

(слайд 1) **Тема 1. Основные принципы обеспечения безопасности и охраны труда**

- 1.1 Трудовая деятельность человека**
- 1.2 Основные принципы обеспечения безопасности труда**
- 1.3 Основные принципы обеспечения охраны труда**
- 1.4 Основные обязанности работника в области охраны труда**
- 1.5 Основные обязанности работодателя в области охраны труда**

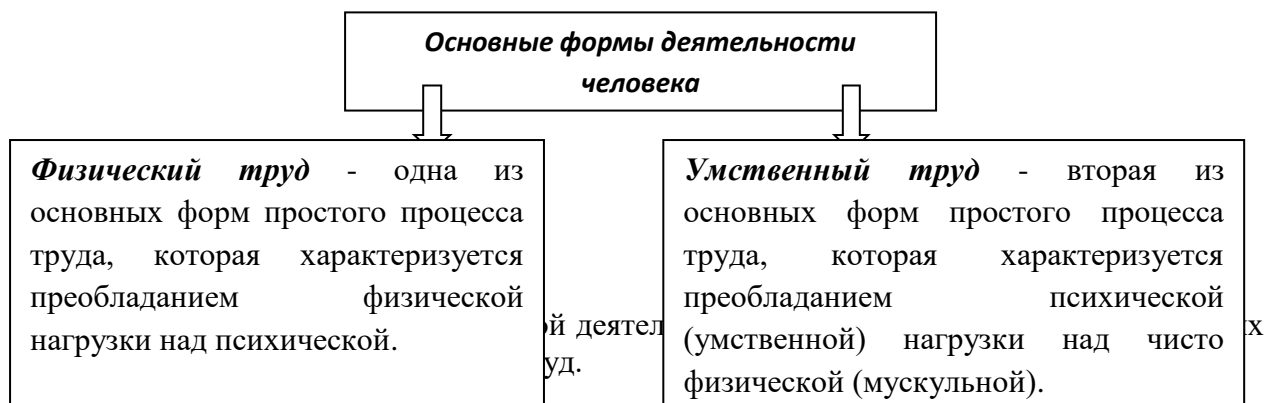
1.1 Охрана труда, призванная обеспечивать жизнь и здоровье человека в процессе трудовой деятельности, проникает во все этапы производственного процесса от начала и до конечного результата. Этим во многом обуславливается сложность процесса организации безопасности и охраны труда на любом производстве. Для выявления основных принципов создания нормальных условий труда для работников любой специальности необходимо четко представлять структуру и сущность трудовой деятельности человека.

Труд является основным, исторически первичным видом человеческой деятельности. Он появился как результат целесообразной деятельности, направленной на удовлетворение потребностей человека, и с тех пор, является основным двигателем прогресса. Труд является предметом изучения различных общественных наук. Разные науки дают различные определения трудовой деятельности человека. Так, с точки зрения экономики труд рассматривается как процесс создания материальных (вещественных) и духовных (интеллектуальных) ценностей. Психология изучает отличительные черты личности работников, формирование трудовых установок и мотивов поведения, психофизиологические особенности различных видов трудовой деятельности. Правоведы изучают проблемы, связанные с правовым положением работников, юридическим оформлением трудовых отношений между работниками и работодателями, охраной труда и т.д. В одном все науки сходятся: **(слайд 2)** труд - основной источник развития человека, его насущная потребность. Посредством труда человек обогащает и расширяет свое собственное бытие, материализует замыслы. В труде существенна не только техника труда, но и отношение человека к труду, основные мотивы трудовой деятельности.

Таким образом, труд есть основа и непереносимое условие жизнедеятельности людей. Воздействуя на окружающую природную среду, изменяя и приспособляя ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества.

Основой всего является "простой процесс труда", осуществляемый трудящимся человеком (субъектом труда) по преобразованию предмета труда с помощью средств труда в продукт труда. Простой процесс труда наглядно олицетворяет процесс преобразования внешнего мира человеком.

Многообразие видов различного труда неисчерпаемо, и можно построить массу всевозможных его классификаций, но мы обратимся к интересующей нас, довольно простой классификации (рис.1) **слайд 3**.



Физический труд - одна из основных форм простого процесса труда, которая характеризуется преобладанием физической нагрузки над психической. В физическом труде человек в основном использует свою мышечную энергию и силу для приведения "в действие" средств и орудий труда по преобразованию предмета труда в продукт труда и частично "управляет" этим "действием". Основной характеристикой физического труда является тяжесть трудового процесса. С этой точки зрения все работы человека разделены на 3 категории тяжести в зависимости от энергозатрат: первая категория ограничивается значением до 139 Ватт за смену, вторая категория от 140-290 Ватт, третья - свыше 290 Ватт. Действующие методики по оценке тяжести трудового процесса, которая проводится в рамках аттестации рабочих мест, предназначены для определения средней величины энергозатрат конкретного работника за смену. При определении тяжести имеют значение количество поднимаемого – перемещаемого груза, количество переходов с места на место, число стереотипных движений, количество наклонов, рабочая поза и т.д.

Физический труд может потребовать значительных физических усилий (например, при поднятии или перемещении тяжести) или высокой напряженности, когда какое-то движение надо выполнять в высоком ритме, или выносливости, когда какое-то действие надо производить длительное время.

Весь прогресс человечества связан с "освобождением" от физического труда. Вначале весь физический труд был ручным трудом (в современной фразеологии - немеханизированный и неавтоматизированный).

При механизированном труде (при выполнении одной и той же в целом работы) в целом тяжесть труда снижается, но для ряда операций нарастает напряженность работы, требующая большей внимательности и координации движений человека. Автоматизированный труд вытесняет человека из простого процесса труда, оставляя за ним функции участия в других простых процессах труда, связанных с разработкой, наладкой, контролем.

Умственный труд - вторая из основных форм простого процесса труда, которая характеризуется преобладанием психической (умственной) нагрузки над чисто физической (мускульной). В процессе умственного труда человек в основном использует свои интеллектуальные возможности. Основной характеристикой этого вида труда является величина напряженности трудового процесса, которая, в свою очередь, складывается из объема перерабатываемой информации, напряжения анализаторов (органов зрения, слуха и т.д.), время на выполнение текущего задания, сложности решаемых задач, уровня ответственности за принимаемые решения, особенно если от этого решения зависит жизнь и здоровье других людей или самого человека, повышает напряженность труда управление транспортными средствами, однообразность поступающих сигналов и т.д.

Технический прогресс по автоматизации и информатизации всех видов деятельности неизбежно уменьшает роль физического труда и увеличивает роль умственного. Исчезают одни проблемы, возникают другие. Ответственность оператора за своевременное распознавание сигнальной информации и принятие правильного решения (например, водитель, машинист электровоза, пилот самолета, диспетчер АЭС и т.д.), быстрота смены ситуации (например, диспетчера аэродромов), непрекращающаяся монотонность репродуктивного труда, требующего внимания и сосредоточенности (кассир супермаркета) и многое другое ставят ранее не существовавшие проблемы облегчения умственного труда на повестку дня XXI века. Характер труда существенно меняется, когда вместо одного человека начинают трудиться несколько. Практики хорошо знают, что организация труда одного человека, либо двух человек, либо трех и более человек - совершенно разные задачи, вносящие свои проблемы в запланированное осуществление простого процесса труда. Человек - существо социальное, да и труд - источник всякого богатства, а потому труд носит двойственный характер. Он не только

простой процесс труда по преобразованию материального мира, но и социальное отношение участвующих (прямо или косвенно) в нем людей.

У каждого вида трудовой деятельности человека существуют свои особенности, недостатки и сильные стороны. (слайд 4)Итак, если рассматривать труд с точки зрения его качества и одновременного сохранения здоровья человека, получается:

| Вид трудовой деятельности | Основные недостатки | Основные преимущества |
|---------------------------|---|--|
| Физический труд | <ol style="list-style-type: none"> 1. Быстрая утомляемость 2. Потребность в длительном отдыхе 3. Необходимость частых регламентированных перерывов 4. Низкая производительность 5. Отсутствие динамического развития | <ol style="list-style-type: none"> 1. Легкий алгоритм работы 2. Вещественные доказательства результата труда 3. Отсутствие нагрузки на анализаторы |
| Умственный труд | <ol style="list-style-type: none"> 1. Сложность алгоритма работы 2. Высокое эмоциональное и умственное напряжение, напряжение анализаторов 3. «Отложенный» результат труда | <ol style="list-style-type: none"> 1. Высокая производительность 2. Длительное время работы 3. Постоянное развитие умственных способностей 4. Состояние удовлетворенности от результатов труда |

Трудовая деятельность человека неразрывно связана с основной способностью к целесообразной деятельности – работоспособностью, которая обуславливается физическими и умственными возможностями человека, заложенными в наш организм и во многом зависит от входных (зрительный анализатор, слуховой анализатор, тактильная чувствительность, обоняние) и выходных (двигательный и речевой) каналов человека.

От выходных каналов человека зависит результат его труда. Моторной способностью мы реализуем принятое решение, а голосовые команды позволяют дополнить или передать информацию во внешнее пространство.

Из вышесказанного следует, что обеспечение безопасности человека состоит в таком регулировании внешней среды (условий труда) и функционирования внутренней среды организма работника, которое в условиях воздействия этой внешней среды позволяет организму оставаться в пределах своих адаптационных возможностей и сохранять свое здоровье и трудоспособность.

Под условиями труда понимают совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется деятельность человека. С точки зрения их влияния на человека условия труда разделены на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные. (слайд 6)

Оптимальные условия труда (1-й класс) - условия, при которых сохраняется здоровье работников и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы факторов рабочей среды установлены для микроклиматических параметров и факторов трудовой нагрузки. Для других факторов условно за оптимальные принимаются такие условия труда, при которых вредные

факторы отсутствуют либо не превышают уровней, принятых в качестве безопасных для населения.

Допустимые условия труда (2-й класс) характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

Вредные условия труда (3-й класс) характеризуются наличием вредных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работников и (или) его потомство. Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работающих подразделяются на 4 степени вредности:

1-я степень 3-го класса (3.1) - условия труда характеризуются такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами и увеличивают риск повреждения здоровья;

2-я степень 3-го класса (3.2) - условия труда, при которых уровни вредных факторов вызывают стойкие функциональные изменения, приводят в большинстве случаев к увеличению профессионально обусловленной заболеваемости (что проявляется повышением уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и, в первую очередь, теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых органов и систем для данных факторов), к появлению начальных признаков или легких (без потери профессиональной трудоспособности) форм профессиональных заболеваний, возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 лет и более);

3-я степень 3-го класса (3.3) - условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных заболеваний легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности, росту хронической (производственно обусловленной) патологии,

4-я степень 3-го класса (3.4) - условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечаются значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

Опасные (экстремальные) условия труда (4-й класс) характеризуются уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т. ч. в тяжелых формах.

Работа в опасных условиях труда (4-й класс) не допускается, за исключением ликвидации аварий и проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. При этом работа должна осуществляться с применением соответствующих СИЗ и при строгом соблюдении временных режимов, регламентированных для таких работ. Результатом воздействия опасных и вредных факторов могут стать травмы, профессиональные заболевания, эмоциональные перенапряжения и т.д.

Безопасные условия труда определены Трудовым кодексом РФ (ст. 209) как "условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов".

1.2 Основные принципы обеспечения безопасности труда

Вопрос о том, какое состояние считать безопасным, т.е. без опасностей, в реальном мире, где всегда существуют те или иные опасности, давно занимал и занимает умы человечества. Простого однозначного ответа нет и не будет, ибо обеспечение безопасности (в том числе и безопасности труда) сложная научная, техническая и организационная проблема.

Многовековой практикой доказано, что абсолютной безопасности, т.е. состояния, в котором исключены все опасности, просто не существует. Это означает, что практически все состояния объектов лишь относительно защищены от опасностей, а разговоры о безопасности/опасности без количественной меры являются некорректными и неконструктивными.

Такой мерой является риск - относительно новое для нашей страны, но широко используемое за рубежом, понятие, которое позволяет количественно оценить меру опасности (и соответственно меру безопасности) в каждом конкретном случае. По ГОСТ Р 51897-2002 "Менеджмент риска. Термины и определения" термин "риск" обозначает сочетание вероятности события и его последствий. Рассматривая результаты воздействия той или иной конкретной опасности на тот или иной объект, легко выделить две основные количественные характеристики этого воздействия. Первая - вероятность самого воздействия. Вторая характеристика - масштаб причиненного вреда (ущерба) состоянию пострадавшего объекта. Эта характеристика является второй, ибо она всегда существует вместе с первой (при оценке опасности).

Итак, риск рассчитан. Интуитивно ясно, что, если риск мал, то можно считать себя в безопасности, если велик, то это прямая опасность! Но что такое "мал", "велик"?

Исследования показали, что человек воспринимает ситуацию, где в одном случае на миллион опасных ситуаций он может погибнуть, как абсолютно невероятную, как нереальную, как БЕЗОПАСНУЮ! Такова, например, вероятность погибнуть в течение года от молнии!

Именно к этой вероятности стремятся организаторы полетов во всем мире - чтобы разбивался не более чем один рейс на миллион! Именно к этой вероятности стремятся пожарные всего мира, чтобы не более одного объекта из их миллиона загоралось в год!

Что касается большого риска, то человек хорошо знает, что неотвратимо ведет к несчастью, и всячески избегает этого. Никто не сунет руку в кипяток, потому что обязательно ошпариться, никто не будет тыкать самому себе острой палкой в глаз - выбьешь его, никто не выйдет (добровольно) на мороз голым - замерзнешь. Все остальные ситуации требуют (как нб странно) нашего решения - будет мы делать что-то, зная, что оно небезопасно, или нет. Все знают, что езда на мотоцикле на больших скоростях очень опасна (примерно 1 случай на 100 кончается печальным исходом), но ездят: значит, мотоциклисты, отправляясь в поездку, считают такой риск для себя приемлемым, допустимым! Но, выяснив, что головы бьются чаще, чем другие части тела, и с очень серьезными последствиями, стали надевать на эти головы защитные каски!

Следовательно, важным является не столько то, велик или мал риск, сколько является ли он приемлемым - допустимым или неприемлемым - недопустимым риском! При этом, производя оценку опасности, мы всегда учитываем не только вероятность неблагоприятного события, но и тяжесть последствий действия опасности. Вот теперь-то можно легко определить понятие безопасность, под которым понимают отсутствие недопустимого риска.

Именно этот подход и это определение господствует во всех российских стандартах, связанных с безопасностью.

Заметим, что Федеральный закон "О техническом регулировании" дает такое определение: "БЕЗОПАСНОСТЬ продукции, процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации (далее - безопасность) - СОСТОЯНИЕ, при

котором **ОТСУТСТВУЕТ НЕДОПУСТИМЫЙ РИСК**, связанный с причинением вреда жизни или здоровью граждан, имуществу физических или юридических лиц, государственному или муниципальному имуществу, окружающей среде, жизни или здоровью животных и растений".

Теперь мы можем определить необходимые нам два понятия о безопасности как состоянии защищенности - безопасность производственной деятельности и безопасность труда.

Безопасность производственной деятельности - это такое состояние производственных процессов, при котором отсутствует недопустимый риск, связанный с возможностью нанесения ущерба технологическому процессу, имуществу, здоровью работников и третьих лиц, окружающей среде.

Обеспечение безопасности труда как части безопасности производственной деятельности является важнейшей составной частью охраны труда.

