприятии

Дополнительно в план мероприятий непосредственно можно включать следующий позиции:

1. Меры по управлению рисками, например, приобретение огнетушителей или монтаж пожарной сигнализации, а может просто регулярное проведение инструктажей по охране труда или испытание средств индивидуальной защиты.
2. Ответственное лицо, то есть за выполнение каждого конкретного пункта нашего плана необходимо прописать ответственное лицо.
3. Сроки выполнения.
4. Указать, какие необходимы финансовые вложения, если они требуются, планируемые и фактические. Например, инструктажи не требуют расходов, но на обучение по ОТ и приобретение журналов потратиться придется.
5. Также в плане можно указать источники финансирования.
6. Введите обязательную графу – отметка о выполнении.

Понятно, что часто нет возможности исключить определенное сырье, которые используют работники, заменить опасную или вредную работу на что-то другое.

Но можно внести изменения в технические методы организации работ, обеспечить работников дополнительными СИЗ, либо заменить на более эффективные, а иногда просто может потребоваться капитальный ремонт оборудования или зданий и сооружений, реализация комплекса других мероприятий.

Возможно, потребуется закупить и установить дополнительные защитные предохранительные устройства, которые позволят минимизировать риск в конкретном процессе или рабочем месте.

То есть управлению подлежат все оценочные риски в зависимости от их уровня. И все опасности, которые были выявлены и сведены в реестр, необходимо рассмотреть и минимизировать по возможности до оптимального, если это возможно.

Нужно обязательно прописать мероприятия по корректировке рисков, можно это сделать в картах или в плане, но это будет огромный документ, который сложно изучить и рассмотреть.

А оформляя отдельным, вы тут же можете указать ответственное лицо, можно включить сроки, в этом случае снижается вероятность, что мероприятие останется без внимания.

Лучше уходить от формальности, указывать на связь между улучшением условий труда персонала и высоким травматизмом, убеждать и разъяснять руководству организации, что действительно нужно оценить и самое важно, в последствии минимизировать риски за счет каких-то корректирующих мероприятий.

Если вы ранее не оформляли план управления рисками, то с 01 марта 2022 года это необходимо делать, так как в Рекомендациях по выбору метода оценки уровня профриска (Приложение № 16 Приказа Минтруда № 926).

Способы оказания первой помощи пострадавшим при несчастных случаях. Социальная защита пострадавших на производстве

Общая последовательность действий на месте происшествия с наличием пострадавших.

Оказывать первую помощь необходимо в соответствии с Универсальным алгоритмом оказания первой помощи. Схематично алгоритм выглядит следующим образом.

Согласно Универсальному алгоритму первой помощи в случае, если человек стал участником или очевидцем происшествия, он должен выполнить следующие действия:

1. Провести оценку обстановки и обеспечить безопасные условия для оказания первой помощи:

1) определить угрожающие факторы для собственной жизни и здоровья; 2) определить угрожающие факторы для жизни и здоровья пострадавшего; 3) устранить угрожающие факторы для жизни и здоровья; 4) прекратить действие повреждающих факторов на пострадавшего; 5) при необходимости, оценить количество пострадавших; 6) извлечь пострадавшего из транспортного средства или других труднодоступных мест (при необходимости); 7) переместить пострадавшего (при необходимости).

2. Определить наличие сознания у пострадавшего.

При наличии сознания перейти к п. 7 Алгоритма; при отсутствии сознания перейти к п. 3 Алгоритма.

3. Восстановить проходимость дыхательных путей и определить признаки жизни:

1) запрокинуть голову с подъемом подбородка; 2) выдвинуть нижнюю челюсть (при необходимости); 3) определить наличие нормального дыхания с помощью слуха, зрения и осязания; 4) определить наличие кровообращения путем проверки пульса на магистральных артериях (одновременно с определением дыхания и при наличии соответствующей подготовки). При наличии дыхания перейти к п. 6 Алгоритма; при отсутствии дыхания перейти к п. 4 Алгоритма.

4. Вызвать скорую медицинскую помощь, другие специальные службы

Вызвать скорую медицинскую помощь, другие специальные службы, сотрудники которых обязаны оказывать первую помощь в соответствии с

федеральным законом или со специальным правилом (по тел. 03, 103 или 112, привлекая помощника или с использованием громкой связи на телефоне).

5. Начать проведение сердечно-легочной реанимации путем чередования:

1) давления руками на грудину пострадавшего; 2) искусственного дыхания «Рот ко рту», «Рот к носу», с использованием устройств для искусственного дыхания. При появлении признаков жизни перейти к п. 6 Алгоритма.

6. При появлении (или наличии) признаков жизни выполнить мероприятия по поддержанию проходимости дыхательных путей одним или несколькими способами:

1) придать устойчивое боковое положение; 2) запрокинуть голову с подъемом подбородка; 3) выдвинуть нижнюю челюсть.

7. Провести обзорный осмотр пострадавшего и осуществить мероприятия по временной остановке наружного кровотечения одним или несколькими способами:

1) наложением давящей повязки; 2) пальцевым прижатием артерии; 3) прямым давлением на рану; 4) максимальным сгибанием конечности в суставе; 5) наложением жгута.

8. Провести подробный осмотр пострадавшего в целях выявления признаков травм, отравлений и других состояний, угрожающих его жизни и здоровью, осуществить вызов скорой медицинской помощи (если она не была вызвана ранее):

1) провести осмотр головы; 2) провести осмотр шеи; 3) провести осмотр груди; 4) провести осмотр спины; 5) провести осмотр живота и таза; 6) осмотр конечностей; 7) наложить повязки при травмах различных областей тела, в том числе окклюзионную (герметизирующую) при ранении грудной клетки; 8) провести иммобилизацию (с помощью подручных средств, аутоиммобилизацию, с использованием медицинских изделий); 9) зафиксировать шейный отдел позвоночника (вручную, подручными средствами, с использованием медицинских изделий); 10) прекратить воздействие опасных химических веществ на пострадавшего (промыть желудок путем приема воды и вызывания рвоты, удалить с поврежденной поверхности и промыть поврежденные поверхности проточной водой); 11) провести местное охлаждение при травмах, термических ожогах и иных воздействиях высоких температур или теплового излучения; 12) провести

термоизоляцию при отморожениях и других эффектах воздействия низких температур.

9. Придать пострадавшему оптимальное положение тела

Для обеспечения ему комфорта и уменьшения степени его страданий.

10. Постоянно контролировать состояние пострадавшего и оказывать психологическую поддержку

Наличие сознания, дыхания и кровообращения

11. Передать пострадавшего бригаде скорой медицинской помощи

Передать пострадавшего бригаде скорой медицинской помощи, другим специальным службам, сотрудники которых обязаны оказывать первую помощь в соответствии с федеральным законом или со специальным правилом при их прибытии и распоряжении о передаче им пострадавшего, сообщив необходимую информацию.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Согласно ст. 21 ТК РФ работники имеют право на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. Обязательное социальное страхование включает в себя пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам, пособие по уходу за ребенком, различные виды пенсий и т.д.

Таким образом, право на оплачиваемый больничный, оплачиваемый отпуск по беременности и родам и т.д. не зависит от усмотрения сторон, а является гарантированным. Тем не менее Трудовой кодекс РФ требует внесения в трудовой договор условия об обязательном социальном страховании работника.

Правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также порядок возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, регламентируются Федеральным законом об обязательном социальном страховании.

Основные понятия страхования	
Субъекты страхования	Застрахованный, страхователь, страховщик.
Застрахованный	Физическое лицо,

	<ul style="list-style-type: none"> • подлежащее обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выполняющее работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем; • осужденное к лишению свободы и привлекаемое к труду страхователем; • выполняющее работу на основании гражданско-трудового договора, если предусмотрено этим договором; • получившее повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профзаболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.
Страхователь	Юридическое лицо любой организационно-правовой формы или физическое лицо, нанимающее лиц, подлежащих обязательному страхованию.
Страховщик	Фонд социального страхования Российской Федерации.
Страховой случай	Подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательств страховщика осуществлять обеспечение по страхованию.
Страховой взнос	Обязательный платеж по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, рассчитанный исходя из страхового тарифа, скидки (надбавки) к страховому тарифу, который страхователь обязан внести страховщику.
Обеспечение по страхованию	Страховое возмещение вреда, причиненного в результате наступления страхового случая жизни и здоровью застрахованного в виде денежных сумм, выплачиваемых или компенсируемых страховщиком.
Класс профессионального риска	Уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившийся по видам экономической деятельности страхователей

Основные принципы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний предусматривает:

- гарантированность права застрахованных граждан на обеспечение выплат по данному виду страхования;
- экономическую заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий труда, снижении профессионального риска;
- обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих на работу работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательность уплаты страхователями страховых взносов;
- дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска.

Формирование средств на обязательное социальное страхование

Средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний формируются за счет:

- обязательных страховых взносов страхователей;
- взыскиваемых штрафов и пени;
- капитализированных платежей, поступающих в случае ликвидации организаций-страхователей;
- иных поступлений, не противоречащих законодательству Российской Федерации.

Страховые взносы уплачиваются страхователем исходя из страхового тарифа с учетом скидки или надбавки, устанавливаемых страховщиком.

Размер скидки (надбавки) устанавливается страхователю с учетом состояния охраны труда и расходов на обеспечение по страхованию, но не более 40% страхового тарифа.

Страховые тарифы, дифференцируемые по группам отраслей (подотраслей) экономики в зависимости от класса профессионального риска, ежегодно устанавливаются федеральным законом.

Класс профессионального риска отрасли (подотрасли) экономики, которой соответствует основной вид деятельности страхователя, определяется Фондом социального страхования РФ в соответствии с Правилами. Классификация отраслей (подотраслей) экономики по классам профессионального риска предусматривает 32 класса профессионального риска.

Обеспечение по страхованию.

Обеспечение по страхованию осуществляется страховщиком.

Виды обеспечения по страхованию рассмотрены в предыдущем пункте.

Иные виды возмещения.

Возмещение застрахованному утраченного заработка в части оплаты труда по гражданско-правовому договору, в соответствии с которым не предусмотрена обязанность уплаты работодателем страховых взносов страховщику, а также в части выплаты авторского гонорара, на который не начислены страховые взносы, осуществляется причинителем вреда.

Вред здоровью, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительных органов, возмещению не подлежит.

Проверьте свою память и логическое мышление: восстановите схему возмещения вреда пострадавшему на производстве в системе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Назначение обеспечения по страхованию.

Право застрахованных на обеспечение по страхованию возникает со дня наступления страхового случая.

При задержке страховых выплат в установленные сроки субъект страхования обязан выплатить застрахованному (лицам, имеющим право на получение страховых выплат) пеню в размере 0,5% от невыплаченной суммы страховых выплат за каждый день просрочки.

Пеня, образовавшаяся по причине задержки страхователем страховых выплат, в счет уплаты страховщику страховых взносов не засчитывается.

Обязанности и ответственность страхователя.

Страхователь обязан:

- Своевременно регистрироваться (перерегистрироваться) у страховщика в качестве страхователя.
- В установленном порядке и в определенные страховщиком сроки начислять и перечислять страховщику страховые взносы.
- Исполнять решения страховщика о страховых выплатах.
- Обеспечивать меры по предотвращению наступления страховых случаев.
- Расследовать страховые случаи в установленном порядке.
- Сбирать и представлять за свой счет страховщику в установленные страховщиком сроки документы.

- Направлять застрахованного в учреждение медико-социальной экспертизы на освидетельствование (переосвидетельствование).
- Представлять в учреждение медико-социальной экспертизы заключение органа государственной экспертизы условий труда.
- Предоставлять застрахованному оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения.
- Обучать застрахованных безопасным методам и приемам работы.
- Направлять на обучение по охране труда.
- Сообщать своевременно страховщику о своей реорганизации или ликвидации.
- Исполнять решения государственной инспекции труда.
- Предоставлять застрахованному заверенные копии документов.
- Разъяснять застрахованным их права и обязанности.
- Вести учет начисления и перечисления страховых взносов и производимых им страховых выплат.
- Сообщать страховщику обо всех известных обстоятельствах имеющих значение при определении надбавок и скидок к страховому тарифу.

Раздел IV. Расследование и предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний

4.1. Социальная защита пострадавших на производстве

Порядок расследования несчастных случаев

В соответствии с требованиями ст. 229 ТК РФ для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию по расследованию несчастного случая в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, — должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

В расследовании несчастного случая у работодателя — физического лица принимают участие сам работодатель или его полномочный

представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая на договорной основе.

Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем (его представителем), по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя (его представителя), за которым закреплена данная территория на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на иных основаниях.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим по поручению работодателя (его представителя) работу на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, производящим эту работу, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которой она проводилась.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству. В этом случае работодатель (его представитель), проводивший расследование, с письменного согласия работника может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой и возглавляемой работодателем (его представителем), с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного

случая, происшедшего с пострадавшим. По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае, когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии. При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда — главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, — руководитель этого территориального органа.

В ст. 229.1 ТК РФ установлены сроки расследования несчастных случаев. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней.

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней. Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

Порядок проведения расследования несчастных случаев регулируется нормами ст. 229.2 ТК РФ. При расследовании каждого несчастного случая комиссия (или случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего.

По требованию комиссии в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

- а) выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
- б) фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
- в) предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Материалы расследования несчастного случая включают:

- приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости
- фото- и видеоматериалы;
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;
- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- другие документы по усмотрению комиссии.

Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

На основании собранных материалов расследования комиссия (государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий

расследование несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством. В частности, по решению комиссии (государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая) в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;
- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;
- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа комиссия (государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Современный производственный процесс любой технологической сложности в самых разных видах деятельности связан с рисками для жизни и здоровья работников, в определенных условиях приводящих не только к травмам, но и к заболеваниям. Работники разных профессий в различной степени рискуют получить то или иное заболевание из-за условий труда на своем рабочем месте. Все зависит от вида трудовой деятельности, особенностей того или иного производства, а также от уровня подготовленности и защищенности рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда.

Профессиональные болезни возникают в результате специфического воздействия на организм неблагоприятных факторов производственной среды. Однако их клинические проявления часто не имеют специфических симптомов, и только сведения об условиях труда заболевшего позволяют установить принадлежность выявленной патологии к категории профессиональных болезней. Лишь некоторые из них характеризуются особым симптомокомплексом (т.е. совокупностью симптомов, объединенных единым механизмом развития заболевания), обусловленным своеобразными рентгенологическими, функциональными, гематологическими и биохимическими изменениями. Общепринятой классификации профессиональных болезней не существует. Наибольшее признание получила классификация по этиологическому (т.е. причинному) принципу, положенная в основу действующего в нашей стране Списка профессиональных заболеваний с Инструкцией по его применению, утвержденных приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. № 90. Исходя из данной классификации выделено пять групп профессиональных заболеваний:

1. первая группа вызвана воздействием химических факторов. Это острые и хронические интоксикации, а также их последствия, протекающие с изолированным или сочетанным поражением различных органов и систем (например, токсическая анемия, гепатит, остеопороз и др.);

2. вторая группа вызвана воздействием пыли (промышленных аэрозолей) и объединяет такие заболевания, как пневмокониозы (например, силикозы, силикатозы, металлокониозы, пневмокониозы электросварщиков и газорезчиков, шлифовальщиков, наждачников и т.д.);

3. третья группа вызвана воздействием физических факторов, таких как вибрация (например, вибрационная болезнь), контактный ультразвук (вегетативный поли-неврит), интенсивный шум (снижение слуха по типу кохлеарного неврита, шумовая болезнь), электромагнитные и рассеянное

лазерное излучения (ожоги кожи, поражения сетчатки), интенсивное ионизирующее излучение (лучевая болезнь), значительное и относительно быстрое изменение атмосферного давления (декомпрессионная болезнь, острая гипоксия (нехватка кислорода)), неблагоприятные метеорологические (микроклиматические) условия (перегрев, судорожная болезнь, облитерирующий эндартериит, вегетативно-сенситивный полиневрит);

4. четвертая группа вызвана физическими перегрузками и перенапряжением. Сюда относятся заболевания периферических нервов и мышц — невриты, радикулополиневриты, вегетативно сенситивные полиневриты, шейноплечевые плекситы, воетомеофациты, миофасциты; заболевания опорно-двигательного аппарата — хронические тендовагиниты, стенозирующие лигаментиты, бурситы, эрикондилит плеча, деформирующие артрозы; координаторные неврозы — писчий спазм, другие формы функциональных дискинезий; заболевания голосового аппарата фонастения и органа зрения — астиопия и миопия;

5. пятая группа вызвана действием биологических факторов. Это инфекционные и паразитарные заболевания, такие как туберкулез, бруцеллез, сап, сибирская язва, дисбактериоз, кандидамикоз кожи и слизистых оболочек, висцеральный кандидоз и др.

Вне этой этиологической систематики находятся профессиональные аллергические заболевания (конъюнктивит, заболевания верхних дыхательных путей, бронхиальная астма, дерматит, экзема), образующие шестую группу, и онкологические заболевания (опухоли кожи, мочевого пузыря, печени, рак верхних дыхательных путей), образующие седьмую группу.

Согласно ст. 21 ТК РФ работники имеют право на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. Обязательное социальное страхование включает в себя пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам, пособие по уходу за ребенком, различные виды пенсий и т.д.

Таким образом, право на оплачиваемый больничный, оплачиваемый отпуск по беременности и родам и т.д. не зависит от усмотрения сторон, а является гарантированным. Тем не менее Трудовой кодекс РФ требует внесения в трудовой договор условия об обязательном социальном страховании работника.

Правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также порядок возмещения вреда, причиненного жизни

или здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, регламентируются Федеральным законом об обязательном социальном страховании.