Обеспечение безопасности человека в процессе труда - сложная инженерная задача, безусловно, зависящая от конкретных обстоятельств и условий того или иного производства. Вместе с тем технические основы управления безопасностью условий труда достаточно типичны и состоят в идентификации (распознавании) опасных и вредных производственных факторов, оценивании рисков, включая их анализ и управление рисками. Разнообразие опасностей и вредных производственных факторов допускает самые различные их классификации. Такие классификации используются на практике для идентификации (распознавания) опасных и вредных производственных факторов и связанных с ними рисков для последующей организации защиты от наиболее часто встречающихся (высокий вероятностный риск) и приносящих наибольший ущерб (высокий стоимостной риск) факторов.

В нашей стране идентификация опасных и вредных производственных факторов производится на рабочих местах средствами аттестации рабочих мест по условиям труда.

Комплексная оценка риска (и тем самым безопасности) необходима для активного вмешательства в процесс управления безопасностью труда.

Методы комплексной оценки риска должны быть адекватны требованиям решаемых задач и той исходной информации, которую можно получить для оценки. Такой подход к обеспечению безопасных условий труда на каждом рабочем месте был развит и получил известность как Risk assessment - оценивание риска или оценка риска. ГОСТ Р 51901.1-2002 "Менеджмент риска. Анализ риска технологических систем" (хорошо переведенный с английского) достаточно четко говорит об анализе риска как об **ОБЩЕЙ ПРОЦЕДУРЕ** систематического использования информации для определения источников и значимости риска. Анализ риска обеспечивает базу для оценивания риска, мероприятий по снижению риска и принятия риска.

Важную роль в анализе риска играет исходная информация. В зависимости от стадии, на которой выполняется оценка риска, в качестве исходной информации могут быть использованы:

статистические данные о частоте и характере проявлений опасности и (или) их последствий в виде травм и заболеваний по различным подразделениям, операциям, рабочим местам, профессиям и т. п. (Подчеркнем, что статистические данные становятся надежными при большом интервале наблюдения (за 5-10 лет) и/или при наблюдении за большими контингентами работников (5000-10000);

государственные нормативные требования охраны труда, гигиенические нормативы и т.п.;

базовые показатели производственного травматизма и профессиональной заболеваемости для данного вида экономической деятельности или аналогичных предприятий или производств или аналогичных предприятий.

Заметим, что роль risk assessment на рабочих местах в странах Европейского Союза выполняет для предприятий Российской Федерации аттестация рабочих мест по условиям

труда. Завершив оценку и анализ опасностей и риска, выяснив, является ли риск допустимым (приемлемым) или неприемлемо высоким, можно начать планировать (а потом и выполнять) мероприятия по снижению риска до приемлемого уровня.

Оценка эффективности обеспечения безопасных условий труда. процесса в, может производиться обобщенными показателями риска травмирования (травмоопасность) или (и) риска профзаболевания, или другими, в том числе обобщенными (интегральными), показателями.

С теоретической точки зрения, наиболее логично для оценки уровня, например, травматизма использовать относительную частоту травмирования, вычисляемую как число травм за один человеко-час непосредственной работы того или иного вида работы.

На практике используют аналогичные, но гораздо более простые, а потому не совсем точные для детального анализа показатели.

Относительная частота травмирования, вычисляемая как число травм (несчастные случаи) за период полного рабочего времени (всех работающих), наиболее близка к теоретическому идеалу.

В качестве такого временного периода наиболее часто берут либо 1 миллион часов работы, либо год. Для очень редко происходящих событий удобно брать временной период в 10 лет.

В нашей стране для оценки состояния и динамики производственного травматизма наиболее часто используют коэффициенты частоты и тяжести несчастных случаев. Коэффициент частоты травматизма $K_{\text{ч}}$ определяет число несчастных случаев, приходящихся на 1000 среднесписочных работающих за определенный календарный период (месяц, квартал, год): $K_{\text{ч}} = 1000 (T/P)$, где T - число травм (несчастные случаи) за определенный (как правило, отчетный) период; P - среднесписочное число работающих за тот же период.

Коэффициент тяжести травматизма $K_{\text{т}}$ характеризует среднюю длительность нетрудоспособности, приходящуюся на один несчастный случай: $K_{\text{т}} = D/T$, где D - суммарное число рабочих дней нетрудоспособности по всем травмам (несчастные случаи) за определенный (как правило, отчетный) период, исчисляемое по листкам нетрудоспособности; T - число травм (несчастные случаи) за тот же период. Заметим, что коэффициент тяжести не полностью характеризует реальную "тяжесть" травматизма, ибо не учитывает смертельный травматизм и множество микротравм. Для лучшего учета доли смертельного травматизма можно, как это делается в ряде случаев в западных странах, условно считать, что смертельная травма эквивалентна потере 35 лет трудоспособности.

Перемножив коэффициенты частоты и тяжести травматизма, получим еще один, но редко используемый, показатель травматизма - коэффициент нетрудоспособности: $K_{\text{н}} = 1000 (D/P)$.

Используя те же идеи, за рубежом все же принято использовать в качестве базы 100 000 работников или лиц экономически активного населения. При такой базе коэффициент частоты всегда оказывается целочисленным, что легче для восприятия. Например, в странах Европейского союза частота смертельного травматизма составляет примерно 3 (т.е. 3 человека на 100 000 работников), в США - примерно 4 (т.е. 4 человека на 100 000), в нашей стране - примерно 10 (т.е. 10 человек на 100 000 работников).

Показатели травматизма позволяют описать характер травматизма на различных рабочих местах, в отдельных структурных подразделениях, организациях, отраслях, на территориях, в стране в целом, а их статистическая обработка, произведенная по различным признакам, - произвести анализ травматизма и определить приоритетные направления дальнейшей работы по его предотвращению.

При оценке риска следует помнить, что безопасность производственного процесса определяется свойствами, как отдельных элементов, так и всей системы в целом. В соответствии с системным подходом, наряду с оценкой уровня безопасности системы в

целом, важно выявить, какую роль в обеспечении этого уровня играет каждый из элементов системы.

В настоящее время известны два фундаментальных принципа обеспечения безопасности труда, и оба они связаны с СЕГОДНЯШНЕЙ ГОТОВНОСТЬЮ управлять ВОЗМОЖНЫМИ БУДУЩИМИ СОБЫТИЯМИ. И ПРЕДОТВРАЩАТЬ ИХ, ЕСЛИ ОНИ МОГУТ ПРЕДСТАВИТЬ ДЛЯ НАС ОПАСНОСТЬ. Первый принцип - ПРИНЦИП ПРОФИЛАКТИКИ, ПРИНЦИП ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ. Он состоит в постоянном (систематическом) выполнении различных мероприятий, направленных на предупреждение, профилактику, ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ опасностей, ликвидацию или снижение риска.

В настоящее время все мировое сообщество убеждено, а мы разделяем это убеждение, что это ОСНОВНОЙ, ГЛАВНЫЙ ПРИНЦИП обеспечения реальной безопасности. Второй принцип - ПРИНЦИП МИНИМИЗАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ неблагоприятного события, которое не удалось предотвратить. Этот принцип состоит в выполнении мероприятий постоянной готовности к ликвидации появления опасности и минимизации ее последствий. Он вытекает из невозможности обеспечения АБСОЛЮТНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ. Первым практическим шагом, который необходимо осуществить, исходя из требований основного принципа обеспечения безопасности труда и гигиены труда, является организация и реализация ПРЕВЕНТИВНЫХ МЕР, осуществление ПРОФИЛАКТИКИ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. При этом реализация первого принципа должна происходить не хаотически, а, исходя из строгой логики ранжирования профилактических мер и строгого соблюдения последовательности (приоритетности) выполнения различных мероприятий. Заметим, что требования Руководства Международной организации труда по СУОТ гласят, что "3.10.1.1. Опасности и риски для безопасности и здоровья работников должны быть в оперативном порядке идентифицированы и оценены. Предупредительные и регулирующие меры должны быть осуществлены в следующем порядке приоритетности:

- (а) устранение опасности/риска;
- (б) ограничение опасности/риска в его источнике путем использования технических средств коллективной защиты или организационных мер;
- (в) минимизация опасности/риска путем проектирования безопасных производственных систем, включающих меры административного ограничения суммарного времени контакта с вредными производственными факторами; и
- (г) там, где оставшиеся опасности/риски не могут быть ограничены средствами коллективной защиты, работодатель должен бесплатно предоставить соответствующие средства индивидуальной защиты, включая спецодежду, и принять меры по гарантированному обеспечению их использования и технического обслуживания".

Среди профилактических мер используются и инженерно-технические меры предотвращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и "правильная" организация работ по охране труда.

На практике в достаточно часто встречающихся случаях опасности и риски не могут быть устранены, ибо это требует нерациональной затраты человеческих, материальных и финансовых ресурсов. В этих-то случаях и должна проявиться организаторская и инженерная грамотность руководителя и его специалиста по охране труда, позволяющая ограничивать уровни опасности в источнике и на путях их распространения. Именно здесь широко применяются известные способы "защита временем" и "защита расстоянием".

Особую роль играют средства индивидуальной защиты - последний рубеж защиты организма работника от вредного воздействия неблагоприятных факторов производственной среды. СИЗ применяются в тех случаях, когда безопасность работника

не может быть обеспечена другими техническими средствами при современном уровне развития техники и технологий.

1.3. Основные принципы обеспечения охраны труда

1.3.1. Понятие "охрана труда"

(слайд 7) Охраной труда называется социально значимая деятельность по обеспечению безопасности труда и сохранению здоровья наемных работников во время их профессиональной деятельности.

Основная цель охраны труда - сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, сформулирована и закреплена законом в Трудовом кодексе РФ.

Основной принцип достижения этой цели - системность и всеобщность различного рода мероприятий, в качестве основных групп которых Трудовым кодексом РФ выделены правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Социальной сущностью охраны труда является поддержание здоровья и трудоспособности экономически активного населения на максимально возможном уровне, а также социальная защита пострадавших на производстве и членов их семей.

Экономической сущностью охраны труда является минимизация потерь общества при ведении им производственной деятельности путем предотвращения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Возможность получения в процессе труда заболевания и/или травмы, включая смертельную, имеет свои дополнительные к медико-биологическим последствиям (увечье, инвалидность, смерть) негативные социальные последствия. Это и есть опасности труда, как социального отношения.

К ним относятся частичная или полная утрата работоспособности, профессиональной трудоспособности, общей трудоспособности. Следует подчеркнуть, что даже небольшая потеря способности эффективно работать может стать непреодолимым препятствием в сохранении и/или получении работы, особенно при избыточности рабочей силы на рынке труда.

Потеря возможности устроиться на работу, зарабатывать наемным трудом средства на жизнь - страшная социальная опасность не только для самого работника и находящихся на его иждивении членов его семьи, но и для общества в целом.

Кто будет кормить неспособного прокормиться своим трудом?

В общенародном государстве советского типа ответ был элементарен - государство, т.е. все и никто одновременно.

В условиях рыночной экономики с ее идеологией индивидуализма и персонифицированной собственностью этот механизм социальной защиты не работает. Исходя из законов рыночной экономики, вправе разумно говорить о том, что платить пострадавшему (или членам семьи погибшего) должен конкретный "причинитель вреда" - виновник происшедшего и/или хозяин (собственник) объектов, причинивших этот вред.

Кто же виноват, если работнику причинен вред?

В принципе, виновником является, как ни крути, работодатель, ибо не возьми он работника на работу, то вся жизнь последнего пошла бы по-другому и данный вред не был бы причинен. Заметим, что именно поэтому в большинстве развитых стран мира травмы, полученные по время движения на работу и с работы, признаются связанными с производством, и вред, нанесенный ими, должен быть компенсирован. Более того, работодатель, заключая договор о найме с работником, фактически "покупает" его способность работать - рабочую силу. Но раз он является своеобразным собственником рабочей силы на время выполнения работником своих трудовых обязанностей по договору, то он должен в полном объеме отвечать за "сохранность" и последствия "повреждения" своей "собственности" - наемного работника.

Однако такой (в принципе справедливый, а потому никем не оспариваемый) подход может стать разорительным для работодателя, особенно мелкого. Учитывая, что наступление вреда носит все же не всеобщий и не обязательный характер, а относительно единичный, почти случайный характер, наилучшим способом удовлетворить интересы всех трех сторон - общества, работника, работодателя является социальное страхование работников по вышеописанным рискам. Но и этого мало. Юридический факт причинения вреда работнику должен быть доказан, признан, оценен и только после этого по нему должна быть выплачена компенсация.

Поэтому вред, требующий компенсации, должен быть, во-первых, социально значимым, т.е. достаточно серьезно нарушающим трудовые отношения работник-работодатель и препятствующим сохранению существовавшего до нанесения вреда статус-кво, а, во-вторых, реально связанным с действиями работника по выполнению своих обязанностей, вытекающих из содержания трудового договора с работодателем. Поэтому неизбежно возникает юридическое понятие "производственной травмы" (несчастного случая на производстве) и "профессионального заболевания". Только эти (серьезные по своей медицинской и социально-экономической сущности) явления подлежат компенсации, которая по сути является УЩЕРБОМ для работодателя. А потому он стремится уменьшить этот ущерб либо (в легальном поле) серьезно занимаясь охраной труда, либо (в нелегальном поле) "пряча" от общества и государства либо наличие трудовых отношений, либо факты травмирования и/или профессионального заболевания.

Поскольку каждый пострадавший, лишившись работоспособности, должен или умереть от голода или получить компенсацию, то общество в лице государства не может не ввести систему регулирования обществом трудовых отношений работника и работодателя в сфере безопасности наемного труда - охрану труда.

Именно поэтому охрана труда является элементом социальной политики общества и государства, именно потому она входит составной частью в трудовое право, именно поэтому основное положение охраны труда - обеспечение безопасных и здоровых условий труда - является одним из основных конституционно закрепленных прав каждого гражданина Российской Федерации.

1.3 Основные принципы обеспечения охраны труда

Основные принципы обеспечения охраны труда соотносятся с общими принципами обеспечения безопасности, защиты от случайных неблагоприятных событий.

Основные принципы обеспечения охраны труда включают в себя основные принципы обеспечения безопасности труда, но дополняются мерами социальной защиты. Первый и фундаментальный принцип охраны труда - ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Все мероприятия охраны труда и всех ее частей, например, безопасности труда, гигиены труда, направлены на это. **ВОВРЕМЯ ПРЕДОТВРАТИТЬ** - вот главная цель, главная задача и основной принцип ее реализации в охране труда. Недаром русская народная пословица гласит: "Берегись бед, пока их нет!".

Второй фундаментальный принцип охраны труда - **ГОТОВНОСТЬ К ЗАЩИТЕ ПОСТРАДАВШИХ**. Он вытекает из невозможности обеспечения **АБСОЛЮТНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**. Этот принцип играет исключительную роль в охране труда. В настоящее время в нашей стране, как в большинстве развитых стран мира, он реализуется через систему обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Итак, первым практическим шагом, который необходимо осуществить, исходя из требований основного принципа обеспечения охраны труда, являются организация и реализация превентивных мер, профилактика производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Выше мы уже говорили, что определение безопасности и безопасности труда неразрывно связано с понятием недопустимый риск.

Охрана труда, как некоторая подсистема обеспечения безопасности трудовой деятельности отдельного члена общества и производственной деятельности общества в целом, также неразрывно связана с понятием риска, который в данной отрасли человеческой деятельности часто называют социально приемлемым риском. В рамках превентивных мер необходимо полное выполнение всех необходимых мероприятий безопасности труда, а также мероприятий социального партнерства работодателя и работников по охране труда. Заметим, что в эти мероприятия, по нашему мнению, входит и обучение работников, и стимулирование их внутренней мотивации на безопасный труд. Таким образом, обеспечение безопасности труда и социального партнерства работников с работодателем являются важнейшими мерами профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Для реализации второго основного принципа охраны труда предлагает целый комплекс мероприятий по минимизации последствий проявления профессиональных рисков в форме **СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ** работников, работающих в неблагоприятных условиях труда или пострадавших на производстве в результате тех проявлений производственных опасностей, которые не удалось предотвратить комплексом профилактических мер. В рамках второго основного принципа охраны труда, ее мероприятиями предусматриваются:

- компенсации работникам за тяжелые, вредные и опасные условия труда;
- возмещение вреда пострадавшему причинителем вреда;
- реабилитация трудоспособности пострадавших.