Основные понятия страхования	
Субъекты страхования	Застрахованный, страхователь, страховщик
Застрахованный	<p>Физическое лицо,</p> <ul style="list-style-type: none"> • подлежащее обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выполняющее работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем; • осужденное к лишению свободы и привлекаемое к труду страхователем; • выполняющее работу на основании гражданско-трудового договора, если предусмотрено этим договором; • получившее повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профзаболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.
Страхователь	Юридическое лицо любой организационно-правовой формы или физическое лицо, нанимающее лиц, подлежащих обязательному страхованию.
Страховщик	Фонд социального страхования Российской Федерации.
Страховой случай	Подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья, застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательств страховщика осуществлять обеспечение по страхованию.

Страховой взнос	Обязательный платеж по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, рассчитанный исходя из страхового тарифа, скидки (надбавки) к страховому тарифу, который страхователь обязан внести страховщику.
Обеспечение по страхованию	Страховое возмещение вреда, причиненного в результате наступления страхового случая жизни и здоровью застрахованного в виде денежных сумм, выплачиваемых или компенсируемых страховщиком.
Класс профессионального риска	Уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившийся по видам экономической деятельности страхователей

Основные принципы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний предусматривает:

- гарантированность права застрахованных граждан на обеспечение выплат по данному виду страхования;
- экономическую заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий труда, снижении профессионального риска;
- обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих на работу работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательность уплаты страхователями страховых взносов;
- дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска.

Формирование средств на обязательное социальное страхование.

Средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний формируются за счет:

- обязательных страховых взносов страхователей;
- взыскиваемых штрафов и пени;
- капитализированных платежей, поступающих в случае ликвидации организаций-страхователей;

- иных поступлений, не противоречащих законодательству Российской Федерации.

Страховые взносы уплачиваются страхователем исходя из страхового тарифа с учетом скидки или надбавки, устанавливаемых страховщиком.

Размер скидки (надбавки) устанавливается страхователю с учетом состояния охраны труда и расходов на обеспечение по страхованию, но не более 40% страхового тарифа.

Страховые тарифы, дифференцируемые по группам отраслей (подотраслей) экономики в зависимости от класса профессионального риска, ежегодно устанавливаются федеральным законом.

Класс профессионального риска отрасли (подотрасли) экономики, которой соответствует основной вид деятельности страхователя, определяется Фондом социального страхования РФ в соответствии с Правилами. Классификация отраслей (подотраслей) экономики по классам профессионального риска предусматривает 32 класса профессионального риска.

Возмещение застрахованному утраченного заработка в части оплаты труда по гражданско-правовому договору, в соответствии с которым не предусмотрена обязанность уплаты работодателем страховых взносов страховщику, а также в части выплаты авторского гонорара, на который не начислены страховые взносы, осуществляется причинителем вреда.

Вред здоровью, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительных органов, возмещению не подлежит.

Назначение обеспечения по страхованию.

Право застрахованных на обеспечение по страхованию возникает со дня наступления страхового случая.

При задержке страховых выплат в установленные сроки субъект страхования обязан выплатить застрахованному (лицам, имеющим право на получение страховых выплат) пеню в размере 0,5% от невыплаченной суммы страховых выплат за каждый день просрочки.

Пеня, образовавшаяся по причине задержки страхователем страховых выплат, в счет уплаты страховщику страховых взносов не засчитывается.

Обязанности и ответственность страхователя.

Страхователь обязан:

- Своевременно регистрироваться (перерегистрироваться) у страховщика в качестве страхователя.
- В установленном порядке и в определенные страховщиком сроки начислять и перечислять страховщику страховые взносы.

- Исполнять решения страховщика о страховых выплатах.
- Обеспечивать меры по предотвращению наступления страховых случаев.
- Расследовать страховые случаи в установленном порядке.
- Собирать и представлять за свой счет страховщику в установленные страховщиком сроки документы.
- Направлять застрахованного в учреждение медико-социальной экспертизы на освидетельствование (переосвидетельствование).
- Представлять в учреждение медико-социальной экспертизы заключение органа государственной экспертизы условий труда.
- Предоставлять застрахованному оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения.
- Обучать застрахованных безопасным методам и приемам работы.
- Направлять на обучение по охране труда.
- Сообщать своевременно страховщику о своей реорганизации или ликвидации.
- Исполнять решения государственной инспекции труда.
- Предоставлять застрахованному заверенные копии документов.
- Разъяснять застрахованным их права и обязанности.
- Вести учет начисления и перечисления страховых взносов и производимых им страховых выплат.
- Сообщать страховщику обо всех известных обстоятельствах имеющих значение при определении надбавок и скидок к страховому тарифу.

Обеспечение по страхованию – страховое возмещение вреда, причиненного в результате наступления страхового случая жизни и здоровью застрахованного, в виде денежных сумм, выплачиваемых либо компенсируемых страховщиком застрахованному или лицам, имеющим на это право в соответствии с Федеральным законом № 125-ФЗ.

Виды обеспечения по страхованию установлены в ст. 8 Федерального закона № 125-ФЗ.

Обеспечение по страхованию осуществляется:

1) в виде пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) в виде страховых выплат:

- единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;
- ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

3) в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая, на:

- лечение застрахованного, осуществляемое на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;
- приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;
- посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;
- проезд застрахованного, а в необходимых случаях и на проезд сопровождающего его лица для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации (лечения непосредственно после происшедшего тяжелого несчастного случая на производстве, медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, получения специального транспортного средства, заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации) и при направлении его страховщиком в учреждение медико-социальной экспертизы и в учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией;
- медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в том числе по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного, а в необходимых случаях оплату проезда, проживания и питания сопровождающего его лица, оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;
- изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий.;
- обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;
- обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний и отсутствии противопоказаний к

вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;

- профессиональное обучение (переобучение).

При этом оплата дополнительных расходов, за исключением оплаты расходов на лечение застрахованного непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве, производится страховщиком, если учреждением медико-социальной экспертизы установлено, что застрахованный нуждается – в соответствии с программой реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания – в указанных видах помощи, обеспечения или ухода. Условия, размеры и порядок оплаты таких расходов определяются постановлением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2006 г. №286 “Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний”.

Единовременные страховые выплаты и ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются:

- застрахованному – если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая стала утрата им профессиональной трудоспособности;
- лицам, имеющим право на их получение, – если результатом наступления страхового случая стала смерть застрахованного.

Размер единовременной страховой выплаты установлен в ст. 11 Федерального закона № 125-ФЗ и определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год.

В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном указанной максимальной сумме. Размер ежемесячной страховой выплаты определен ст. 12 Федерального закона № 125-ФЗ. В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер ежемесячной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Размер ежемесячной страховой выплаты индексируется с учетом уровня инфляции в пределах средств, предусмотренных для этих целей в бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий финансовый год.

Коэффициент индексации и ее периодичность определяются Правительством Российской Федерации.

Порядок назначения и выплаты обеспечения по страхованию определены в ст. 15 Федерального закона № 125-ФЗ.

Назначение и выплата застрахованному пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности по государственному социальному страхованию.

Днем обращения за обеспечением по страхованию считается день подачи страховщику застрахованным, его доверенным лицом или лицом, имеющим право на получение страховых выплат, заявления на получение обеспечения по страхованию. При направлении указанного заявления по почте днем обращения за обеспечением по страхованию считается дата его отправления.

Застрахованный, его доверенное лицо или лицо, имеющее право на получение страховых выплат, вправе обратиться к страховщику с заявлением на получение обеспечения по страхованию независимо от срока давности страхового случая.

Ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются застрахованному за весь период утраты им профессиональной трудоспособности с того дня, с которого учреждением медико-социальной экспертизы установлен факт утраты застрахованным профессиональной трудоспособности, исключая период, за который застрахованному было назначено пособие по временной нетрудоспособности, указанное в п. 1 ст. 15. Федерального закона № 125-ФЗ.

Лицам, имеющим право на получение страховых выплат в связи со смертью застрахованного, единовременная страховая выплата и ежемесячные страховые выплаты назначаются со дня его смерти, но не ранее приобретения права на получение страховых выплат.

При наступлении обстоятельств, влекущих перерасчет суммы страховой выплаты, в соответствии с п. 9 ст. 12 Федерального закона № 125-ФЗ такой перерасчет производится с месяца, следующего за месяцем, в котором наступили указанные обстоятельства.

Требования о назначении и выплате обеспечения по страхованию, предъявленные по истечении 3 лет с момента возникновения права на получение этих выплат, удовлетворяются за прошлое время не более чем за 3 года, предшествовавшие обращению за обеспечением по страхованию.

Назначение обеспечения по страхованию осуществляется страховщиком на основании заявления застрахованного, его доверенного лица или лица, имеющего право на получение страховых выплат, на получение обеспечения по страхованию, и представляемых страхователем (застрахованным) следующих документов (их заверенных копий):

- акта о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании;
- справки о среднем месячном заработке застрахованного за период, выбранный им для расчета ежемесячных страховых выплат в соответствии с Федеральным законом № 125-ФЗ;
- заключения учреждения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного;
- заключения учреждения медико-социальной экспертизы о необходимых видах социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного;
- гражданско-правового договора, предусматривающего уплату страховых взносов в пользу застрахованного, а также копии трудовой книжки или иного документа, подтверждающего нахождение пострадавшего в трудовых отношениях со страхователем;
- свидетельства о смерти застрахованного;
- справки жилищно-эксплуатационного органа, а при его отсутствии органа местного самоуправления о составе семьи умершего застрахованного;
- извещения лечебно-профилактического учреждения об установлении заключительного диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления);
- заключения центра профессиональной патологии о наличии профессионального заболевания;
- документа, подтверждающего, что один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи умершего, занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами застрахованного, не достигшими возраста 14 лет либо достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения медико-социальной экспертизы или лечебно-профилактического учреждения признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе, не работает;
- справки учебного учреждения о том, что имеющий право на получение страховых выплат член семьи умершего застрахованного учится в этом учебном учреждении по очной форме обучения;

- документов, подтверждающих расходы на осуществление по заключению учреждения медико-социальной экспертизы социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного, предусмотренной подп. 3 п. 1 ст. 8 Федерального закона № 125-ФЗ;

- заключения учреждения медико-социальной экспертизы о связи смерти пострадавшего с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;

- документа, подтверждающего факт нахождения на иждивении или установление права на получение содержания;

- программы реабилитации пострадавшего.

Перечень документов (их заверенных копий), необходимых для назначения обеспечения по страхованию, определяется страховщиком для каждого страхового случая.

В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата производится равными долями супруге (супругу) умершего (умершей), а также иным лицам, указанным в п. 2 ст. 7 Федерального закона № 125-ФЗ, имевшим на день смерти застрахованного право на получение единовременной страховой выплаты.

Организация и проведение внутреннего аудита безопасности труда

Охрана труда представляет собой совокупность мер по обеспечению безопасности сотрудников. Аудит по охране труда позволяет повысить эффективность этой системы. В процессе проверки выявляются имеющиеся нарушения, проверяется соответствие документов законам.

Цели и результаты аудита.

Ожидаемые результаты аудита по охране труда:

- Системная оценка деятельности компании в сфере охраны труда.
- Проверка соответствия деятельности организации существующим законам.

- Обнаружение слабых мест.
- Прогнозирование вероятных рисков.
- Разработка плана мероприятий по устранению нарушений.
- Расстановка приоритетов при устранении нарушений.
- Поиск причин имеющихся нарушений.

Цели мероприятия:

- Оценка деятельности, на основании которой можно сделать объективные выводы о бизнес-процессах.

- Проверка состояния компании на данный момент.

Аудит по охране труда – обязательная мера для большой компании, в которой работает много сотрудников. Мероприятие позволяет контролировать соответствующую сферу. Комплексная оценка деятельности нужна, в первую очередь, самому предприятию.

Внутренний аудит компании.

Существует два вида аудита по охране труда: внешний и внутренний. Первый вид предполагает проведение проверки представителями сторонней организации. Внутренний аудит осуществляется силами сотрудников самой проверяемой компании. Это доступный инструмент для контроля условий труда на предприятии. Проверяться может как компания в целом, так и конкретное рабочее место. Рассмотрим преимущества внутреннего аудита:

- Получение достоверных сведений об условиях труда.
- Составление локальных статистических данных.
- Возможность составления объективного отчета, который будет предоставлен инвесторам и акционерам.

Внутренний аудит может проводиться как планоно, так и внепланово. Плановые проверки выполняются 1-2 раза в год. В каких случаях имеет смысл проводить мероприятие внепланово? Оно связывается с падением эффективности труда. Если какой-либо показатель, относящийся к охране труда, резко меняется, следует осуществить проверку.

Виды внутреннего аудита.

Различают следующие виды аудита по охране труда:

- Внеплановый. Цель – сбор информации для оперативного устранения нарушений. Проводится представителями службы охраны труда.
- Целевой. Цель – сбор информации о конкретном объекте.
- Комплексный. Цель – осуществление полноценной проверки системы управления условиями труда. Для проведения мероприятия назначается комиссия, в которую входят представители службы охраны труда.

Порядок проведения. Рассмотрим все этапы внутреннего аудита:

1. Разработка стандарта проведения аудита. В стандарте указывается порядок проведения проверки, форма отчета по итогам мероприятия, порядок устранения обнаруженных нарушений. Разрабатывается стандарт на неопределенный срок. Если требуется, его можно пересмотреть. Хранится он вместе с прочей внутренней документацией.

2. Определение предметов проверки. Можно выбрать несколько объектов, если это целевой аудит. Также может быть проведена проверка всех аспектов деятельности. Проверяться могут такие предметы, как наличие

опасности здоровью сотрудников, знание сотрудниками охраны труда, наличие всей необходимой документации, готовность работников к аварийным ситуациям.

3. Разработка программы аудита. Ответственность за разработку возложена на назначенную комиссию. Документ включает в себя следующие пункты: предмет проверки, ее цель, продолжительность мероприятия, лица, входящие в состав комиссии. Программ аудита может быть несколько.

4. Издание приказа. Руководителю требуется издать приказ об осуществлении проверки. Составляется он по соответствующему образцу. Если проводится аудит в структурных подразделениях, о мероприятии нужно предупредить руководителя предприятия за 10 суток до его начала.

5. Изучение всех требуемых документов. Аудитору нужно предоставить документацию, касающуюся охраны труда. В частности, на этом этапе анализируются внутренние акты, нормативные и правовые документы, технологические бумаги. Также понадобится разработать контрольные листы.

6. Проведение проверки. На этом этапе выполняется сбор информации, проведение интервью с работниками, анализ собранных данных, наблюдение за деятельностью сотрудников. Нужно проверить, имеется ли на предприятии вся необходимая документация. Проверка проводится в рабочие часы. Если это невозможно, аудит осуществляется в нерабочее время. Однако на это, согласно статье 99 ТК РФ, требуется письменное согласие сотрудника. Сверхурочный труд, согласно статье 152 ТК РФ, оплачивается дополнительно. При этом должно быть соответствующее распоряжение руководителя.

7. Составление протокола несоответствия и подготовка отчета. По результатам аудита составляется протокол. В нем прописываются все обнаруженные правонарушения. К примеру, это может быть нарушение сроков проведения учебных мероприятий по охране труда. Желательно указать значимость нарушения и его содержание. Составленный отчет предоставляется руководителю компании. Документ должен быть подготовлен в течение 7 дней. На его основании проводится дальнейшее устранение нарушений.

8. Организация итогового собрания по результатам проверки. О результатах аудита требуется известить ответственных лиц. Желательно проинформировать их также о причинах нарушений. На этапе встречи определяются лица, которые будут заниматься устранением нарушений, а также сроки этого мероприятия.

9. Устранение нарушений. Предположительное время ликвидации несоответствий – 30 дней. Этот срок продлевается при увеличенных объемах

работы, необходимости в привлечении профессионалов или финансовых средств.

10. Регистрация материалов проверки в реестре локальных аудитов. В реестр включается программа мероприятия, его график, итоговый отчет, контрольные листы.

Регулярное проведение внутренних аудитов позволяет увеличить безопасность условий труда, снизить опасность травм, своевременно исправлять все нарушения, не допускать появления аварийных ситуаций. Внешний аудит осуществляется по похожему алгоритму.

Внешний аудит по охране труда.

Основное отличие внутреннего от внешнего аудита заключается в том, что последний проводится сторонними независимыми компаниями. Руководителю компании требуется сначала найти организацию, занимающуюся соответствующей деятельностью. Затем с ней заключается гражданско-правовой договор. Услуги сторонней компании нужны для следующих целей:

- Проверки документации на соответствие требованиям закона.
- Подготовки компании к проверкам со стороны государственных органов.

Виды внутреннего аудита по количеству объектов.

Вид аудита	Цель	Кто проводит
Оперативный (внеплановый)	Собрать данные, чтобы оперативно устранить нарушения по охране труда на предприятии	Специалисты службы охраны труда, если на предприятии установили нарушение охраны труда
Целевой	Собрать информацию об одном из объектов аудита	Сотрудники, ответственные за проведение аудита. Руководитель предприятия утверждает их в плане проведения целевого аудита охраны труда
Комплексный	Провести полную проверку состояния системы управления	Комиссия, состоящая из специалиста службы охраны труда и других специалистов. Состав комиссии утверждает руководитель предприятия. Аудит проводят по заранее составленному графику. Его рассылают

	охраной труда в организации	руководителям подразделений до начала следующего года	структурных
--	--------------------------------	---	-------------

1-й этап.

Разработайте Стандарт предприятия для проведения внутреннего аудита систем управления охраной труда, прежде чем приступить к аудиту.

В Стандарте пропишите:

- роль и ответственность персонала;
- порядок подготовки аудита и план его проведения;
- форму отчета результатов аудита и способ его регистрации;
- корректирующие мероприятия.

2-й этап.

Определите, что будут проверять аудиторы по охране труда.

Проверку можно проводить по одному или нескольким направлениям.

Аудиторы проверяют:

1. Есть ли риск или опасность (механическая, химическая, психологическая и другие), которые могут вызвать травму у сотрудника предприятия. Например, выданные сотрудникам СИЗ не защищают от всех опасностей на рабочем месте. Или сварщик, который работает на высоте, защищен только от некоторых факторов.

2. Знания персонала в области охраны труда. Все ли сотрудники прошли положенные инструктажи и обучение по охране труда.