Более того, стремясь к минимизации затрат общества на все вышеизложенные мероприятия, предусматривается и реализуется обязательное социальное страхование профессиональных рисков - несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.3.3. Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей.

Согласно статье 219 ТК РФ "Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда" каждый работник имеет право на компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

1.3.4. Финансовое обеспечение охраны труда

Согласно действующему законодательству финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями независимо от организационно-правовых форм их деятельности (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется работодателем в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников осуществляется 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.

Заметим, что в отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с 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.

Подчеркнем, что работник НЕ НЕСЕТ расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, а работодатель НЕСЕТ ВСЕ расходы по охране труда, в силу "естественного" права и обязанности собственника и организатора производства заботиться о своей собственности самостоятельно и организовывать свое производство в соответствие со всеми действующими нормативными требованиями.

При том, что работник осуществляет свои трудовые обязанности на подконтрольных работодателю рабочих местах, пользуется средствами производства (которые могут стать источниками причинения вреда), принадлежащими работодателю (на правах собственности или аренды не суть важно), сам на момент выполнения работником его трудовых обязанностей он является своеобразной "собственностью" работодателя, поскольку его работоспособность (рабочая сила) "продана" по трудовому договору работодателю для выполнения в его интересах той или иной необходимой для производства трудовой функции.

Более того, расходы на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также расходы на лечение профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, в соответствии с главой 25 Налогового кодекса РФ относятся на себестоимость продукции, выводятся из налогооблагаемой базы (по налогу на прибыль).

Подчеркнем, что включение затрат на охрану труда в себестоимость продукции фактически означает оплату этих расходов потребителем конечной продукции, а не работодателем. Поэтому "стенания" работодателя о несении им непосильной ноши затрат на охрану труда не более чем иллюзия. На самом деле затраты на охрану труда несет общество! Но это намного дешевле, чем иметь миллионы нетрудоспособных инвалидов.

Основными направлениями расходов на предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости являются: во-первых, расходы на совершенствование технологии, замену оборудования и другие "технологические" мероприятия, влекущие за собой изменения (считается, что благоприятные) условий труда; во-вторых, расходы на материальное обеспечение безопасности труда и гигиены труда, в том числе на средства индивидуальной защиты и т.п.; в-третьих, расходы на организацию мероприятий по охране труда, в том числе на подготовку работников; в-четвертых, расходы на возмещение вреда работникам, в том числе на обязательное

социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Расходы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний состоят из страховых взносов страховщику - Фонду социального страхования Российской Федерации и определяются страховыми тарифами, ежегодно устанавливаемыми соответствующим федеральным законом. Сумма страховых взносов, уплачиваемых в пределах тарифа, включается в себестоимость продукции. Кроме того, разрешается часть страховых взносов, по согласованию со страховщиком, направлять на профилактическую работу в соответствии с утверждаемыми ежегодно перечнями превентивных мероприятий. Рассматривая экономическую эффективность любых управленческих решений в сфере охраны труда, мы должны помнить, что РАСХОДЫ (ЗАТРАТЫ) на охрану труда в принципе не могут непосредственно приносить ДОХОД (ПРИБЫЛЬ), ибо являются вспомогательными для целей производства и не связаны непосредственно с производством и реализацией какого-либо товара. Поэтому на практике любой предприниматель или руководитель может видеть конкретные РАСХОДЫ на охрану труда, но не видит (а в такой постановке и не может видеть) "ДОХОДЫ" от охраны труда. Тем не менее, мероприятия по охране труда не являются чисто затратными или убыточными. Дело в том, что если при производстве товара (услуг) речь идет об увеличении (максимизации) ДОХОДОВ (ПРИБЫЛИ), то при мероприятиях по охране труда и/или безопасности производства речь идет о снижении (минимизации) УБЫТКОВ (ПОТЕРЬ).

Классический анализ потерь и убытков состоит из установления действительного числа несчастных случаев, серьезности причиненного ущерба и анализа прямых потерь (издержек), связанных с нанесением материального ущерба, телесных повреждений и последующих заболеваний. К сожалению, прямые издержки составляют лишь меньшую часть действительных финансовых затрат предприятия в случае производственных аварий и травматизма. Основную часть играют косвенные потери (издержки). Эти косвенные потери происходят из-за потерянного для основного производства, но оплаченного работодателем, времени руководителей среднего звена, которое ушло на расследование причин аварии и травматизма, временной остановки производства, оплаты переподготовки, внеочередного инструктажа, проверки знаний для работающего персонала, оплаты возможной сверхурочной работы для того, чтобы снова войти в график производства. Стоимость этих косвенных расходов значительно (в несколько раз) превышает прямые потери. Сумма прямых и косвенных потерь составляет общий ущерб от неблагоприятного события. Если в результате проведенных мероприятий гипотетическое неблагоприятное событие не произошло, то можно говорить о предотвращенном ущербе. Предотвращенный ущерб равен общему ущербу от реализации потенциальной опасности. Это гипотетический ущерб от гипотетического несчастного случая или аварии. Так могло бы быть, но так не стало из-за мероприятий по безопасности! Тогда разница между предотвращенным ущербом и реальными прямыми затратами на мероприятия по безопасности образуют своеобразный "доход" от этих мероприятий! Более того, то, что для общества в целом и/или для отдельных лиц является ущербом, для других конкретных лиц может являться "доходом", например, в случае удачного страхования производственных рисков.

На практике привычным является увеличение доходов, а потому принято говорить не о минимизации возможного ущерба, а об увеличении (максимизации) предотвращенного ущерба. Однако относительная простота и привычность подсчета фактических доходов (прибыли) и большая сложность (и практически полнейшая новизна для нашей страны) расчета возможного (но предотвращенного) ущерба мешают внедрению на практике такого подхода. Следует особо обратить внимание слушателей на то, что непредотвращенный ущерб, независимо от того рассчитан он или нет,

зафиксирован или нет, явно виден "невооруженным глазом" или скрыт от глаз руководителя, образует ФАКТИЧЕСКИЕ ПОТЕРИ (УБЫТКИ) предприятия.

Обратим внимание читателей на то, что, не научившись определять возможный ущерб, мы никогда не сможем сделать его предотвращенным. Это серьезная задача для нашей большой страны, только-только вступившей на путь рыночной экономики, где административно-командные методы управления пока все еще привычно доминируют над рыночными.

1.4

Работник обязан соблюдать требования охраны труда.

В организации, в соответствии с требованиями нормативных документов, создается система управления охраной труда, которая, в частности, включает разработку локальных (применительно к организации) актов. Сюда входят приказы, положения, правила и инструкции по охране труда. Каждый работник должен знать, какие документы по охране труда касаются его лично, и требования их он должен выполнять.

Работник обязан правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Для защиты от вредных и (или) опасных производственных факторов работнику выдаются средства индивидуальной защиты (СИЗ) согласно типовым нормам. Как показывает статистика производственного травматизма, почти половина несчастных случаев на работе происходит из-за того, что работники или не применяют СИЗ, или используют их неправильно. А очки, респираторы, специальные перчатки и другие средства индивидуальной защиты предупреждают возникновение профессиональных заболеваний.

Поэтому работники обязаны правильно применять СИЗ, контролировать, чтобы оно было чисто и исправно, сообщать своему непосредственному руководителю о необходимости ремонта или замены средств индивидуальной защиты.

Работник обязан 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.

Этот пункт статьи 214 Трудового кодекса РФ в особом комментарии не нуждается. Если на предприятии организована охрана труда, то указанные выше мероприятия проводятся в обязательном порядке. И работник, если он заботится о собственной безопасности и не планирует в ближайшем будущем уволиться с работы, будет участвовать в обучении по охране труда.

Работник обязан 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).

Все правила и инструкции по охране труда написаны на основе многолетней практики. И обязанности, указанные в пункте 4, родились не на пустом месте. Уже было много случаев, когда работники, халатно относясь к своему самочувствию, к угрожающей жизни и здоровью обстановке на рабочем месте, не предупреждали об этом администрацию. Особенно это касается опасных производств и профессий. Не выпался водитель перед рейсом, не повесил электрик предупреждающий знак на электрооборудование, не обратил внимание работник на отсутствие ограждающих или встроенных систем защиты, и, как результат — несчастный случай.

Поэтому первейшая обязанность работника — предупреждать своего непосредственного

руководителя об ухудшении своего здоровья, о несоответствиях по охране труда на рабочих местах, о нарушениях правил и инструкций со стороны других работников. И чем больше ответственности и принципиальности будет проявлено в этой области, тем меньше будет травм на работе.

Работник обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся с целью:

- динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска;

- выявления общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;

- своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников. Мало находится работников, отказывающихся от прохождения медосмотров. Наоборот, многие высказывают пожелание проверить свое здоровье, ибо болезнь, как известно, легче предупредить, чем вылечить.

Проблема в другом – многие предприятия, по разным причинам, не организуют проведение медосмотров своих работников.

В качестве выводов отметим следующее:

- добросовестно выполняя свои обязанности по охране труда, работники уменьшают риск возникновения ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью работников, предупреждают несчастные случаи на производстве, дают возможность администрации принимать эффективные меры для профилактики опасных ситуаций;

- несоблюдение или халатное исполнение работником обязанностей по охране труда является дисциплинарным проступком.

В качестве наказания в этом случае могут применяться дисциплинарные взыскания и отстранение от работы.

1.5

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.

Тема 2 Основные положения трудового права (слайд 1)

2.1 Основные понятия трудового права

2.2 Трудовые отношения и трудовой договор

2.3 Дисциплина труда и методы ее обеспечения

2.4 Внутренний трудовой распорядок

2.5 Соблюдение режима труда и отдыха

2.6 Социальное партнерство

2.7 Особенности регулирования труда женщин

2.8 Особенности регулирования труда молодежи

2.1 Основные положения и нормы трудового права в Российской Федерации установлены Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ и субъектов РФ.

(слайд 2) В Конституции Российской Федерации (ст. 37) сказано:

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск."

Вышеприведенная статья Конституции закрепляет исходные положения, лежащие в основе правового регулирования труда в нашей стране. (слайд 3) Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений, включая охрану труда, признаются: 1) право каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; 2) право каждого работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; 3) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них; 4) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением; 5) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; 6) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; 7) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников; 8) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке. Рассматриваемые конституционные нормы конкретизируются в законодательных и иных нормативных актах.

(слайд 4) Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется: трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права; иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права: 1) указами Президента Российской Федерации; 2) постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; 3) нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; 4) нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

(слайд 5) Основную роль в правовом обеспечении организации управления охраной труда на корпоративном уровне играют Трудовой Кодекс Российской Федерации, Федеральные законы "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", "О промышленной безопасности опасных производственных объектов", "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" и ряд других законов, затрагивающих вопросы охраны труда, здоровья и окружающей среды, безопасности производственной деятельности. Поскольку в сфере трудовых отношений главенствующая правовая позиция принадлежит Трудовому кодексу РФ, установлено, что нормы трудового права, содержащиеся в других федеральных законах, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ. Если такое противоречие есть, то применяются нормы Трудового кодекса РФ.

В свою очередь, указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ и другим федеральным законам, постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, другим федеральным законам и указам Президента Российской Федерации, а нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, другим федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, другим федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации. Локальные нормативные акты работодателя, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, другим федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации. Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, могут принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Подчеркнем, что локальные нормативные акты работодателя в сфере охраны труда являются НЕПОСРЕДСТВЕННОЙ ПРАВОВОЙ БАЗОЙ управления охраной труда на уровне работодателя (на корпоративном уровне).

2.2

(слайд 6) Напомним, что трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

(слайд 6) Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, добровольно заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом.

Сторонами трудовых отношений и неразрывно связанного с ними трудового договора являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, т.е. заключившее с работодателем трудовой договор.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация) либо иной установленной федеральными законами иной субъект права, заключивший трудовой договор с работником и тем самым вступивший с ним в трудовые отношения. Тем самым закон увязывает понятия "трудовые отношения", "трудовой договор", "работник" и "работодатель" в единую сильно взаимосвязанную систему.

(слайд 7) Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка (ст.56 ТК РФ).

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В трудовом договоре указываются: 1) фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор; 2) сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; 3) идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); 4) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; 5) место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы,

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя.

Уже из этого перечня следует **ИСКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ВАЖНОСТЬ ПРАВИЛЬНОСТИ И ПОЛНОТЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.**

Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (но только в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами).

Трудовые договоры могут заключаться: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Важность трудового договора закреплена и тем, что законом запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после

вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника заверенные надлежащим образом, копии документов, связанных с работой. Важно отметить, что в случае "фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен" также возникают трудовые отношения со всеми вытекающими из данного факта последствиями. Это очень важное положение призвано защитить права работника, не оформившего трудовой договор письменно. Однако общее требование закона гласит о том, что эти отношения требуют оформления (заключения) трудового договора "задним числом". При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Тем самым, трудовой договор является важнейшим и фактически единственным основанием возникновения трудовых отношений, а, следовательно, и мероприятий охраны труда.

Следует помнить, что если в соответствии с федеральными законами выполнение работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано с предоставлением льгот либо наличием ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.3 Дисциплина труда и методы ее обеспечения (слайд 6)

Дисциплиной труда называется установленный в данной организации труда порядок поведения в совместном труде и ответственность за его нарушение. При заключении трудового договора работник знает, что он в процессе труда обязан подчиняться единоначальнику на производстве в период действия его трудового договора и это важнейший аспект дисциплины труда, как необходимого элемента трудового правоотношения работника.

Трудовая дисциплина как один из основных принципов трудового права требует соблюдения работником условий трудового договора и добросовестного выполнения тех трудовых обязанностей, для выполнения которых он принят на работу. При этом дисциплины труда - это соответствующий институт трудового права, т. е. система правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, предусматривающий обязанности работника и работодателя (его администрации), меры поощрения за успехи в труде, порядок их применения, виды и меры ответственности за нарушение дисциплины труда и порядок их применения, что соответствует разделу VIII Трудового кодекса РФ (ст. 189 - 195).

Дисциплина труда, указывает ст. 189 Трудового кодекса РФ - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Работодатель же в соответствии с указанным законодательством обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка, регламентирующими в соответствии с трудовым законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового

договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения работников и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (ст. 189 ТК).

Дисциплина труда различается в объективном и субъективном смысле. В объективном смысле - это система норм о дисциплине труда, т. е. установленный на данном производстве внутренний трудовой распорядок. В субъективном - это элемент трудового правоотношения работника и его обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину труда.

Работник обязан соблюдать также должностные инструкции, функциональные обязанности, предусмотренные квалификационным справочником по его должности, работе, а также противопожарные, санитарные инструкции данного производства. Работодатель (администрация) обязан обеспечить надлежащий уровень дисциплины труда на производстве и реагировать на ее нарушение отдельными работниками. Дисциплина труда на производстве включает соблюдение технологической и производственной дисциплины. Технологическая дисциплина - это соблюдение технологии изготовления продукта производства, технологического процесса его изготовления. Производственная дисциплина - это часть трудовой дисциплины должностных лиц администрации, обязанных организовать неразрывность технологического процесса, своевременность поставок материалов, инструментов, оборудования, согласованность работы отдельных подразделений производства, чтобы обеспечить ритмичную, четкую работу всего производства.

Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

- способствует достижению высокого качества результатов труда каждого работника и всего производства;

- позволяет работнику трудиться с наивысшей производительностью, что повышает эффективность производства;

- способствует охране здоровья и жизни во время трудовой деятельности, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- способствует рациональному использованию рабочего времени каждого работника и всего трудового коллектива.

Методы обеспечения трудовой дисциплины необходимы для создания организационных и экономических условий для высокопроизводительной работы. Следующие три метода взаимосвязаны: сознательное отношение к труду; методы убеждения и воспитания; поощрение за добросовестный труд, а для нерадивых, недобросовестных работников - применение в необходимых случаях мер дисциплинарного и общественного воздействия.

2.4 Внутренний трудовой распорядок (слайд 7)

Внутренний трудовой распорядок - это установленный законодательством и на его основе локальными актами порядок поведения работников на данном производстве как в процессе труда, так и во время перерывов в работе во время пребывания работников на территории производства (появление на территории завода в нетрезвом состоянии в рабочее время - увольнение по пп."б" п.6 ст.81 ТК РФ, в выходной - дисциплинарный проступок, вне территории производства - административный).

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка осуществляется на основе гл. 29 и 30 ТК РФ. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Они, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

В отдельных отраслях экономики действуют для основных работников уставы, положения, утверждаемые Правительством РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка должны иметь все производства. Эти правила включают обязанности не только работников, но и администрации, и не только по исполнению самих Правил, но и соответствующих должностных инструкций, инструкций

и правил по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной, противорадиационной безопасности и др.

Правила внутреннего распорядка обычно состоят из следующих семи разделов:

- 1) общие положения, предусматривающие действие этих правил, на кого они распространяются, их цель, задачи;
 - 2) порядок приема и увольнения (приводятся кратко положения Кодекса с их уточнением для данного производства);
 - 3) основные обязанности работника;
 - 4) основные обязанности работодателя, его администрации;
 - 5) рабочее время и его использование: режим рабочего времени для всего производства и отдельных подразделений, в том числе начало и конец обеденных и других внутрисменных перерывов, графики сменности (в том числе по вахтовому методу работы), структура рабочей недели (5- или 6-дневной);
 - 6) меры поощрения за успехи в труде;
 - 7) дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины.
- Эти правила доводятся до каждого работника.

В тех отраслях экономики, где действуют уставы и положения о дисциплине для основных работников, также действуют и правила внутреннего трудового распорядка для других работников данного производства, не относящихся к тем, на кого распространяются уставы и положения.

Уставы и положения о дисциплине утверждаются Правительством страны. Поскольку уставы и положения о дисциплине являются специальным законодательством и распространяются на тех основных (ведущих) работников, чей грубый дисциплинарный проступок может привести к тяжелым последствиям или гибели людей и грузов, то в этих актах может предусматриваться более жесткая дисциплинарная ответственность, чем в общих актах трудового права. Эти акты предусматривают и дополнительные обязанности работников и их руководителей.

2.5 Соблюдение режима труда и отдыха (слайд 8)

Режим труда и отдыха складывается из рабочего времени и времени отдыха. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращенная продолжительность рабочего времени Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы

время, не может превышать половины норм, установленных ч.1 ст.92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Трудовым Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Работа в ночное время

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей разработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.6 Социальное партнерство (слайд 9)

Для согласования противоречивых интересов работников и работодателей в рыночных условиях служит социальное партнерство. Общее регулирование социального партнерства осуществляется в соответствии с разделом II Трудового кодекса РФ. Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (и их представителями) и работодателями (и их представителями), а также органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст.25 ТК РФ).

Социальное партнерство осуществляется в формах (ст.27 ТК РФ):

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участия работников, их представителей в управлении организацией;

- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, межрегиональных профсоюзов или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.29). Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор,

соглашение или трудовой договор, то они не могут применяться. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ). Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

Содержание коллективного договора определяется сторонами и направлено на решение неотложных задач социального развития трудового коллектива, на удовлетворение материальных и духовных запросов работников. В договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам труда и занятости работников, об оплате труда, о рабочем времени и времени отдыха, улучшений условий труда, о материальном стимулировании и др.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры.

2.7 Особенности регулирования труда женщин (слайд 10)

Особенности правового регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Особенности правового регулирования труда женщин регламентируются:

Трудовым кодексом РФ;

Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 "О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную";

Санитарными правилами и нормами СанПиН 2.2.0.555-96 "Гигиенические требования к условиям труда женщин";

Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин" и рядом других документов.

В частности Трудовым кодексом РФ предусмотрено:

запрещение применения труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

запрещение переноски и перенапряжения женщин тяжестями, превышающими установленные нормы;

ограничение труда женщин на ночных и сверхурочных работах и ограничение направления женщин в командировки;

определенные льготы беременным женщинам, кормящим матерям или имеющим малолетних и несовершеннолетних детей и др.

Требования к условиям труда женщин в период беременности

Технологические операции, оборудование, производственная среда регламентируются СанПиН 2.2.0.555-96 "Гигиенические требования к условиям труда женщин".

Технологические процессы и оборудование, связанные с трудом беременных женщин, не должны быть источником повышенных уровней физических, химических, биологических и психофизиологических факторов. При выборе технологических операций для их труда следует предусматривать такие величины физических нагрузок, которые являются допустимыми для беременных.

Беременные женщины не должны выполнять производственные операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъемом предметов труда с пола, преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного

пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда), наклоном туловища более 15°. Для беременных женщин должны быть исключены работы на оборудовании, использующем ножную педаль управления, на конвейере с принудительным ритмом, работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением.

Технологические операции, подходящие для выполнения беременным женщинам, выбираются из числа имеющихся на предприятии (или не свойственных данному предприятию), при условии, что они удовлетворяют показателям допустимой трудовой нагрузки. К таким работам могут быть отнесены легкие операции по сборке, сортировке, упаковке, удовлетворяющие гигиеническим требованиям к трудовому процессу, организации рабочего места и производственной среде.

При оценке параметров производственной среды на рабочих местах беременных следует руководствоваться гигиеническими показателями оптимальных условий производственной среды.

Не допускаются беременные женщины к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний.

Беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения. Температура нагретых поверхностей оборудования и ограждений в рабочей зоне не должна превышать 35 °С.

Для беременных женщин исключаются виды деятельности, связанные с намоканием одежды и обуви, работы на сквозняке.

Для женщин в период беременности запрещается работа в условиях резких перепадов барометрического давления (летный состав, бортпроводницы, персонал барокамер и др.).

Работа беременных женщин в безоконных и безфонарных помещениях, т.е. без естественного света, не допускается.

Со дня установления беременности и в период кормления ребенка грудью женщины не допускаются к выполнению всех видов работ, профессионально связанных с использованием видеодисплейных терминалов и персональных ЭВМ.

Требования к организации рабочего места женщин

Для беременных женщин должны оборудоваться стационарные рабочие места для возможности выполнения трудовых операций в свободном режиме и позе, допускающей перемену положения по желанию. Постоянная работа сидя, стоя, перемещаясь (ходьба) исключается.

Рабочее место беременной женщины оборудуется специальным вращающимся стулом, имеющим регулируемые по высоте спинку, подголовник, поясничный валик, подлокотники и сиденье. Спинка стула регулируется по углу наклона в зависимости от срока беременности и режима труда и отдыха. Сиденье и спинка должны быть покрыты полумягким нескользящим материалом, который легко подвергается санитарной обработке. Основные параметры рабочего стула указаны в ГОСТе 21.889-76. ССБТ. "Система "человек-машина". Кресло человека-оператора. Общие эргономические требования".

Следует предусмотреть наличие подставки для ног, регулируемой по высоте и углу наклона, имеющей рифленую поверхность.

Рабочая поверхность стола должна иметь вырез в столешнице для корпуса, округленные углы и матовое покрытие во избежание отраженной блескости. Рабочий стол, производственное оборудование должны иметь пространство для ног: высотой не менее 600 мм, шириной не менее 500-600 мм, глубиной не менее 450 мм на уровне колен и не менее 650 мм на уровне ступней.

Гарантии и компенсации

Для беременных женщин (помимо указанных выше) законодательством предусмотрено:

запрещение ночных, сверхурочных работ и направлений в командировки, а также работ в выходные дни;

снижение норм выработки, норм обслуживания или перевод на другую работу, более легкую и исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе; (все в соответствии с медицинским заключением);

отпуск по беременности и родам (70 календарных дней до родов и 70 - после родов), в случае многоплодной беременности - 84 дня, в случаях осложненных родов - 86 дней, а при рождении двух и более детей - 110 календарных дней после родов (отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов);

предоставление (по заявлению женщины) ежегодного отпуска непосредственно перед отпуском по беременности и родам или по окончании отпуска по уходу за ребенком;

запрещение отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью;

не допущение увольнения беременных женщин по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации предприятия, либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

выдача беременным женщинам (в случае необходимости) по согласованию с профсоюзом путевок в санатории и дома отдыха (по возможности бесплатных или с частичной оплатой), оказание материальной помощи.

Дополнительные законодательные меры по охране труда кормящих матерей и матерей, имеющих несовершеннолетних детей

Помимо общих гарантий для данной категории работающих женщин предусмотрено:

перевод женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет;

предоставление, по желанию женщин, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию. Отпуск, по желанию женщины, по уходу за ребенком может предоставляться до достижения ребенком возраста трех лет, но без сохранения заработной платы;

предоставление работы, по желанию женщины, в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию;

сохранение за работницей места работы (должности) за время отпуска по уходу за ребенком и, кроме того, этот отпуск засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях;

предоставление женщинам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома, отпуска за период со дня усыновления и до истечения 70 дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения и по их желанию - дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или 3-х лет;

перерывы для кормления ребенка не реже, чем через 3 часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет

продолжительностью не менее часа (перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка);

запрещение ночных, сверхурочных работ и направлений в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

гарантии при приеме на работу и увольнении женщин, имеющих детей. Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с наличием детей;

не допущение увольнения женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких матерей - при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида - до 18 лет) по инициативе администрации, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пп. 1, 5-8, 10 или 11 ч.1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового Кодекса (ст.261).

Кроме того, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

2.8 Особенности регулирования труда молодежи

(слайд № 11) Особенности правового регулирования труда молодежи (лиц в возрасте до 18 лет) регламентируется:

Трудовым кодексом РФ (ст.265-272);

санитарными правилами и нормами СанПиН 2.4.6.664-97 "Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков";

постановлением 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" постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7 "Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную".

Ограничения по применению труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ)

Для подготовки молодежи к производительному труду допускается прием на работу учащихся школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, трудовой договор может заключаться с 15 лет. В свободное от учебы время с лицами, достигшими 14-летнего возраста, может быть заключен трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения, с согласия родителей, усыновителей и органа опеки и попечительства.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет

Запрещается:

применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Список таких работ утверждается Правительством РФ;

переноска и перемещение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

привлечение рабочих и служащих моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни;

прием на работу лиц моложе 18 лет без предварительного медицинского осмотра. Работники в возрасте до 18 лет подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру, оплачиваемому за счет средств работодателя.

Тема 3 Государственное регулирование в сфере охраны труда (слайд 1)

3.1 Надзор и контроль в сфере охраны труда в РФ

3.2 Надзор и контроль в сфере охраны труда за рубежом

3.1 Надзор и контроль в сфере охраны труда в соответствии с трудовым законодательством

3.2 Порядок осуществления надзора за состоянием охраны труда

3.3 Общественный контроль за состоянием охраны труда

3.1 Гарантии права на труда(слайд 2)

- 1. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
- 2. Условия труда, предусмотренные трудовым договором (контрактом), должны соответствовать требованиям охраны труда.
- 3. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.
- 4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.
- В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5. 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 Российской Федерации.
- 6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности.
- 7. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 8. В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

Одной из гарантий реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда является надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. Эти виды надзора и контроля осуществляются согласно ТК РФ федеральной инспекцией труда, а также федеральными надзорами за соблюдением правил по безопасному ведению работ в определенных сферах деятельности. (слайд 3) В соответствии со статьей 353 ТК РФ контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) законодательства в сфере охраны труда осуществляют:

1) Органы, осуществляющие государственный надзор и контроль:

федеральная инспекция труда;

федеральные надзоры - органы исполнительной власти, осуществляющие функции надзора и контроля в определенной сфере деятельности;

органы прокуратуры (Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры);

2) Органы, осуществляющие внутриведомственный государственный надзор и контроль:

органы исполнительной власти на федеральном уровне;

органы исполнительной власти на уровне субъектов Федерации;

органы местного самоуправления.

3) Органы, осуществляющие общественный контроль:

профессиональные союзы, инспектора труда (собственных инспекций труда), уполномоченные по охране.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 января 2000 года №78 «О Федеральной инспекции труда» (далее – Постановление №78) государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляются федеральной инспекцией труда, которая является единой федеральной централизованной системой государственных органов. Полномочия федеральной инспекции труда регламентированы также в статьях 353-365 ТК РФ.

(слайд 4) К числу специально уполномоченных государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда и не зависящих в своей деятельности от работодателей, относятся Федеральная инспекция труда (Рострудинспекция), Ростехнадзор, Госатомнадзор, Госэнергонадзор, Государственная экспертиза условий труда, общественный контроль.

Рострудинспекция и подведомственные ей государственные инспекции труда республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов, районов и городов образуют единую централизованную систему надзора и контроля за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда на предприятиях всех форм собственности.

(слайд 5) Предметом федерального государственного надзора в сфере труда является

соблюдение работодателями в процессе осуществления ими своей деятельности требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - обязательные требования), в том числе полноты и своевременности выплаты заработной платы, соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, а также выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе осуществления федерального государственного надзора в сфере труда нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений обязательных требований и по защите трудовых прав работников

3.2 (слайд 6) Основными задачами Рострудинспекции и подведомственных ей государственных инспекций труда являются:

- осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов о возмещении вреда, причиненного здоровью работника, социальном страховании занятости, банкротстве и приватизации предприятий, коллективных договорах и соглашениях;

- защита трудовых прав и достижение безопасных условий труда работников, а также защита их от незаконных действий работодателей, должностных лиц, ущемляющих эти права;

- разработка предложений по совершенствованию законодательства РФ и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда;

- обеспечение повышения квалификации работников аппарата Рострудинспекции и государственных инспекций труда;

- содействие овладению работодателями и работниками знаниями законодательства РФ и действующих норм и нормативов о труде и охране труда.

Рострудинспекция дает заключение по проектам СНиП и других нормативных документов по вопросам строительства на соответствие требованиям норм и правил по

охране труда, участвует в разработке государственных стандартов по безопасности труда, осуществляет контроль за соблюдением установленного порядка [расследования и учета несчастных случаев](#) на производстве.

Государственные инспекторы труда при исполнении своих обязанностей имеют право:

- беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца проводить инспекции предприятий всех организационно-правовых форм;
- запрашивать и безвозмездно получать от руководителей и иных должностных лиц предприятий, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов, сырья и веществ;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- предъявлять руководителям или иным должностным лицам предприятий обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства об охране труда, о привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
- приостанавливать работу отдельных производственных подразделений при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;
- отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и нормам выполнения работ, [инструктаж](#) по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;
- запрещать использование и [производство](#) не имеющих сертификатов соответствия требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников; привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ, лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности;
- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законодательства об охране труда и возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Решения государственных правовых инспекторов труда и государственных инспекторов по охране труда могут быть обжалованы у главного государственного инспектора труда РФ или в судебном порядке.

Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы в судебном порядке.

Государственные инспекторы труда могут осуществлять свою деятельность посредством плановых и внеплановых проверок. Анонимные обращения граждан не являются основанием для проведения внеплановой проверки.

Согласно Конвенции № 81 (МОТ) – пояснить про МОТ и Россию)) трудовой инспектор обладает статусом независимого государственного лица, имеющего в своем распоряжении широкий круг прав и обязанностей:

1. инспекторы должны быть официальными лицами (ст. 6);
2. инспекторы должны назначаться с учетом их квалификации и подготовленности к выполнению своих обязанностей (ст. 7);
3. численность инспекции должна быть достаточной для обеспечения эффективного выполнения этих обязанностей (ст. 10);
4. инспекторы должны быть обеспечены необходимым оборудованием, офисами и транспортом (ст. 11);
5. инспекторы должны быть обеспечены соответствующими документами и наделены определенной властью (ст. 12 и 13)

6. рабочие места должны проверяться так часто и в том объеме, в каком это необходимо для обеспечения соблюдения соответствующих юридических предписаний (ст.16)
7. в задачи инспектора входят такие основные вопросы, как продолжительность рабочего дня, заработная плата, безопасность и условия труда, здоровье и благосостояние, занятость детей и молодежи и т. д. (ст. 3.1);
8. инспекторы должны информировать и давать советы работодателям и рабочим в области охраны труда (ст. 3.1)
9. в национальном законодательстве должна быть закреплена ответственность за нарушение предписаний, вынесенных инспекторами, а также за препятствование инспекторам выполнять свои служебные обязанности (ст. 18);
10. доводить до всех заинтересованных сторон ежегодный отчет о деятельности инспекции труда, а также предоставлять его в МОТ.

(слайд 7) Ростехнадзор на предприятиях осуществляет надзор за безопасностью:
за эксплуатацией подъемных сооружений;
котельных установок;
сосудов, работающих под давлением;
трубопроводов для пара и горячей воды;
газового хозяйства.

На Ростехнадзор РФ возложены следующие функции:

- организация и осуществление государственного регулирования промышленной безопасности и государственного надзора за соблюдением центральными органами федеральной исполнительной власти, предприятиями, объединениями и организациями независимо от их организационно-правовых форм, должностными лицами и работниками требований по безопасному ведению работ в промышленности, устройству и безопасной эксплуатации оборудования;
- разработка и осуществление совместно с предприятиями, объединениями и организациями мер по профилактике аварий и производственного травматизма;
- установление требований (правил и норм) по безопасному ведению работ, изготовлению и безопасной эксплуатации оборудования;
- осуществление лицензирования отдельных видов деятельности, связанных с повышенной опасностью промышленных производств (объектов) и работ;
- участие в разработке и контроль за реализацией научно-технических программ по приоритетным направлениям промышленных производств, персонала и населения.

Ростехнадзору предоставлено право:

- проводить беспрепятственно проверки подконтрольных предприятий и объектов по вопросам, относящимся к его компетенции, а также привлекать по согласованию с центральными органами федеральной исполнительной власти, их специалистов для проведения указанных проверок, получать необходимые объяснения, справки и сведения по возникающим вопросам;
- вносить в центральные органы федеральной исполнительной власти предложения и давать руководителям предприятий, объединений и подразделениям местных администраций, имеющих подконтрольные Госгортехнадзору РФ объекты, обязательные для исполнения указания (предписания) об устранении выявленных нарушений условий действия разрешений (лицензий), требований (правил и норм) по безопасному ведению технологических процессов и эксплуатации оборудования;
- утверждать нормативно-технические документы по вопросам, входящим в компетенцию Ростехнадзора РФ, обязательные для исполнения всеми юридическими лицами и гражданами на территории РФ;
- давать обязательные для исполнения предписания о приостановлении работ, которые ведутся с нарушениями правил и норм безопасности, а также указания о выводе людей с рабочих мест, когда создается угроза их жизни или при возникновении аварии, а в случае

необходимости - непосредственно приостанавливать работы и выводить людей, опечатывать места работ и оборудование;

- приостанавливать действие или аннулировать (изымать) выданные разрешения (лицензии) на право разрешенной деятельности в случае нарушения условий действия разрешений (лицензий), а также в случаях, когда возникает опасность аварий, угроза гибели людей или нанесения ущерба их здоровью.

Органы Ростехнадзора РФ имеют также право:

- проверять у должностных лиц и работников документы, дающие право на техническое руководство работами и на их выполнение, а также соблюдение специальных требований, установленных для приема на работу, связанную с повышенной опасностью;

- участвовать в установленном порядке в создании, реорганизации и ликвидации предприятий и организаций по оказанию технических, экспертных и других видов услуг по вопросам обеспечения безопасности производств;

- в пределах своей компетенции издавать постановления и давать указания, обязательные для исполнения центральными органами федеральной исполнительной власти, объединениями, предприятиями и гражданами.

(слайд 8) **Федеральный надзор России по ядерной и радиационной безопасности (Госатомнадзор России)** является федеральным органом исполнительной власти и находится в ведении Правительства Российской Федерации, а по вопросам, закрепленным за Президентом Российской Федерации Конституцией Российской Федерации, подведомствен Президенту Российской Федерации. Госатомнадзор России осуществляет государственный надзор за безопасностью при производстве, обращении и использовании в мирных и оборонных целях атомной энергии, ядерных материалов, радиоактивных веществ и изделий на их основе. Госатомнадзор России осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Основными задачами Федерального надзора России по ядерной и радиационной безопасности являются:

- 1) участие в формировании правовых основ системы государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии;

- 2) разработка, утверждение и введение в действие в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, федеральных норм и правил, определяющих требования в области обеспечения ядерной безопасности, радиационной безопасности (кроме санитарно-гигиенических и природоохранных норм, нормативов, правил и требований в области обеспечения радиационной безопасности), технической безопасности и пожарной безопасности (в части установления требований к элементам и системам по обеспечению ядерной и радиационной безопасности), физической защиты ядерных установок, радиационных источников (источников ионизирующего излучения, содержащих радиоактивные вещества), пунктов хранения ядерных материалов и радиоактивных веществ и хранилищ радиоактивных отходов, ядерных материалов и радиоактивных веществ, а также требования к системам единого государственного учета и контроля ядерных материалов, радиоактивных веществ, радиоактивных отходов, иных нормативных документов, регулирующих ядерную, радиационную и техническую (совместно с Федеральным горным и промышленным надзором России) **безопасность** в области использования атомной энергии, обязательных для всех лиц, осуществляющих деятельность в области использования атомной энергии, и определение порядка их применения;

- 3) лицензирование деятельности в области использования атомной энергии в целях обеспечения ядерной и радиационной безопасности в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

- 4) организация и осуществление в пределах своей компетенции государственного надзора;

- за безопасностью при использовании атомной энергии, ядерных материалов и радиоактивных веществ, при обращении с ядерными материалами, радиоактивными веществами и радиоактивными отходами;

- за соблюдением федеральных норм и правил в области использования атомной энергии;

- за системами единого государственного учета и контроля ядерных материалов, радиоактивных веществ, радиоактивных отходов;

- за физической защитой ядерных установок, радиационных источников, пунктов хранения, ядерных материалов и радиоактивных веществ;

5) контроль за выполнением международных договоров Российской Федерации в области регулирования безопасности при использовании атомной энергии в мирных и оборонных целях в рамках задач, предусмотренных подпунктом "г" настоящего пункта;

6) организация научных исследований по обоснованию принципов и критериев ядерной и радиационной безопасности, федеральных норм и правил в области использования атомной энергии;

7) информирование государственных органов и населения об изменении состояния ядерной и радиационной безопасности ядерных установок, радиационных источников и пунктов хранения.

(слайд 9) *Госэнергонадзор* осуществляет контроль за техническим состоянием и безопасным обслуживанием электрических и теплоиспользующих установок потребителей электрической и технической энергии, рациональным и эффективным использованием ее на предприятиях независимо от их ведомственной принадлежности и форм собственности.

Государственные инспекторы органов Госэнергонадзора РФ имеют право:

давать обязательные для всех предприятий предписания о ликвидации нарушений правил устройства электрических установок, технической эксплуатации электрических и теплоиспользующих установок, техники безопасности при их эксплуатации, а также правил пользования электрической и тепловой энергией;

требовать от руководителей предприятий, организаций и учреждений немедленного отключения электрических и теплоиспользующих установок при обнаружении нарушений, которые могут привести к аварии, пожару или представлять иную опасность для человека;

осуществлять контроль за своевременной проверкой знания персоналом, обслуживающим электрические и теплоиспользующие установки, правил технической эксплуатации этих установок и техники безопасности при их эксплуатации;

давать обязательные, для руководителей предприятий указания об отстранении от работы на электрических и теплоиспользующих установках лиц, не прошедших проверки знания техники безопасности и правил технической эксплуатации установок или нарушающих эти правила;

принимать в установленном порядке участие в расследовании обстоятельств и причин аварий, тяжелых несчастных случаев, связанных с эксплуатацией электрических и теплоиспользующих установок;

давать предприятиям обязательные предписания об установке приборов учета, систем контроля и регулирования расхода электрической и тепловой энергии;

проверять соответствие проектов новых и реконструируемых электрических и теплоиспользующих установок действующим правилам техники безопасности при эксплуатации этих установок, требованиям рационального использования энергии и давать соответствующим должностным лицам предписания об устранении выявленных нарушений.

(слайд 10) *Государственная [экспертиза](#) условий труда* осуществляется государственными инспекциями субъектов Российской Федерации. Положение о Всероссийской государственной экспертизе условий труда утверждается Правительством Российской Федерации.

Задачами государственной экспертизы условий труда являются:

- контроль за условиями и охраной труда, качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труд;
- правильность предоставления компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда;
- подготовка предложений об отнесении организаций к классу профессионального риска в соответствии с результатами сертификации работ по охране труда на предприятиях.

Заключение государственной экспертизы условий труда является обязательным основанием для рассмотрения судом вопроса о ликвидации организации или ее подразделения при выявлении нарушения требований охраны труда.

Работники, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право беспрепятственно при наличии удостоверений установленного образца посещать предприятия всех организационно-правовых форм, запрашивать и безвозмездно получать необходимую для проведения государственной экспертизы условий труда документацию.

3.3 *Общественный контроль за охраной труда* осуществляется профессиональными союзами и иными представительными органами, которые вправе создавать в этих целях собственные инспекции.

Профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные представительных органов имеют право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательства об охране труда;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников предприятий;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять их самостоятельное расследование;

получать информацию от руководителей или иных должностных лиц предприятий об условиях и охране труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

осуществлять выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов по охране труда, а также согласовывать их в установленном Правительством Российской Федерации порядке;

обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

Уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных представительных органов имеют право беспрепятственно проверять на предприятиях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Тема 4 Общие правовые принципы возмещения вреда, причиненного работнику на производстве. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

4.1 Общие правовые принципы возмещения вреда

4.2 Основные положения закона

4.3 Права и обязанности субъектов страхования

4.4 Страхование при работах по аутсорсингу.

4.1 С принятием в 1998 году Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» ФЗ № 125 государство взяло на себя обязательство по возмещению вреда и данный вид страхования стал государственным и обязательным.

Введение в действие системы возмещения вреда потребовало принятия целого ряда законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих порядок обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, таких как:

Трудовой кодекс РФ;

Кодекс РФ об административных правонарушениях;

Налоговый кодекс РФ;

Гражданский кодекс РФ;

Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

Федеральный закон «Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

Правила отнесения отраслей (подотраслей) экономики к классу профессионального риска (в ред. Постановлений Правительства РФ от 27.05.2000 № 415, от 21.12.2000 № 996, от 26.12.2001 № 907);

Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.10.2000 № 789);

Временные критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (утв. Постановлением Минтруда РФ от 18.07.2001 № 56)(с изменениями от 30.12.2003, 26.04.2004);

Порядок оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (утв. Постановлением Правительства РФ от 28.04.2001 № 332);

Временный порядок взаимодействия субъектов и участников системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по вопросам медико-социальной экспертизы, медицинской, социальной и профессиональной реабилитации застрахованного и оплаты дополнительных расходов на ее проведение (утв. Минздравом РФ, Фондом социального страхования РФ и Минтрудом РФ 19.04.2000).

4.2 Общие положения обязательного социального страхования

Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводится на основе Федерального закона № 125-ФЗ от 24.07.1998 года. Настоящий закон устанавливает в Российской Федерации правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет

порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является видом социального страхования и предусматривает:

- обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;
- возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых выплат обеспечения по страхованию;
- обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и осуществление за счет собственных средств других видов социального страхования, предусмотренных законодательством РФ.

Основными принципами обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются:

- гарантированность права застрахованного на обеспечение по страхованию;
- экономическая заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- обязательность уплаты страхователем страховых взносов;
- дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска

Для целей настоящего Федерального закона используются следующие основные понятия.

Субъекты страхования - все участники застрахованные (работники предприятия), страхователь (работодатель), страховщик (фонд социального страхования).

Объект страхования – что непосредственно страхуется (имущественный интерес физических лиц, который получил травму и проф.заболевание).

Страховой тариф – ставка страхового взноса с начисленной оплаты труда застрахованного (определяется в зависимости от класса профессионального риска). Страховой тариф является отраслевым (ж.д. отрасль-6 класс). Страховой тариф – это % от фонда оплаты труда.

Класс профессионального риска – это уровень производственного травматизма и проф.заболевания сложившийся в отрасли экономики.

Страховой взнос – обязательный платеж по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, рассчитанных, исходя из страхового тарифа, скидки (набавки) к страховому тарифу, который страхователь обязан снести страховщику.

Лица, подлежащие страхованию – физические лица выполняющие работу на основании трудового договора и осужденные и лишенные свободы, но привлекаемые к труду.

Обеспечение по страхованию – это страховое возмещение вреда, причиненного в результате наступления страхового случая в виде денежных сумм [19].

Виды обеспечения по страхованию

Право на обеспечение по страхованию возникает со дня наступления страхового случая. Право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая имеют:

- нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;
- ребенок умершего, родившийся после его смерти;

- один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи, который не работает и занят уходом находящихся на иждивении у пострадавшего лиц, не достигших возраста 14 лет;

- лица, состоявшие на иждивении умершего, ставшие нетрудоспособными в течение 5 лет со дня его смерти.

Иждивенство несовершеннолетних детей предполагается и не требует доказательств.

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;

- *ежемесячной страховой выплаты* застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

3) в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, профессиональную и социальную реабилитацию, включая расходы на:

- дополнительную медицинскую помощь, в том числе на дополнительное питание и приобретение лекарств;

- посторонний уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

- санаторно-курортное лечение;

- протезирование, а также на обеспечение приспособлениями, необходимыми для трудовой деятельности и в быту;

- обеспечение специальными транспортными средствами;

- профессиональное обучение (переобучение).

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100 процентов его среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством Российской Федерации о пособиях по временной нетрудоспособности.

Единовременные страховые выплаты выплачиваются застрахованному не позднее одного календарного месяца со дня назначения указанных выплат, а в случае его смерти – лицам, имеющим право на их получение.

Ежемесячные страховые выплаты выплачиваются застрахованному в течение всего периода стойкой утраты трудоспособности, а в случае смерти – лицам, имеющим право на их получение.

Размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты трудоспособности, исходя из шестидесяти кратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день такой выплаты. Степень утраты трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы. В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном шестидесятикратному минимальному размеру оплаты труда. В местностях, где установлены районные коэффициенты, размер единовременной выплаты определяется с учетом этих коэффициентов.

Федеральным законом от 11.02.2002 №17-ФЗ установлено, что размер ежемесячной страховой выплаты, исчисленный со статьей 12 данного документа, не может превышать 30000 рублей. Размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного до наступления страхового случая, исчисленная в соответствии со степенью утраты трудоспособности.

Если при расследовании страхового случая комиссией установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается в соответствии со степенью вины пострадавшего, но не более чем на 25 процентов. Вред, возникший вследствие умысла застрахованного, возмещению не подлежит.

4.3 Права и обязанности субъектов страхования

Права и обязанности застрахованного

Застрахованный имеет право на:

- 1) обеспечение по страхованию в порядке и на условиях, которые установлены данным Федеральным законом;
- 2) участие в расследовании несчастного случая;
- 3) защиту своих интересов в суде;
- 4) самостоятельное обратиться в медицинское учреждение для освидетельствования или переосвидетельствования;
- 5) бесплатное обучение безопасным методам и приемам труда;
- 6) получение от страхователей и страховщика бесплатной информации о своих правах и обязанностях по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Застрахованный обязан:

- 1) соблюдать правила и инструкции по охране и безопасности труда;
- 2) своевременно извещать ФСС об изменениях в своем социальном положении в течение 10 дней;
- 3) выполнять предусмотренные заключением медицинских учреждений рекомендации по социальной, медицинской и профессионально реабилитации, вовремя проходить медосмотры.

Права и обязанности страхователя

Страхователь имеет право на:

- 1) участие в установлении ему скидок и надбавок к страховому тарифу;
- 2) защищать свои интересы в суде;
- 3) требовать участие органов исполнительной власти по труду в установлении скидок и надбавок.

Страхователь обязан:

- 1) своевременно регистрироваться у страховщика;
- 2) своевременно начислять и перечислять страховые взносы;
- 3) обеспечивать меры по предотвращению несчастных случаев;
- 4) расследовать страховые несчастные случаи;
- 5) в течении суток сообщить страховщику о несчастном случае;
- 6) собирать и предоставлять документы страховщику для начисления страховых взносов;
- 7) направлять застрахованных в медицинское учреждение;
- 8) бесплатно обучать застрахованных безопасным методам и приемам работы;
- 9) своевременно сообщить страховщику о реорганизации или ликвидации предприятия;
- 10) разъяснять застрахованным их права и обязанности в области социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 11) вести учет начисления и перечисления страховых взносов.

Права и обязанности страховщика

Страховщик имеет право на:

- 1) установление страхового тарифа, скидки и надбавки;
- 2) участие в расследовании несчастных случаев;
- 3) направление застрахованных в медицинские учреждения;
- 4) защиту своих интересов в суде;

- 5) взаимодействие с государственной инспекцией труда;
- 6) рекомендации страхователю по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Страховщик обязан:

- 1) своевременно регистрировать страхователя;
- 2) проводить сбор страховых взносов;
- 3) своевременно выплачивать обеспечение по страхованию;
- 4) передавать органам исполнительной власти деньги на обучение и проведение мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- 5) вести учет передаваемых средств;
- 6) контролировать деятельность страхователя;
- 7) разъяснять застрахованным и страхователям их права и обязанности;
- 8) обеспечить конфиденциальность сведений страхователя и застрахованного.

4.4 Для снижения затрат и повышения качества обслуживания работодатели уже не первый год прибегают к аутсорсингу, который оказывают рекрутинговые агентства. За последний год «аренда персонала» стала более востребованной. Однако заключение договоров на подобную услугу ни одним нормативным актом не регламентируется. Это вызывает массу сложностей и проблем не только при квалификации отношений между работодателем и работниками, но и во взаимоотношениях с ФСС РФ.

Основной мотив привлечения «заемных» работников для предприятия-пользователя — это снижение рисков в управлении персоналом. Применение заемного труда позволяет компании:

вывести персонал за штат своей компании и оформить его в штат компании-провайдера, т. е. оптимизировать свою налогооблагаемую базу;

нанять специалиста без согласования с головной компанией (без изменения своего штатного расписания);

нанять высокооплачиваемого специалиста без нарушения целостности штатного расписания;

сократить штат кадровой и бухгалтерской службы предприятия, сэкономив на зарплате;

не набирать штат сотрудников, если перспективы бизнеса компании еще не ясны;

повысить привлекательность организации для инвесторов за счет снижения количества официально работающих сотрудников.

Несмотря на очевидные выгоды и давнее использование подобного труда в практике российских организаций, заключение договоров на «аренду персонала» в настоящее время ни одним нормативным актом не регулируется. Отсутствие законодательного регулирования вызывает массу сложностей и проблем при квалификации отношений между работодателем и работниками.

Отсюда же возникают вопросы о соблюдении прав работников, нанятых в рамках аутсорсинга рекрутинговым агентством по трудовому договору. Фактически такие сотрудники выполняют работу и имеют трудовые отношения не с кадровым агентством, а с организацией, которая и поручает им выполнение определенных функций и отвечает за результаты их работы.

Критика концепции заемного труда

Идея законодательного регулирования заемного труда не нова. Она появилась еще в 2003 г. К 2006 г. был разработан законопроект «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам». Целями проекта выступали защита прав заемных работников; упорядочивание взаимоотношений между работниками, агентствами и предприятиями-пользователями; а также формирование легального рынка заемного труда.

Интересно, что далеко не все юристы и специалисты в области трудового права отнеслись к законопроекту с воодушевлением. Основные опасения противников законопроекта были обусловлены следующим. Во-первых, при предоставлении персонала в наем происходит замещение фактических трудовых отношений, сложившихся между заемным работником и предприятием-пользователем, искусственно созданными трудовыми отношениями между частным агентством занятости и заемным работником. В силу ст. 16 ТК РФ основанием возникновения трудовых отношений может считаться фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя. Таким образом, существовал риск признания отношений между предприятием-пользователем и заемным работником трудовыми.

Во-вторых, законодательное урегулирование заемного труда позволило бы недобросовестным предприятиям-пользователям перевести весь (большинство) персонал в организации, использующие упрощенную систему налогообложения. Обращение к подобной схеме делало возможным уклонение от уплаты ЕСН1.

В-третьих, высказывались опасения, что в рамках предоставления персонала в наем останется проблема уплаты обязательных платежей. Так, например, работодатель обязан производить страховые отчисления на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в зависимости от класса профессионального риска. Поскольку частные агентства занятости, с которыми у заемных работников оформлены трудовые отношения, принадлежат к первому классу риска, а класс риска большинства предприятий-пользователей отличен от первого, возникает вопрос, в каком размере необходимо делать страховые отчисления.

В-четвертых, оставались неясными механизмы реализации коллективных трудовых прав заемных работников. Например, каким образом такие работники могут создать профсоюз, если они распределены между различными предприятиями-пользователями?

Ну и наконец, в-пятых, существовал риск, что ряд компаний может привлечь заемный персонал из агентств занятости в качестве замены более дорогостоящего постоянного персонала. Сотрудникам, работающим по трудовому договору, гарантированы трудовые права, и работодатель, заключив с работником именно трудовой договор, может требовать от него исполнения трудовых функций, должностных обязанностей. Заключая договор аутсорсинга, работодатель и работник находятся в «зоне неопределенности», неурегулированности их отношений. По сути никто никому ничего не должен. Это приведет к снижению качества труда и мотивации персонала.

В итоге законопроект так и остался нереализованным. Однако на практике подобная схема аренды персонала приобрела большую популярность. При этом все минусы заемного труда сейчас стали достаточно прозрачны.

Проблемы

На сегодняшний день «дыры» в законодательстве позволяют работодателям манипулировать со штатной численностью работников. Она влияет на уплату налогов, применение льготных режимов налогообложения и на размер тарифа страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Наиболее существенны сейчас две проблемы. Первая связана с расследованием несчастных случаев на производстве, вторая — с установлением размера страхового тарифа по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве.

Расследование несчастного случая на производстве

Если с наемным работником, который не состоит в трудовых отношениях с фактическим работодателем, произойдет несчастный случай на производстве, возникнет проблема по его расследованию. После несчастного случая работодатель должен создать комиссию по его расследованию с участием специалиста по охране труда и представителя профсоюзной организации (ч. 1 ст. 229 ТК РФ). Комиссия должна прийти к выводам о

причинах и виновниках несчастного случая на производстве, а также вынести предложения по устранению причин (ст. 229 ТК РФ и раздел II Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73).

Но в случае использования заемного труда возникает вопрос: кто должен проводить расследование? С одной стороны, агентство, с которым работник состоит в трудовых отношениях, не имеет никакого отношения к организации, которая наняла через него работников и где произошел несчастный случай. С другой стороны, как организация, где произошел несчастный случай, может его расследовать, если не выступает работодателем в отношении потерпевшего?

На практике этот вопрос решается следующим образом. Расследованием на производстве занимается тот работодатель, в штате которого (по бумагам) состоит работник, несмотря на то, что несчастный случай произошел на территории другой организации и при выполнении работы (трудовых обязанностей) для иной организации. Хотя бывают и исключения.

Судебная практика здесь также неоднозначна. Суды рассматривают такие дела с позиции работника, который пострадал на производстве и здоровью которого причинен вред, независимо от того, в какой организации произошел несчастный случай. Что же касается сумм возмещения вреда в связи с трудовым увечьем, то их суд взыскивает с исполнительных органов ФСС РФ.

Установление размера страхового тарифа

Помимо проблемы с расследованием несчастного случая на производстве возникает вопрос о размере страхового тарифа по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний для организации, которая использует труд «чужих» работников. Страховые взносы по этому виду страхования уплачиваются страхователем (организацией) исходя из страхового тарифа с учетом скидки и надбавки, устанавливаемой страховщиком (ФСС РФ). При этом страховые тарифы дифференцированы в зависимости от класса профессионального риска (п. 1 ст. 22 Федерального закона от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»; далее — Закон о страховании от несчастных случаев на производстве).

Размеры тарифов для различных классов профессионального риска на 2010 г. установлены Федеральным законом от 22.12.2005 № 179-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год»². Размер страхового тарифа устанавливается ФСС РФ для каждой организации ежегодно. Размер тарифа зависит от класса профессионального риска компании-страхователя и определяется по Правилам, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 01.12.2005 № 713. Страховые взносы согласно установленному тарифу организации уплачивают в Фонд ежемесячно. Существует 32 класса профессионального риска и, соответственно, 32 размера страховых тарифов для разных категорий предприятий в зависимости от отрасли экономики. При этом чем выше производственный травматизм в отрасли экономики, тем выше класс профессионального риска и больше размер страхового тарифа. В частности, размер страхового тарифа колеблется от 0,2 до 8,5% к фонду оплаты труда предприятия.

Закон о страховании от несчастных случаев на производстве предусматривает для организаций скидки и надбавки к страховому тарифу. Их цель заключается в стимулировании работодателей к профилактике производственного травматизма на предприятии. Размер скидки(надбавки)зависит от количества страховых случаев и расходов страховщика (ФСС РФ) на выплаты по страхованию и не может превышать 40% от страхового тарифа.

Таким образом, нормы Закона о страховании от несчастных случаев на производстве направлены на улучшение условий и безопасности труда, снижение уровня производственного травматизма через экономическое стимулирование работодателей.

А что получается в нашей ситуации, когда с сотрудником, нанятым на работу в рамках аутсорсинга, произошел несчастный случай на производстве? Он должен расследоваться и относиться к компании, в штат которой зачислен работник.

В результате количество страховых случаев по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, учтенных в указанной организацией и по указанному виду деятельности, будет завышено. Соответственно, размер страхового тарифа, будет также искусственно завышаться. К тому же организации может быть установлена надбавка к тарифу по страхованию от несчастных случаев на производстве в связи с определенным их количеством.

О каком соразмерном определении страхового тарифа, установлении надбавок или скидок может идти речь, если работники, получившие травму на производстве, по документам работают в штате другой компании?

Все расходы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и количество страховых случаев должны быть взаимосвязаны с фактическими трудовыми отношениями между работниками и работодателями (заключением трудового договора). А при оформлении трудовых договоров персонала с другими организациями, которые фактически не являются работодателями, искажается как отчетность по средствам ФСС РФ, так и смысл, вложенный в нормы Закона о страховании от несчастных случаев на производстве.

Рекомендации работодателям

Исходя из вышесказанного, по нашему мнению, при заключении договоров аутсорсинга агентству необходимо заключать не трудовые договоры с сотрудниками, а договоры оказания услуг, договоры подряда, т. е. гражданско-правовые договоры с исполнителями, в которых заказчиком выступает организация (так называемый фактический работодатель), а исполнителем — работник. При этом с выплат в пользу таких работников (исполнителей по договору) страховые взносы предприятием в Фонд социального страхования РФ не уплачиваются. Поэтому работник не застрахован от рисков, и в этом случае никаких социальных гарантий у него не возникает.

Соответственно, при несчастном случае на производстве ответственность за возмещение вреда будет возложена по нормам ГК РФ на предприятие, с которым у исполнителя заключен договор подряда или оказания услуг. Страховые взносы в ФСС РФ будут уплачиваться при заключении гражданско-правового договора только в том случае, если в нем предусмотрена их уплата (что на практике встречается очень редко).

Получается, и работодателю и агентству экономически выгоднее заключать с работниками именно гражданско-правовые, а не трудовые договоры. Вместе с тем здесь есть свои «подводные камни» и потенциальные риски. К таким рискам относится, например, риск несения непредвиденных расходов в связи с несчастным случаем на производстве с таким работником, работающим по гражданско-правовому договору (оказания услуг, подряда).

Так, при причинении вреда здоровью гражданина риск несения потенциальных расходов на его возмещение ложится на компанию, заключившую с работником гражданско-правовой договор. К таким расходам относятся выплаты в возмещение вреда при трудовом увечье и утрате трудоспособности работником, которые включают в себя достаточно большой перечень расходов.

Гражданское законодательство устанавливает, что при причинении гражданину увечья или ином повреждении его здоровья возмещению подлежит утраченный потерпевшим заработок (доход), который он имел или мог иметь, а также дополнительно понесенные расходы, вызванные повреждением здоровья. К таким расходам относятся расходы на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование,

посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовка к другой профессии, если установлено, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и ухода и не имеет права на их бесплатное получение (п. 1 ст. 1085 ГК РФ).

Если же гражданин работал по трудовому договору, то во всех случаях повреждения его здоровья расходы на возмещение заработка, а также другие расходы, связанные с медицинской, социальной, профессиональной реабилитацией пострадавшего на производстве (лечение, питание и т. д.), берет на себя ФСС РФ. Это касается застрахованных по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, т. е. работающих по трудовому договору, а также по гражданско-правовому договору, предусматривающему уплату за исполнителя (работника) страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в бюджет ФСС РФ).

Как видим, проблем, связанных с аутсорсингом, больше, чем представляется работодателям. Законодательная неурегулированность может привести к непредвиденным результатам в указанной сфере правоотношений.

Тема 5 РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ (слайд 1)

5.1 Правовые основы расследования несчастных случаев на производстве (слайд 2)

5.2 Обязанности работодателя по расследованию несчастных случаев

5.3 Порядок расследования несчастных случаев на производстве

5.4 Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев

5.1 (слайд 3) В соответствии с положениями статьи 227 ТК РФ *расследованию* и учету подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами, в том числе подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя - физического лица.