3. Документы предприятия по охране труда. Аудиторы проверяют не только их наличие, но и правильность заполнения.

4. Готовность сотрудников к действиям в условиях аварийных ситуаций. Наличие средств противопожарной безопасности.

3-й этап.

Разработайте программу аудита.

Программу аудита разрабатывает комиссия, которую утверждает своим распоряжением работодатель. В состав включите ответственных за охрану труда и других специалистов, которым в работе близка эта тема.

Включите в документ:

- объект и область аудита;
- цель аудита;
- сроки проведения аудита;

- список аудиторской группы;
- перечень документов, на соответствие которым проводится проверка;
- дату представления отчета об аудите;
- список должностных лиц, которым должны быть представлены копии отчета об аудите.

Вы можете разработать на своем предприятии не одну, а несколько программ аудита.

Пример. В строительной компании участились случаи травматизма сотрудников. Руководитель разработал несколько программ аудита — «Проверка рисков на строительной площадке», «Проверка оборудования» и «Проверка проведения инструктажей». Все программы включили в ежегодный план проведения внутренних аудиторских проверок на предприятии. По программе «Проверка оборудования» руководитель в течение года проверил все 4 строительные площадки и выявил нарушения, которые влияли на уровень травматизма сотрудников. Оказалось, что на движущихся частях механизмов и строительных машин отсутствовали кожухи и ограждения, были неисправны грузозахватные вспомогательные приспособления и электроизоляция.

Внутренний аудит может проводить один человек или аудиторская группа. В группу можно включить как работников своего предприятия, так и привлеченных специалистов (п. 9.6.6 ГОСТ Р 12.0.007–2009).

Когда определяете количество и состав аудиторской группы, учитывайте объем документов, информации и других факторов, которые предстоит проверить (п. 6.2.4 ГОСТ Р 12.0.008–2009).

Заранее распределите объем работы между членами аудиторской группы. Например, один аудитор будет проводить анализ обучения по охране труда, второй специалист проверит проведение предварительных и периодических медицинских осмотров и т. д. Это позволит систематизировать проверку и распределить ответственность между членами группы за аудит конкретных процедур.

4-й этап

Издайте приказ или распоряжение руководителя организации о проведении внутреннего аудита.

Если вы запланировали провести проверку в структурных подразделениях предприятия, оповестите руководителей о предстоящей проверке за 10 дней до ее начала.

5-й этап

Представьте аудиторам необходимые документы.

Прежде чем приступить к аудиту, проверяющие должны:

- ознакомиться с необходимой документацией;
- изучить нормативные и правовые акты, которые имеют отношение к объекту аудита, локальные нормативные акты организации, технологические документы (при необходимости);
- разработать контрольные листы (в качестве памятки).

6-й этап

Проведите аудит. На этом этапе к работе приступают непосредственно аудиторы. Они собирают информацию, проводят интервью с сотрудниками, анализируют собранную информацию, наблюдают за работой персонала, проверяют, какая документация есть и как она заполнена.

Аудит проводят в рабочее время по распоряжению руководителя организации и с письменного согласия работника, проверку можно провести и в нерабочее время (ст. 99 ТК РФ). В этом случае сверхурочную работу нужно дополнительно оплатить (ст. 152 ТК РФ).

Важно, чтобы информация, которую получают проверяющие во время аудита, была достоверная и объективная. Бывает, что на достоверность собранной информации влияет нарушение корпоративной культуры или банальная нехватка времени на проверку.

7-й этап

Проконтролируйте, чтобы аудиторы оформили протокол несоответствий и подготовили отчет.

Если аудиторы во время проверки находят нарушения, они должны отобразить их в протоколе несоответствия. Например, проверяющие обнаружили, что:

- сроки проведения обучения на предприятии регулярно нарушают;
- руководители структурных подразделений не обучаются в учебном центре;
- ответственные сотрудники не оформляют протоколы проверки знаний при внутреннем обучении;
- руководителям и специалистам организации не выдают удостоверения о проверке знаний.
- Эти факты нужно указать в протоколе. Не забудьте зафиксировать место и время обнаружения нарушения, содержание несоответствия, его значимость, а дать ссылку в документе на нарушение требований определенного документа.

- В отчете проверяющий сообщает о результатах аудита руководителю и другим специалистам. Документ используют для дальнейшей проверки и анализа проведенной проверки. Максимальный срок подготовки отчета — неделя.

- Утвержденной формы отчета нет. Вы можете разработать свой образец или воспользоваться нашим вариантом.

8-й этап

Проведите итоговую встречу по результатам аудита.

Недостаточно просто провести аудит и убрать результаты в шкаф. Нужно рассказать обо всех обнаруженных пробелах и проблемах в охране труда руководителям структурных подразделений и другим ответственным лицам. Организуйте с ними встречу. Во время беседы обсудите причины нарушений, запланируйте корректирующие мероприятия и определите исполнителей и сроки выполнения.

9-й этап

Устраните несоответствия.

Вы должны устранить все нарушения и несоответствия за месяц. Но срок можно продлить, если:

- нужно выполнить большой объем работы;
- для устранения нужно привлечь квалифицированных специалистов, а на это необходимо время;
- требуется запланировать и выделить дополнительное финансирование.

Пример. В строительной компании в начале осени провели аудит. Выяснилось, что для сотрудников закупили некачественные и нелицензированные СИЗ — утепленные мужские ботинки с металлическим подноском, которые нельзя использовать. Руководителю пришлось выделять дополнительные средства и в срочном порядке закупать новые ботинки. А нерадивому сотруднику объявили строгий выговор.

10-й этап

Зарегистрируйте материалы аудита в реестре внутренних аудитов организации. Его форма должна быть утверждена Стандартом предприятия для проведения внутреннего аудита систем управления охраной труда.

Включите в реестр:

- программу аудита;
- график аудита;
- письменное уведомление руководителя проверяемого подразделения;
- итоговый отчет об аудите;

- заполненные контрольные листы;
- копии планов корректирующих действий.

Если руководитель будет регулярно проводить внутренний аудит, анализировать результаты и исправлять нарушения, это поможет снизить травматизм и быть готовым к любым проверкам в сфере охраны труда.

Новое положение о расследовании несчастных случаев на производстве по правилам 2022 года

С 1 сентября 2022 года будут действовать новое положение о расследовании несчастных случаев на производстве (далее – НС). Что изменилось в порядке расследования, и как теперь оформлять документы при несчастных случаях? Что изменилось в Положении о расследовании несчастных случаев на производстве С 1 сентября 2022 года вступает в силу приказ Минтруда от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

В новом документе не дублируют общие принципы расследования НС, сроки, критерии отнесения событий к несчастным случаям на производстве. Это сделано в рамках регуляторной гильотины для того, чтобы не повторять содержание статей 227-231 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Расследование несчастных случаев проводят в соответствии со статьями 227-231 ТК РФ. При этом для отдельных категорий работодателей установлены особенности расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях. Это означает, что расследование, проводимое по ТК РФ, должно учитывать специфику производства отдельных работ.

С 1 сентября 2022 года в новом Положении существенно изменили перечень отраслей, имеющих особенности в расследовании:

Исключены несчастные случаи, пострадавшими при которых являются надомники, осужденные лица, и другие категории работников, перечисленных в подпункте «д» пункта 2 отменяемых положений. Это означает, что расследование нужно проводить теперь в общем порядке. Исключили НС, при которых пострадавшими являются студенты и практиканты учебных заведений. Порядок их расследования установили приказом Минобрнауки РФ от 27.06.2017 г. № 602 «Об утверждении Порядка расследования и учета

несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность».

Появились особенности расследования несчастных случаев:

- на объектах электроэнергетики и теплоснабжения,
- на объектах атомной энергии,
- на объектах железнодорожного транспорта,
- в организациях с особым режимом охраны, обусловленным обеспечением государственной безопасности охраняемых объектов,
- в дипломатических представительствах и консульских учреждениях,
- на находящихся в полете воздушных судах,
- происшедших со спортсменами, гражданами, привлекаемыми к мероприятиям по ликвидации последствий ЧС природного характера, дистанционными работниками, работниками религиозных организаций.

В Порядке № 2464 уточнены категории сотрудников, которые должны проходить обучение:

- работодатель или руководитель организации, его заместители, руководители филиалов и их заместители, на которых возложены обязанности по охране труда;
- руководители структурных подразделений и их заместители;
- специалисты структурных подразделений;
- специалисты по охране труда;
- работники рабочих профессий;
- члены комиссий по проверке знаний, ответственные за инструктажи и обучение;
- члены комиссий по охране труда, уполномоченные представители профсоюзов и иных представительных органов.

Формируя перечни профессий и должностей тех, кого вы будете направлять на обучение, не забывайте, что есть сотрудники, которые должны учиться только в сторонних обучающих организациях. Выбирая учебный центр, проверьте, чтобы он был внесен в реестр и имел аккредитацию Минтруда России.

К таким категориям сотрудников относятся:

- руководители организаций;
- руководители филиалов организации;
- председатель и члены комиссий по проверке знания требований по охране труда;

- специалисты по охране труда, ответственные за инструктажи и обучение, члены комиссий по охране труда, уполномоченные представители профсоюзов;
- сотрудники микропредприятий, ответственные за проверку знания требований охраны труда.

Изменения в работе комиссий по расследованию НС:

► В пункте 22 Положения конкретно прописали: «Сроки расследования несчастных случаев исчисляются в календарных днях, начиная со дня издания работодателем приказа об образовании комиссии по расследованию несчастного случая». Ранее уточнения «календарных» не было.

► В Положении теперь предусмотрена замена членов комиссии или ее председателя по объективным обстоятельствам. К материалам расследования НС должны быть приобщены документы, которые подтверждают такую замену. Основанием является письменное уведомление от органа, который инициировал замену — например, ГИТ, ФСС или Ростехнадзор отправит такое уведомление работодателю. В течение суток после его получения, работодатель обязан внести изменения в приказ о создании комиссии по расследованию в новом составе.

► В пункте 24 Положения указано, что несчастные случаи, о которых не сообщили своевременно работодателю или в результате которых нетрудоспособность наступила не сразу, расследуются по заявлению пострадавшего или его доверенного лица. Формировать комиссию для расследования такого несчастного случая теперь будет необходимо по месту регистрации работодателя или по месту происшествия. Такого уточнения не было в старом порядке.

► В пункте 25 Положения теперь допускается провести опрос очевидцев или потерпевшего с использованием в том числе видео-конференц-связи, с последующим оформлением соответствующих форм документов, приобщаемых к материалам расследования. Раньше такой возможности не было.

► В пункте 27 Положения указано, что в материалы расследования в случае гибели работника необходимо по требованию комиссии включать экспертное заключение о причинах смерти и его нахождении в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

► В пункте 31 Положения впервые подробно рассмотрен механизм учета особого мнения при разногласиях в работе комиссии по расследованию. Особое мнение приобщается к материалам расследования. При этом члены

комиссии и ее председатель обязаны подписать акт. В исключительном случае, при отказе от подписания акта, протокол об отказе передается в ГИТ, там рассматривается и назначается дополнительное расследование НС.

➤ В разделе III «Особенности работы комиссий по расследованию несчастных случаев» убраны сроки расследования. Сделано это для того, чтобы не дублировать положения статьи 229.1 ТК РФ, в которой эти сроки прописаны максимально подробно.

➤ Во II разделе п. 10 подп. 3 указаны особенности расследования групповых, тяжелых несчастных случаев, или со смертельным исходом, происшедших с дистанционными работниками. Расследование нужно проводить комиссиями по месту происшествия, при условии, что работодатель зарегистрирован в субъекте РФ. А вот если несчастный случай с дистанционными работниками произошел в другом субъекте, отличном от места регистрации организации, работодателю нужно сформировать комиссию, которую будет возглавлять инспектор ГИТ субъекта РФ на территории которого зарегистрирован работодатель. При необходимости к расследованию будет привлечен по приказу Роструда главный инспектор труда той территории, где произошел НС.

Классификаторы несчастных случаев Новым Положением о порядке расследования несчастных случаев ввели специальные классификаторы несчастных случаев на производстве, которые будут применяться для оперативного ввода сведений в электронные базы данных. (приложении № 3 к Положению).

Классификатор состоит из трех разделов:

1. Классификатор видов (типов) несчастных случаев на производстве (Классификатор № 1)
2. Классификатор причин несчастных случаев на производстве (Классификатор № 2)
3. Дополнительные классификаторы (Классификатор № 3)

➤ Классификатор видов несчастных случаев В нем указаны все виды несчастных случаев, которые могут произойти с работниками и места, где это может потенциально случиться. Расскажем, как выбрать подходящий вид. К примеру, работник упал в колодец и получил травму. Из классификатора выбирается вид НС «Падение пострадавшего с высоты», а затем из раскрываемого подробного списка – его тип «Падение на глубину (в шахты, ямы, рывтины и других)». И получаете финальный код «02.2».

➤ Классификатор причин несчастных случаев. В этом классификаторе указаны коды причины несчастного случая на производстве. Допустим, с

работником произошел НС, причиной которого является нарушение инструкции по эксплуатации станка. Поэтому выбираем причину «Нарушение технологического процесса». Затем смотрим какой вид нарушений лучше подойдет под причину НС. В нашем случае это «05.3».

► **Дополнительные классификаторы.** В этом разделе приведены дополнительные классификаторы, которые нужны для того, чтобы их отмечали в материалах расследования НС.

Например:

05	Нарушение технологического процесса в том числе
05.1	Использование оборудования, инструмента и материалов, не соответствующих технологии и виду выполненных работ
05.2	Неправильная эксплуатация оборудования, инструмента
05.3	Неисполнение требований проекта производства работ и (или) требований руководства (инструкции) по монтажу и (или) эксплуатации изготовителя машин, механизмов, оборудования

Если произошел несчастный случай с дистанционщиком, нужно применять код по статусу занятости 13.1.4. Три классификатора несчастных случаев ввели, чтобы стандартизировать процедуры расследования, избежать возможных путаниц в формулировках, для быстрого заполнения форм отчетности государственных органов для того, чтобы по результатам расследования сделать выводы о том, какие причины НС наиболее характерны для конкретных отраслей или субъектов РФ.

1.3	Код по статусу занятости
13.1	Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем
13.1.1	Работник, выполняющий работу на условиях трудового договора (в том числе заключенного

	на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ)
13.1.2	Работник, выполняющий работу в свободное от основной работы время (совместитель)
13.1.3	Работник, выполняющий работу на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет (надомники)
13.1.4	Работник, выполняющий работу дистанционно
13.2	Иностранный гражданин, привлекаемый к трудовой деятельности

Что изменилось в оформлении несчастных случаев: новые образцы документов С 1 сентября 2022 года кардинально обновляют и бланки документов для оформления расследования несчастных случаев. Их образцы найдете в новом Положении. Учтите, что старые формы после 1 сентября применять нельзя. В бланках появились поля для кодировки. Наименование бланков не изменилось, но изменилось их внутреннее содержание.

К привычным документам для расследования, добавили два новых бланка:

- Форма Н-1ЧС;
- Акт о расследовании обстоятельств происшествия, предполагающего гибель работника в результате несчастного случая (Форма № 6).

Обратите внимание.

В актах о расследовании появилась новая строка о проведенной оценке профрисков на рабочем месте пострадавшего. Если оценку профрисков в организации не проводили, нужно указать это в материалах расследования, при этом административное взыскание неминуемо. Если же проводили – укажите дату ознакомления работников с результатами оценки рисков и планом мероприятий по снижению этих рисков на его рабочем месте. Отдельно нужно сказать о новой форме «Акт о расследовании обстоятельств происшествия, предполагающего гибель работника в результате несчастного случая» (Форма № 6). Ее заполняют с 1 сентября, если произошел несчастный случай предположительно со смертельным исходом в отдаленных

труднодоступных местах, например, при работе вахтовым методом, в труднодоступных станциях и обсерваториях. По окончании расследования оформленный и подписанный акт по форме № 6 направляется в территориальный орган прокуратуры, а их копии — в государственную инспекцию труда. По форме № 7 государственный инспектор ГИТ принимает решение о признании пропавшего умершим. Новый порядок расследования несчастного случая с 1 сентября: пошаговый алгоритм. Есть общие правила расследования несчастных случаев, указанные в главе 36.1 ТК РФ. Ниже приведен пошаговый алгоритм действий работодателя при несчастном случае с учетом изменений с 1 сентября 2022 года.

Шаг 1. Устранить травмирующий фактор. При обнаружении несчастного случая необходимо в первую очередь принять неотложные меры, чтобы предотвратить развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц. Необходимо объяснить работникам предприятия, что запрещено оказывать первую помощь пострадавшему с риском для собственной жизни. Например, если несчастный случай произошел от удара электрическим током, в первую очередь нужно обесточить место происшествия. А если пострадавшие находятся в канализационном колодце, прежде чем в него спускаться, нужно надеть СИЗ. В противном случае, пострадавших может быть больше.

Шаг 2. Оказать помощь пострадавшему. Работодатель обязан немедленно организовать первую помощь пострадавшему, и при необходимости доставить его в медицинскую организацию. Вызовите скорую помощь, обеспечьте ее свободный проезд к месту происшествия. Только в том случае, если медицинская помощь не может быть оказана, доставьте пострадавшего работника в учреждение здравоохранения своими силами.

Шаг 3. Зафиксируйте место происшествия. Необходимо по возможности сохранить обстановку на месте происшествия до начала расследования. Если это невозможно, например, несчастный случай произошел на проезжей части, нужно сделать видеозаписи, фотографии, схемы и включить их в материалы расследования несчастного случая (абз. 3 ч. 3 ст. 229.2 ТК).

Шаг 4. Получите заключение о диагнозе и степени тяжести травмы. В суточный срок работодатель обязан отправить сообщение в ФСС о произошедшем (бланк в Приложение 1 к Приказу Фонда социального страхования Российской Федерации от 24.08.2000 № 157 «О создании в Фонде социального страхования Российской Федерации единой системы учета страховых случаев, их анализа и определения размера скидок и надбавок к страховым тарифам с учетом состояния охраны труда») (далее – Приказ № 157). Для этого нужно получить от медицинской организации, где оказывают

помощь пострадавшему, заключение по форме 315/у (утв. приказом Минздрава от 15.04.2005 г. № 275).