К указанным лицам относятся:

- ✓ работники, выполняющие работу по трудовому договору;
- ✓ студенты образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащиеся образовательных учреждений среднего, начального профессионального образования и образовательных учреждений основного общего образования, проходящие производственную практику в организациях;
- ✓ лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду администрацией организации;
- ✓ другие лица, участвующие в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

(слайд 4) Расследуются и подлежат учету как несчастные случаи на производстве:

- травма, в том числе нанесенная другим лицом;
- острое отравление;
- тепловой удар; ожог;
- обморожение;
- утопление;
- поражение электрическим током, молнией, излучением;
- укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные животными;
- повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, -

повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо смерть работника, если **они произошли (слайд 5)**:

- ❖ в течение рабочего времени на территории организации или вне ее (в том числе во время установленных перерывов), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы, или при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- ❖ при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспорте в случае использования указанного транспорта в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителя) либо по соглашению сторон трудового договора;
- ❖ при следовании к месту служебной командировки и обратно;
- ❖ при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде и другие);
- ❖ при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;
- ❖ при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;
- ❖ при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя (его представителя) или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая.

5.2 ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ НЕСЧАСТНОМ СЛУЧАЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

(слайд 6) При несчастном случае на производстве **работодатель** (его представитель) в соответствии с требованиями статьи 228 ТК РФ обязан:

немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения (1);

принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц (2, 3);

сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии и произвести другие мероприятия) (4);

обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет в соответствии с настоящей главой (5);

немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации, определенные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами (5).

При групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель (его представитель) *в течение суток* обязан сообщить соответственно:

1) о несчастном случае, происшедшем в организации:

- в соответствующую государственную инспекцию труда;
- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- в федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности;
- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;

- в организацию, направившую работника, с которым произошел несчастный случай;
- в территориальные объединения организаций профсоюзов;
- в территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
- страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) о несчастном случае, происшедшем у работодателя - физического лица (8):

- в соответствующую государственную инспекцию труда;
- в прокуратуру по месту нахождения работодателя - физического лица;
- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;
- в территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел на объекте, подконтрольном этому органу;
- страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает также в соответствующий орган санитарно-эпидемиологического надзора (9).

Схема определения тяжести несчастных случаев на производстве утверждена приказом Минздрава России от 17 августа 1999 г. №322.

(СЛАЙД 7) По степени тяжести несчастные случаи на производстве подразделяются на 2 категории: *тяжелые* и *легкие*.

Квалифицирующими признаками тяжести несчастного случая на производстве являются:

1. характер полученных повреждений и осложнения, связанные с этими повреждениями, а также усугубление имеющихся и развитие хронических заболеваний;
2. длительность расстройства здоровья (временная утрата трудоспособности);
3. последствия полученных повреждений (стойкая утрата трудоспособности, степень утраты профессиональной трудоспособности).

Наличие одного из квалифицирующих признаков является достаточным для установления категории тяжести несчастного случая на производстве.

Признаками тяжелого несчастного случая на производстве являются также повреждения, угрожающие жизни пострадавшего. Предотвращение смертельного исхода в результате оказания медицинской помощи не влияет на оценку тяжести травмы.

К тяжелым несчастным случаям на производстве относятся такие, которые в острый период сопровождаются:

- шоком любой степени тяжести и любого генеза;
- комой различной этиологии;
- массивной кровопотерей (объем кровопотери до 20%);
- острой сердечной или сосудистой недостаточностью, коллапсом, тяжелой степенью нарушения мозгового кровообращения;
- острой почечной или печеночной недостаточностью;
- острой дыхательной недостаточностью;
- расстройством регионального и органного кровообращения, приводящего к инфаркту внутренних органов, гангрене конечностей, эмболии (газовой и жировой) сосудов головного мозга, тромбоэмболии;
- острыми психическими расстройствами.

К тяжелым несчастным случаям на производстве относятся также:

- ❖ проникающие ранения черепа;
- ❖ перелом черепа и лицевых костей;
- ❖ ушиб головного мозга тяжелой и среднетяжелой степени тяжести;
- ❖ внутричерепная травма тяжелой и среднетяжелой степени тяжести;
- ❖ ранения, проникающие в просвет глотки, гортани, трахеи, пищевода, а также повреждения щитовидной и вилочковой железы;

- ❖ проникающие ранения позвоночника;
- ❖ перелома-вывихи и переломы тел или двусторонние переломы дуг I и II шейных позвонков, в том числе и без нарушения функции спинного мозга;
- ❖ вывихи (в том числе подвывихи) шейных позвонков;
- ❖ закрытые повреждения шейного отдела спинного мозга;
- ❖ перелом или переломовывих одного или нескольких грудных или поясничных позвонков с нарушением функции спинного мозга;
- ❖ ранения грудной клетки, проникающие в плевральную полость, полость перикарда или клетчатку средостения, в том числе без повреждения внутренних органов;
- ❖ ранения живота, проникающие в полость брюшины;
- ❖ ранения, проникающие в полость мочевого пузыря или кишечник;
- ❖ открытые ранения органов забрюшинного пространства (почек, надпочечников, поджелудочной железы);
- ❖ разрыв внутреннего органа грудной или брюшной полости или полости таза, забрюшинного пространства, разрыв диафрагмы, разрыв предстательной железы, разрыв мочеоточника, разрыв перепончатой части мочеиспускательного канала;
- ❖ двусторонние переломы заднего полукольца таза с разрывом подвздошно-крестцового сочленения и нарушением непрерывности тазового кольца или двойные переломы тазового кольца в передней и задней части с нарушением его непрерывности;
- ❖ открытые переломы длинных трубчатых костей - плечевой, бедренной и большеберцовой, открытые повреждения тазобедренного и коленного суставов;
- ❖ повреждения крупного кровеносного сосуда: аорты, сонной (общей, внутренней, наружной), подключичной, плечевой, бедренной, подколенной артерий или сопровождающих их вен;
- ❖ термические (химические) ожоги III-IV степени с площадью поражения, превышающей 15% поверхности тела;
- ❖ ожоги III степени с площадью поражения более 20% поверхности тела;
- ❖ ожоги II степени с площадью поражения более 30% поверхности тела;
- ❖ ожоги дыхательных путей, ожоги лица и волосистой части головы;
- ❖ радиационные поражения средней (12-20 Гр) и тяжелой (20 Гр и более) степени тяжести;
- ❖ прерывание беременности.

(слайд 8) К тяжелым несчастным случаям на производстве относятся такие повреждения, которые непосредственно не угрожают жизни пострадавшего, но являются тяжкими по последствиям. К ним относятся:

- потеря зрения, слуха, речи;
- потеря какого-либо органа или полная утрата органом его функции (при этом потерю наиболее важной в функциональном отношении части конечности (кисти или стопы) приравнивают к потере руки или ноги);
- психические расстройства;
- утрата способности к репродуктивной функции и к деторождению;
- неизгладимое обезображивание лица.

К тяжелым несчастным случаям на производстве также относятся:

- длительные расстройства здоровья с временной утратой трудоспособности 60 дней и свыше;
- стойкая утрата трудоспособности (инвалидность);
- потеря профессиональной трудоспособности 20% и свыше.

К легким несчастным случаям на производстве относятся:

- ✓ повреждения, не указанные выше;
- ✓ расстройства здоровья с временной утратой трудоспособности продолжительностью до 60 дней;
- ✓ потеря профессиональной трудоспособности менее 20%.

Следует обратить внимание, что *врачи скорой и неотложной помощи*, а также любые другие медицинские работники, оказывающие пострадавшему первую медицинскую помощь, *не дают заключения о тяжести повреждения*. В их компетенцию входит определение характера дальнейшего лечения пострадавшего (амбулаторное или стационарное), а также констатация летального исхода.

Заключение о степени тяжести производственной травмы дают по запросу работодателя или председателя комиссии по расследованию несчастного случая на производстве клинико-экспертные комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения, где осуществляется лечение пострадавшего в срок до 3-х суток с момента поступления запроса. Это заключение в обязательном порядке также оформляется в выписном эпикризе независимо от характера проведенного лечения.

В свою очередь степень утраты профессиональной трудоспособности определяется в соответствии с Правилами установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 16 октября 2000 г. №789.

5.3 ПОРЯДОК РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

(слайд 9) Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель в соответствии с требованиями статьи 229 ТК РФ незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек (7). В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Состав комиссии утверждается **приказом (распоряжением)** работодателя. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии **не включается**.

В расследовании несчастного случая на производстве у работодателя - физического лица принимают участие указанный работодатель или уполномоченный его представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе (11).

Несчастный случай на производстве, происшедший с лицом, направленным для выполнения работ к другому работодателю, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав данной комиссии входит уполномоченный представитель работодателя, направившего это лицо (12). Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с работником организации, производящей работы на выделенном участке другой организации (14), расследуется и учитывается организацией, производящей эти работы. В этом случае комиссия, проводившая расследование несчастного случая, информирует руководителя организации, на территории которой производились эти работы, о своих выводах.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где производилась работа по совместительству (15).

Расследование несчастного случая на производстве, происшедшего в результате аварии транспортного средства, проводится комиссией, образуемой работодателем с обязательным использованием материалов расследования, проведенного соответствующим государственным органом надзора и контроля.

Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, происшедшего с работником.

Для расследования **группового несчастного случая на производстве**, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов (20). Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав во главе с государственным инспектором по охране труда.

По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего - его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. В случае, если доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель или уполномоченный им его представитель либо председатель комиссии обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

В случае острого отравления или радиационного воздействия, превысившего установленные нормы, в состав комиссии включается также представитель органа санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации.

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 надзора по ядерной и радиационной безопасности.

При несчастном случае, происшедшем в организациях и на объектах, подконтрольных территориальным органам федерального горного и промышленного надзора, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае на производстве с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федеральной инспекции труда, федерального органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности и представители общероссийского объединения профессиональных союзов. Председателем комиссии является главный государственный инспектор по охране труда соответствующей государственной инспекции труда, а на объектах, подконтрольных территориальному органу федерального горного и промышленного надзора - руководитель этого территориального органа. На судне состав комиссии формируется федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами транспорта, либо федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами рыболовства, в соответствии с принадлежностью судна.

При крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование проводится комиссией, состав которой утверждается Правительством Российской Федерации (21).

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трех дней (23).

Расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней (23).

Несчастный случай на производстве, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления (23).

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

В каждом случае расследования несчастного случая на производстве комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности - объяснения от пострадавшего.

При расследовании несчастного случая на производстве в организации по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обеспечивает (25):

- ❖ выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
- ❖ фотографирование места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
- ❖ предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования.

При расследовании несчастного случая на производстве у работодателя - физического лица необходимые мероприятия и условия проведения расследования определяются председателем комиссии.

В целях расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом **подготавливаются следующие документы:**

- ✓ приказ (распоряжение) работодателя о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- ✓ планы, эскизы, схемы, а при необходимости - фото- и видеоматериалы места происшествия;
- ✓ документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
- ✓ выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знаний пострадавших по охране труда;
- ✓ протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
- ✓ экспертные заключения специалистов, результаты лабораторных исследований и экспериментов;
- ✓ медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, о нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или 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 на данном производстве (объекте) предписаний государственных инспекторов по охране труда и должностных лиц территориального органа государственного надзора (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений нормативных требований по охране труда;
- ✓ другие документы по усмотрению комиссии.

Для работодателя - физического лица перечень представляемых материалов определяется председателем комиссии, проводившей расследование.

На основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью работодателя и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством, определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, законов и иных нормативных правовых актов, и определяет меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным комиссией установлено, что **грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда**, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного органа или иного уполномоченного застрахованным представительного органа данной организации комиссия определяет степень вины застрахованного в процентах.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве, учитывающий особенности отдельных отраслей и организаций, а также формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, в соответствии с положениями постановления Правительства Российской Федерации от 31 августа 2002 г. №653 утверждены постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. №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»***.

Среди форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, выделяются:

- ❖ Извещение о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом);
- ❖ Акт о несчастном случае на производстве (форма Н-1);
- ❖ Акт о несчастном случае на производстве (форма Н-1 ПС);
- ❖ Акт о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом);
- ❖ Заключение государственного инспектора труда;
- ❖ Протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица);
- ❖ Протокол осмотра места несчастного случая;
- ❖ Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах;
- ❖ Журнал регистрации несчастных случаев на производстве.

5.4 ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ МАТЕРИАЛОВ РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

(слайд 10) По каждому несчастному случаю на производстве, вызвавшему необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня либо повлекшему его смерть, оформляется акт о несчастном случае на производстве в двух экземплярах на русском языке либо на русском языке и государственном языке соответствующего субъекта Российской Федерации.

При групповом несчастном случае на производстве акт составляется на каждого пострадавшего отдельно.

Если несчастный случай на производстве произошел с работником, состоящим в трудовых отношениях с другим работодателем, то акт о несчастном случае на производстве составляется в *трех* экземплярах, два из которых вместе с документами и материалами расследования несчастного случая и актом расследования направляются

работодателю, с которым пострадавший состоит (состоял) в трудовых отношениях. Третий экземпляр акта, документы и материалы расследования остаются у работодателя, где произошел несчастный случай.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются работодателем с участием профсоюзного органа данной организации для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены *обстоятельства и причины несчастного случая* на производстве, а также указаны лица, допустившие нарушения требований безопасности и охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, определенная комиссией по расследованию несчастного случая на производстве.

Акт о несчастном случае на производстве подписывается членами комиссии, утверждается работодателем (уполномоченным им представителем) и заверяется печатью, а также регистрируется в журнале регистрации несчастных случаев на производстве.

Работодатель (уполномоченный им представитель) *в трехдневный срок* после утверждения акта о несчастном случае на производстве обязан выдать один экземпляр указанного акта пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - родственникам либо доверенному лицу погибшего (по их требованию). Второй экземпляр акта о несчастном случае вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет по месту работы пострадавшего на момент несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае и материалы расследования работодатель направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации в качестве страхователя).

По результатам расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве или несчастного случая на производстве со смертельным исходом комиссия (в установленных случаях - государственный инспектор по охране труда) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая на производстве.

Акты о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом с документами и материалами расследования, прилагаемыми к соответствующему акту, и копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего председателем комиссии в трехдневный срок после их утверждения **направляются в прокуратуру**, в которую сообщалось о несчастном случае на производстве, а при страховом случае - также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя). Копии указанных документов направляются также в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального надзора - по несчастным случаям, происшедшим в подконтрольных им организациях (на объектах).

Копии актов о расследовании групповых несчастных случаев на производстве, тяжелых несчастных случаев на производстве, несчастных случаев на производстве со смертельным исходом вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего председателем комиссии направляются в федеральную инспекцию труда и федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

Расследованию подлежат и квалифицируются как несчастные случаи, не связанные с производством, с оформлением акта произвольной формы:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке учреждением здравоохранения и следственными органами;
- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось (по заключению учреждения здравоохранения) алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение (отравление) работника, не связанное с нарушениями технологического процесса, где используются технические спирты, ароматические, наркотические и другие аналогичные вещества;
- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим проступка, содержащего по заключению правоохранительных органов признаки уголовно наказуемого деяния.

Акт произвольной формы вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет.

По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (уполномоченный им представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган государственного надзора информацию о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев. Такая информация оформляется на бланке «Сообщения о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах», утвержденного постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. №73.

О несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (уполномоченный им представитель) сообщает в соответствующую государственную инспекцию труда, о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя), в соответствующий профсоюзный орган, а если они произошли на объектах, подконтрольных территориальным органам соответствующего федерального надзора, - в эти органы.