Пример: как сделать запрос заключения 315-У в медучреждении
Работник получил травму в 16:35. Бригада скорой помощи забрала его и определила в городскую больницу. Специалист по охране труда едет с подписанным руководителем организации запросом в городскую больницу. Секретарь медучреждения регистрирует заявление, главврач или другое ответственное лицо отписывают запрос заведующему отделением, в котором госпитализирован пострадавший. Получив такой запрос, заведующий отделением вместе с лечащим врачом оформляют заключение № 315-У, в котором указывают диагноз и степень тяжести травмы. Эти сведения работодатель указывает в сообщении о НС, подаваемом в ФСС.

Шаг 5. В зависимости от тяжести травмы известите госорганы и профсоюзы. Если в заключении № 315-У указано, что травма легкая, работодатель обязан известить о случившемся только ФСС. Бланк извещения — в Приложение № 1 к приказу № 157. Извещение о легком несчастном случае в ФСС При тяжелом, групповом или смертельном НС (далее – ТГС) нужно известить, в дополнение к ФСС, еще и государственные органы, указанные в ТК РФ. Даже в том случае, если у вас нет профсоюза, при ТГС обязательно извещается территориальный орган профсоюза. О тяжелом или смертельном НС нужно известить еще и родственников пострадавшего. Бланк извещения размещен в приложении № 2 к Положению «Форма 1. Извещение о несчастном случае на производстве (групповом, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом)». Извещение о тяжелом, групповом или несчастном случае со смертельным исходом в органы исполнительной власти Вниманию! Если в ходе расследования изменится категория НС — например, пострадавший умрет в больнице, или легкое повреждение окажется тяжелым, так как наступит ухудшение, нужно будет в течение 3 суток известить об этом ГИТ, ФСС, территориальное объединение профсоюзов и надзорный орган (например, Ростехнадзор). Форма извещения утверждена приказом № 157. Шаг 6. В зависимости от степени тяжести, создайте комиссию по расследованию НС.

Если НС в заключении № 315-у признан легким, в комиссию включите:

- представителей работодателя (председателем комиссии назначается руководитель или его заместитель по направлению); специалиста по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда;
- председателя представительного органа работников (при наличии);
- представителя ФСС (по согласованию);

- уполномоченного по охране труда (при наличии).

При расследовании несчастного случая с тяжелыми повреждениями, смертельного или группового, в состав комиссии также включаются:

- государственный инспектор труда;
- представители органа исполнительной власти по труду субъекта (по согласованию);
- специалист отдела охраны труда органа местного самоуправления (по согласованию);
- представитель территориального объединения организаций профсоюзов, территориальный орган ФСС;
- представитель надзорного органа, если НС произошел на его поднадзорном объекте (по согласованию). Если НС произошел с работником подрядной организации, в состав комиссии по расследованию должен быть включен представитель организации — владельца (собственника или на другом законном праве) территории, на которой произошел НС и другие лица по решению председателя комиссии по расследованию.

➤ **Сроки расследования** Срок расследования — 3 календарных дня для легких, и не более 15 календарных дней — для остальных. Этот срок отсчитывается от даты приказа о создании комиссии по расследованию НС. Сроки можно продлевать на 15 календарных дней, но необоснованно затянутое расследование, является нарушением. Сроки продлевают, если не получено медицинское врачебное заключение, или техническое заключение эксперта, если причины задержки в расследовании кроются в необходимости назначения дополнительных исследований (например, ГИБДД затягивает с предоставлением необходимого документа).

➤ **Материалы расследования.** Для того, чтобы провести объективное расследование НС, необходимо приобщить к материалам расследования документы, которые будут служить содержанием акта расследования НС.

Эти материалы представляют собой сведения об условиях труда и производства работ, и немаловажно — документы, подтверждающие допуск работника к труду, при котором произошла травма: приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая, а также о внесении изменений в ее состав (при наличии);

- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости фото- и видеоматериалы (форма № 9 в Приложении № 2 к Положению);

- результаты СОУТ на рабочем месте, результаты проведенной оценки профессионального риска на рабочем месте и мероприятий по управлению рисками;

- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшим требований охраны труда;

- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших (форма № 8 в Приложении № 2 к Приказу Минтруда России от 20 апреля 2022 г. № 223н);

- экспертные заключения, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;

- медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести;

- медицинское заключение о возможном нахождении пострадавшего при его поступлении в медицинскую организацию в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (отравления), выданное по запросу работодателя (его представителя);

- личная карточка учета выдачи СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств, формы учета дежурных СИЗ, декларации и сертификаты соответствия на СИЗ, сведения об испытаниях СИЗ;

- предписания инспектора ГИТ (при наличии);

- решение о продлении срока расследования несчастного случая (при наличии);

- другие документы по усмотрению комиссии.

Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

► Акт Н-1: как составить, кому выдавать По каждому НС на производстве оформляют акт о несчастном случае на производстве в двух экземплярах. Шаблон акта размещен в приложении № 2 Положения (Форма 2. Форма Н-1 акт о несчастном случае на производстве). Этот акт составляют на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав РФ. Поскольку все работники являются застрахованными в системе обязательного страхования от НС, нужно составить еще один экземпляр акта. Таким образом, акт о несчастном случае составляют в 3 экземплярах. Внимание! При групповом НС на производстве акт о несчастном случае на производстве составляют на каждого пострадавшего отдельно. В том случае, если комиссия установит факт грубой неосторожности

застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве, но не более 25% (ч. 1 ст. 14 Закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»). По окончании расследования акт Н-1 подписывают все члены комиссии, утверждает работодатель, ставят печать.

► Порядок выдачи актов о расследовании. В течение 3 календарных дней после утверждения акта Н-1 работодатель обязан выдать один экземпляр акта Н-1 работнику, который пострадал (его законному представителю или иному доверенному лицу). Если НС смертельный, 1 экземпляр надо выдать лицам, состоявшим на иждивении погибшего (их законному представителю или доверенному лицу), по их требованию. Если акт Н-1 невозможно передать в указанные сроки, можно направить его заказным письмом с уведомлением о вручении лично адресату и описью вложения. Дата будет исчисляться по дате отправления. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет. При страховых случаях третий экземпляр Н-1 передается в ФСС. При НС на производстве, происшедшем с командированным лицом (часть пятая статьи 229 ТК РФ), работодатель принимающей стороны должен направить копию акта Н-1 по месту основной работы пострадавшего, вместе с копиями материалов расследования.

► Участие в расследовании доверенных лиц. Помимо пострадавшего в расследовании несчастного случая могут принимать участие его законные представители или иные доверенные лица (ч. 10, 11 ст. 229 ТК РФ). Ключевое слово – законные, то есть имеющие документ о законном представительстве. Такими представителями пострадавшего могут выступать его родители, усыновители, опекуны, попечители (абз. 2 п. 1 ст. 64 СК РФ, п. 2 ст. 31 ГК РФ, пп. 2 ст. 2, п. п. 1, 2 ст. 15 Федерального закона от 24.04.2008 № 48-ФЗ). Документы, которые подтверждают законное представительство: для родителя — свидетельство о рождении ребенка и паспорт родителя (ст. 23 Федерального закона от 15.11.1997 № 143-ФЗ);

- для усыновителя — свидетельство об усыновлении, паспорт усыновителя (ст. 43 Федерального закона от 15.11.1997 № 143-ФЗ);

- для опекуна или попечителя — акт органа опеки и попечительства о назначении опекуна или попечителя, паспорт опекуна или попечителя (п. 6 ст. 11, п. 2 ст. 14 Федерального закона от 24.04.2008 № 48-ФЗ). Доверенным

лицом является также тот, кому права на представление интересов пострадавшего предоставлены на основании доверенности (ст. 185 ГК РФ).

Наряду с доверенностью для подтверждения личности доверенное лицо должно предъявить свой паспорт (п. 1 Положения о паспорте гражданина РФ от 08.07.1997 № 828).

В доверенности обязательно должна быть указана дата ее совершения, иначе документ признают ничтожным (абз. 2 п. 1 ст. 186 ГК РФ). Срок действия доверенности, напротив, указывать не обязательно. Документ сохраняет силу в течение года со дня его подписания. Но максимальный срок ее действия не может превышать трех лет (абз. 1 п. 1 ст. 186 ГК РФ). При расследовании несчастного случая законный представитель или доверенное лицо имеют право участвовать (ч. 1 — 3 ст. 229.2 ТК РФ): в опросах очевидцев события;

- в опросах лиц организации-работодателя, которые нарушили требования безопасности и охраны труда;
- в осмотре места несчастного случая;
- в ознакомлении с материалами расследования.

Участие законного представителя в опросе пострадавшего отражают в протоколе опроса. В графе протокола «Иные лица, участвующие в опросе», указывают фамилию, инициалы представителя и его процессуальное положение — «законный представитель». Даже если законный представитель или доверенное лицо пострадавшего не участвуют в расследовании несчастного случая непосредственно, они имеют право знакомиться с материалами расследования. Работодатель (его представитель) или председатель комиссии по расследованию НС обязаны предоставить им такую возможность по первому требованию (ч. 11 ст. 229 ТК РФ). Форма требования законодательством не установлена. Поэтому оно может быть предъявлено как устно, так и письменно.

Факт ознакомления законного представителя или доверенного лица с материалами расследования рекомендуется подтверждать их подписями. В случае спора о порядке ведения расследования это позволит работодателю доказать, что он ознакомил указанных лиц с материалами расследования несчастного случая так, как того требовал закон (ч. 11 ст. 229 ТК РФ).

➤ Несчастные случаи, не связанные с производством. Не все несчастные случаи являются связанными с производством, но, если они произошли в рабочее время и на территории, подконтрольной работодателю, они должны быть расследованы. Если комиссия установила, что НС не связан с производством, составляют Акт о расследовании НС по форме 4 в

приложении № 2 к новому приказу № 223, не связанного с производством в 2 экземплярах. Один выдается работнику, а второй – остается у работодателя.

Работодатель издает приказ о формировании комиссии незамедлительно после несчастного случая. Унифицированной формы организационно-распорядительного документа нет. Каждый работодатель действует согласно своим правилам делопроизводства.

В приказе о создании комиссии нужно указать:

Состав комиссии. Число членов должно быть нечетным, не менее трех человек, чтобы принимать решения большинством при несовпадении мнений. Отдельные требования к составу комиссии для разных работодателей смотрите в ст. 229 ТК РФ и разделе II Положения (Приказ от 20.04.2022 №223н).

- Задачи комиссии. Требования к результатам ее работы.
- Сроки расследования.
- Другие вопросы по решению работодателя.

С 1 сентября 2022 года разрешено менять состав комиссии уже после утверждения (п. 23 Положения от 20.04.2022 №223н). Например, если кто-то из ее членов уклоняется от участия в расследовании или уволен с должности.

Трудовой кодекс (ст. 229.1) дает на рассмотрение обстоятельств и причин разные сроки:

- 3 дня — при лёгких НС;
- 15 дней — для тяжелых и смертельных несчастных случаев;
- продление на 15 дней — по решению председателя комиссии, если нужно время для дополнительной проверки.

Иногда о несчастном случае работодатель узнает не сразу. Или нетрудоспособность у работника наступает позже. Все происшествия, о которых стало известно через сутки и более, расследуются в течение месяца по заявлению пострадавшего.

Комиссия или инспектор ГИТ могут установить в ходе расследования, что несчастный случай является не связанным с производством только при следующих обстоятельствах:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом (например, работница в рабочее время вышла на крышу фабрики и бросилась вниз, погибла в результате падения с 9-метровой высоты);
- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное,

наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества (например, работник украл на складе и выпил спирт, тот оказался не этиловым, а метиловым, и работник умер).

- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранными органами как уголовно наказуемое деяние (например, электромонтер погиб при совершении кражи цветного металла на линии электропередачи). Для того, чтобы достоверно определить, что причина смерти именно в виновных действиях, новыми особенностями предусмотрено прилагать к материалам расследования экспертное заключение о причинах смерти и его нахождении в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Документ оформляет медицинская организация, которая устанавливает, например, при жизни или после смерти в организм умершего поступил метиловый спирт.

Шаг 8. Проведите учет несчастного случая и сообщите о проведенном расследовании Каждый НС на производстве необходимо зарегистрировать в журнале регистрации несчастных случаев на производстве. Форма журнала приведена в приложении № 2 к приказу № 223, утвердившему новые особенности расследования НС. Если НС был легким, составьте акт Н-1 в 3 экземплярах, один экземпляр отдайте работнику, второй оставьте у себя, а третий направьте в ФСС.

- Сообщение о легком несчастном случае. Когда у работника закончится период временной нетрудоспособности, он выйдет на работу и предоставит медзаключение № 316-У, направьте в десятидневный срок сообщение в ГИТ, а также в надзорный орган, если НС произошел на подконтрольных объектах. Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве, подают по форме № 10 к Приказу Минтруда России от 20.04.2022 № 223н в десятидневный срок после получения формы № 316-У.

- Сообщение о тяжелом, групповом или смертельном НС. Один экземпляр акта по форме №5 о расследовании ТГС вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председатель комиссии в течение трех календарных дней после представления работодателю направляет в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр акта вместе с материалами расследования хранится у работодателя

45 лет. Копии акта вместе с копиями материалов расследования направляются в ГИТ, в ФСС (при страховых случаях), а также в надзорный орган, если НС произошел на подконтрольных объектах — по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу. Сообщение о последствиях несчастного случая и принятых мерах направляют в ГИТ по окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего. Форма такого сообщения приведена в форме № 10 к Приказу Минтруда России от 20.04.2022 № 223н.

В новом положении указан срок – в течение 10 календарных дней с момента получения работодателем медицинского заключения № 316-У. Раньше такой конкретный срок не прописывался. Зато в этом абзаце убрано требование отправлять один экземпляр такого сообщения в ФСС. В отменяемых особенностях такое указание было дано в пункте 36.

Критерии нарушения порядка расследования несчастных случаев Критерии нарушений порядка расследования не изменились. За нарушения по-прежнему предусмотрена административная ответственность, а по результатам проведенного расследования виновных лиц могут привлечь к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. Также работодателя могут привлечь и к гражданской ответственности по иску от пострадавшего или его доверенных лиц в порядке гражданского судопроизводства. Трудовая инспекция следит за тем, чтобы работодатель не нарушал порядок расследования НС.

Типичными нарушениями при расследовании являются:

- неправильно сформированная комиссия по расследованию – включили в состав комиссии четное количество участников или включили в состав комиссии руководителя подразделения, в котором произошел НС (конфликт интересов);
- незаконное отнесение несчастного случая к НС, не связанному с производством;
- указание не соответствующих фактическим обстоятельствам причин расследования;
- факт сокрытия НС. За сокрытие несчастного случая на производстве оштрафуют по статье 15.34 Кодекса об административных правонарушениях.

Срок давности для расследования несчастного случая, произошедшего с работником на производстве, действующим законодательством не предусмотрен.

Независимо от давности несчастного случая государственный инспектор труда вправе провести дополнительное расследование (статья 229.3 ТК РФ), в том числе по законодательству, которое применялось на момент НС.

Родственники пострадавшего и давно умершего гражданина могут сообщить о сокрытии работодателем несчастного случая или расследовании его с нарушениями. За нарушения, выявленные в ходе расследования НС, может быть установлена как административная, в том числе и по статье 5.27.1 КоАП, так и уголовная ответственность, в зависимости от выводов суда.

Как документируются результаты расследования.

В каких случаях оформляется	Название формы, где взять образец
При несчастном случае на производстве. При групповом НС оформляется на каждого пострадавшего работника. Оригиналы: работодателю, пострадавшему, в ФСС (при страховом случае)	Акт о несчастном случае на производстве Н-1 форма № 2 в приложении 2 к Приказу от 20.04.2022 №223н
Частный случай акта Н-1. Оформляется при НС со спортсменами	Акт о несчастном случае на производстве Н-1ПС форма № 3 в приложении 2 к Приказу от 20.04.2022 №223н
Частный случай акта Н-1. Оформляется при НС вследствие чрезвычайных ситуаций, по письменному решению комиссии, согласованному с Рострудом, страховщиком	Акт о несчастном случае Н-1ЧС форма № 4 в приложении 2 к Приказу от 20.04.2022 №223н
1. При каждом групповом, тяжелом или смертельном НС 2. При легком несчастном случае, не связанном с производством.	Акт о расследовании группового несчастного случая форма № 5 в приложении 2 к Приказу от 20.04.2022 №223н
Оформляется при НС, которые произошли в труднодоступных местах, где затруднено расследование, и предполагают	Акт о расследовании обстоятельств происшествия, предполагающего гибель

гибель работников (вахта, морские суда, буровые вышки на морском шельфе)	работника при несчастном случае форма № 6 в приложении 2 к Приказу от 20.04.2022 №223н
1. При дополнительном расследовании НС (ст. 229.3 ТК РФ) 2. При групповых, тяжелых и смертельных НС с лицами, работающими по договору ГПХ (п. 17 Положения от 20.04.2022 №223н) 3. При квалификации несчастного случая как связанного или не связанного с производством, произошедшего в труднодоступном месте и предполагающего гибель работников (п. 18 Положения от 20.04.2022 №223н)	Заключение государственного инспектора форма № 7 в приложении 2 к Приказу от 20.04.2022 №223н

Все акты, кроме заключения государственного инспектора труда, подписываются комиссионно. При наличии разногласий решения принимаются большинством голосов и оформляются протоколом свободной формы. Член комиссии с особым мнением оформляет его письменно. Протокол и особое мнение прикладываются к материалам расследования.

К актам о расследовании несчастных случаев не применяются правила кадрового электронного документооборота (ст. 22.1 ТК РФ).

Оригинал акта и других документов по НС хранятся у работодателя 45 лет (ст. 230 ТК РФ).