Государственный инспектор по охране труда при выявлении сокрытого несчастного случая на производстве, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего, его доверенного лица или родственников погибшего в результате несчастного случая о несогласии их с выводами комиссии по расследованию, а также при поступлении от работодателя (уполномоченного им представителя) информации о последствиях несчастного случая на производстве по окончании временной нетрудоспособности пострадавшего проводит расследование несчастного случая на производстве независимо от срока давности несчастного случая, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости - представителя другого органа государственного надзора.

По результатам расследования государственный инспектор по охране труда составляет заключение, а также выдает предписание, которые являются обязательными для исполнения работодателем (уполномоченным им представителем).

Государственный инспектор по охране труда имеет право обязать работодателя (уполномоченного им представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (уполномоченного им представителя) или государственного инспектора по охране труда.

Тема 6 Обучение по охране труда

6.1 Виды инструктажей и порядок их проведения

6.2 Порядок проведения периодического обучения по охране труда и проверки знаний

6.1 Согласно части первой ст. 212 ТК РФ на работодателя возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда. В число этих обязанностей, в частности, входит 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 (абзац 7 ст. 212 ТК РФ).

Каждый работник, в том числе и руководитель организации, обязан проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть первая ст. 225 ТК РФ). Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 N 1/29 утверждён порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций (далее - Порядок).

Под *инструктажем по охране труда* понимается ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

В соответствии с Порядком выделяют следующие виды инструктажа: вводный (п. 2.1.2 Порядка), первичный (п. 2.1.4 Порядка), повторный (п. 2.1.5 Порядка), внеплановый (п. 2.1.6 Порядка), целевой (п. 2.1.7 Порядка).

Вводный инструктаж проводится один раз в отношении лиц, принимаемых на работу, а также в отношении командированных в организацию лиц, работников сторонних организаций, выполняющих работу на выделенном участке, и обучающихся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящих в организации производственную практику. Вводный инструктаж по безопасности труда проводит инженер по охране труда или лицо, на которое возложены эти обязанности, со всеми вновь принимаемыми на работу не зависимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику, а также учащимися в учебных заведениях. О проведении вводного инструктажа делают запись в журнале регистрации вводного инструктажа с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего, а также в документе о приеме на работу или контрольном листе. Проведение вводного инструктажа с учащимися регистрируют в журнале учета учебной работы.

Первичный инструктаж проводится с теми же лицами, что и вводный, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, совместителей, надомников, а также с работниками организации, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы. Первичный инструктаж проводится до начала самостоятельной работы указанных работников. Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте до начала производственной деятельности проводит непосредственный руководитель работ по инструкциям по охране труда, разработанным для отдельных профессий или видов работ:

- со всеми работниками, вновь принятыми в организацию, и переводимыми из одного подразделения в другое;
- с работниками, выполняющими новую для них работу, командированными, временными работниками;
- со строителями, выполняющими строительно-монтажные работы на территории действующей организации;

- со студентами и учащимися, прибывшими на производственное обучение или практику перед выполнением новых видов работ, а также перед изучением каждой новой темы при проведении практических занятий в учебных лабораториях, классах, мастерских, участках.

Лица, которые не связаны с обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием инструмента, хранением и применением сырья и материалов, первичный инструктаж не проходят. Перечень профессий и должностных работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте, утверждает руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом и службой охраны труда. Все работники, в том числе выпускники профтехучилищ, после первичного инструктажа на рабочем месте должны в течение первых 2 - 14 смен (в зависимости от характера работы, квалификации работника) пройти стажировку по безопасным методам и приемам труда на рабочем месте под руководством лиц, назначенных приказом (распоряжением) по предприятию (подразделению, цеху, участку и т.п.). Ученики и практиканты прикрепляются к квалифицированным специалистам на время практики.

Отметим, что работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут освобождаться от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается работодателем.

Повторный инструктаж проходят все работники не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте. Повторный инструктаж проходят все работающие, за исключением лиц, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте, не зависимо от их квалификации, образования и стажа работы не реже чем через 6 месяцев. Его проводят с целью проверки знаний правил и инструкций по охране труда, а также с целью повышения знаний индивидуально или с группой работников одной профессии, бригады по программе инструктажа на рабочем месте. По согласованию с соответствующими органами государственного надзора для некоторых категорий работников может быть установлен более продолжительный (до 1 года) срок прохождения повторного инструктажа.

Внеплановый инструктаж проводится:

- при введении новых или изменении нормативных правовых актов по охране труда;
- при изменении факторов, влияющих на безопасность труда;
- при нарушении работниками требований охраны труда, если это создало реальную угрозу наступления тяжких последствий;
- при перерывах в работе;
- по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;
- по решению работодателя;
- при изменении, технологического процесса, замене или модернизации оборудования, приспособлений и инструмента, исходного сырья, материалов и других факторов, влияющих на безопасность труда.

Внеплановый инструктаж проводят индивидуально или с группой работников одной профессии. Объем и содержание инструктажа определяют в каждом конкретном случае в зависимости от причин или обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения. Внеплановый инструктаж отмечается в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте с указанием причин его проведения. Внеплановый инструктаж проводит непосредственно руководитель работ (преподаватель, мастер).

Целевой инструктаж проводится при выполнении разовых работ, при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и работ, на которые оформляются наряд-допуск,

разрешение или другие специальные документы, а также при проведении в организации массовых мероприятий. Целевой инструктаж проводится:

- при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями работника по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории, разовые работы вне предприятия, цеха и т.п.);
- при ликвидации последствий аварии, стихийных бедствий, производстве работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение и другие документы. Целевой инструктаж проводится непосредственно руководителем работ и фиксируется в журнале инструктажей и необходимых случаях - в наряде-допуске.

Примерный перечень основных вопросов вводного инструктажа

1. Общие сведения о предприятии, организации, характерные особенности производства.
2. Основные положения законодательства об охране труда.
 - 2.1. Трудовой договор, рабочее время и время отдыха, охрана труда женщин и лиц моложе 18 лет. Льготы и компенсации.
 - 2.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации, ответственность за нарушение правил.
 - 2.3. Организация работы по охране труда в организации. Ведомственный, государственный надзор и общественный контроль за состоянием охраны труда.
3. Общие правила поведения работающих на территории предприятия, в производственных и вспомогательных помещениях. Расположение основных цехов, служб, вспомогательных помещений.
4. Основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для данного производства. Методы и средства предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний: средства коллективной защиты, плакаты, знаки безопасности, сигнализация. Основные требования по предупреждению электротравматизма.
5. Основные требования производственной санитарии и личной гигиены.
6. Средства индивидуальной защиты (СИЗ). Порядок и нормы выдачи СИЗ, сроки носки.
7. Обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев, аварий, пожаров, происшедших на предприятии и других аналогичных производствах из-за нарушения требований безопасности.
8. Порядок расследования и оформления несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
9. Пожарная безопасность. Способы и средства предотвращения пожаров, взрывов, аварий. Действия персонала при их возникновении.
10. Первая помощь пострадавшим. Действия работающих при возникновении несчастного случая на участке, в цехе.

Примерный перечень основных вопросов первичного инструктажа на рабочем месте:

1. Общие сведения о технологическом процессе и оборудовании на данном рабочем, производственном участке, в цехе. Основные опасные и вредные производственные факторы, возникающие при данном технологическом процессе.
2. Безопасная организация и содержание рабочего места.
3. Опасные зоны машины, механизма, прибора. Средства безопасности оборудования: предохранительные, тормозные устройства и ограждения, системы блокировки и сигнализации, знаки безопасности.
4. Порядок подготовки к работе (проверка исправности оборудования, пусковых приборов, инструмента и приспособлений, блокировок, заземления и других средств защиты).
5. Безопасные приемы и методы работы. Действия при возникновении опасной ситуации.
6. Средства индивидуальной защиты на данном рабочем месте и средства пользования ими.
7. Схема безопасного передвижения работающих на территории участка, цеха.

8. Внутрицеховые транспортные и грузоподъемные средства и механизмы.
9. Характерные причины аварий, взрывов, пожаров, случаев производственных травм
10. Меры предупреждения аварий, взрывов, пожаров. Обязанность и действия при аварии, взрыве, пожаре. Сп

В соответствии с п. 2.1.8 Порядка для каждой конкретной отрасли и организации устанавливаются свои порядок, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей по охране труда, которые регулируются соответствующими отраслевыми и межотраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда. Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа (абзац пятый п. 2.1.3 Порядка). Аналогичные требования по проведению и регистрации инструктажей содержатся в Государственном стандарте СССР ГОСТ 12.0.004-90 "Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения" (далее - ГОСТ 12.0.004-90).

Формы журнала регистрации вводного инструктажа и регистрации инструктажа на рабочем месте утверждены постановлением Госстандарта СССР от 05.11.1990 N 2797 (приложения N 4 и N 6 соответственно).

Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель и так далее), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (п. 2.1.3 Порядка). Вводный инструктаж проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности (п. 2.1.2 Порядка). Отметим, что введение должности специалиста по охране труда необходимо при превышении численности работников организации 50 человек. В случае если численность работников организации не превышает 50 человек, вопрос о введении должности специалиста решается работодателем с учётом специфики его производственной деятельности (часть первая и вторая ст. 217 ТК РФ). В последнем случае, при отсутствии штатного специалиста по охране труда, его функции возлагаются на руководителя организации, другого уполномоченного руководителем работника или привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору организации или специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда (часть третья ст. 217 ТК РФ).

6.2 Порядок проведения периодического обучения по охране труда

Обучение по охране труда руководителей и специалистов может осуществляться непосредственно самой организацией, если в ней имеется комиссия по проверке знаний требований охраны труда (смотрите п. 2.3.2 Порядка, Примерную программу обучения по охране труда работников организаций, утвержденную Минтрудом России 17 мая 2004 г.). Такая комиссия создается в организации приказом (распоряжением) работодателя (руководителя) в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке (п. 3.4 Порядка).

Непосредственное обучение руководителей и специалистов в рамках организации проводится работниками службы охраны труда, имеющими соответствующую квалификацию и опыт работы в области охраны труда (п. 2.3.6 Порядка).

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 (п. 2.2.1 Порядка).

Проведение периодического обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим работодатель (или уполномоченное им лицо) организует не реже одного раза в год. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой

помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем (или уполномоченным им лицом), но не позднее одного месяца после приема на работу (п. 2.2.4 Порядка).

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, регулирующими безопасность конкретных видов работ (п. 2.2.3 Порядка).

Таким образом, проводить обучение по охране труда Ваша организация может самостоятельно, если в ней работают, по крайней мере, три человека из числа руководителей и главных специалистов, которые ранее прошли обучение по охране труда в установленном порядке.

Деятельность организации по обучению собственных работников в области охраны труда не подлежит лицензированию, а на организацию в этом случае не распространяется требование об аккредитации (смотрите п. 2.3.2 Порядка, приказ Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н "Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда").

Организация вправе направить на обучение работников из числа руководителей или главных специалистов, которые впоследствии смогут составить комиссию по проверке знаний требований охраны труда, для того чтобы обучение других работников по охране труда, в том числе обучение правилам оказания первой помощи, проводить непосредственно в организации. Такое обучение проводится в образовательных учреждениях профессионального образования, учебных центрах и других учреждениях и организациях (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. Согласно п. 3.9 Порядка обучающие организации могут осуществлять проверку знаний требований охраны труда только среди тех работников, которые проходили обучение по охране труда. Подтверждением прохождения работниками службы охраны труда обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда и, соответственно, права на обучение правилам оказания первой помощи других работников организации является удостоверение о проверке знаний требований охраны труда, выданное обучающей организацией. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда предусмотрена ст. 5.27 КоАП.

Тема 7 Предварительные и периодические медицинские осмотры работников

Процедура предварительных и периодических медицинских осмотров работников регламентируется рядом нормативных правовых актов: ст. 69 "Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора" ТК РФ, ст. 213 "Медицинские осмотры некоторых категорий работников" ТК РФ, ст. 214 "Обязанности работника в области охраны труда" ТК РФ, ст. 223 "Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников" ТК РФ, ст. 224 "Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников" ТК РФ, а также Приказом Минздравсоцразвития РФ № 302н от 12.04.2011 г.

Цель проведения медосмотров. Порядок проведения обследований

Предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся для того, чтобы определить соответствие состояния здоровья работника (освидетельствуемого) поручаемой ему работе.

Периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся в целях: динамического наблюдения за состоянием здоровья работников;

своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на здоровье работников; формирования групп риска; выявления общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов; своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников.

В соответствии с действующим законодательством на работодателя возложена обязанность обеспечивать за счет собственных средств проведение предварительных, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Профессии, производства и организации, работники которых должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, регламентируются несколькими нормативными правовыми актами.

Приказом № 302н утвержден ряд документов, регламентирующих проведение медосмотров работников:

1. Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования; приложение № 1);
2. Перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования; приложение № 2);
3. Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (приложение № 3).

В первый из названных перечней включены вредные и (или) опасные производственные факторы:

- химические факторы, включающие химические вещества, обладающие выраженными особенностями действия на организм, вещества и соединения, объединенные химической структурой, сложные химические смеси, композиции, химические вещества определенного назначения;
- биологические факторы, включающие биологические токсины, пыль животного и растительного происхождения, грибы-продуценты и др.;
- физические факторы, включающие ионизирующие излучения, неионизирующие излучения, электромагнитные излучения оптического диапазона, ультрафиолетовые излучения и др.;
- факторы трудового процесса, включающие физические перегрузки, зрительно напряженные работы, работы с персональными электронно-вычислительными машинами (ПЭВМ) и др.

Во втором Перечне указаны работы, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования): работы на высоте, верхолазные работы, работа крановщика, работа по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок с напряжением 42 В и выше переменного тока, 110 В и выше постоянного тока, работа в лесной охране, по валке, сплаву, транспортировке и первичной обработке леса и др.

Третий Перечень содержит Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. ' • 1 Периодичность медицинских осмотров (обследований) определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) совместно с работодателем исходя из конкретной санитарно-

гигиенической и эпидемиологической ситуации, но периодические медицинские осмотры (обследования) должны проводиться не реже чем один раз в 2 года. Согласно ст. 213 ТК РФ лица, не достигшие возраста 21 года, должны проходить периодические медицинские осмотры ежегодно.

Периодические медицинские осмотры (обследования) работников могут проводиться досрочно в соответствии с медицинским заключением или по заключению территориальных органов Роспотребнадзора. При этом в направлении на осмотр обязательно должна быть обоснована причина досрочного (внеочередного) осмотра (обследования) (ст.213ТКРФ).

Для работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в течение пяти и более лет, периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся в центрах профпатологии и других медицинских организациях, имеющих лицензии на экспертизу профпригодности и экспертизу связи заболевания с профессией, один раз в 5 лет.

Работодатель определяет контингент и составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), с указанием участков, цехов, производств, вредных работ, вредных и (или) опасных производственных факторов, оказывающих воздействие на работников. После согласования с территориальными органами Роспотребнадзора список направляется за 2 месяца до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров (обследований).

Медицинская организация на основании полученного от работодателя поименного списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, совместно с работодателем утверждает календарный план проведения медицинских осмотров (обследований).

Руководитель медицинской организации, осуществляющей предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утверждает состав медицинской комиссии, председателем которой должен быть врач-профпатолог или врач иной специальности, имеющий профессиональную подготовку по профпатологии, членами комиссии - специалисты, прошедшие в рамках своей специальности подготовку по профессиональной патологии. Комиссия определяет виды и объемы необходимых исследований с учетом специфики действующих производственных факторов и медицинских противопоказаний к осуществлению или продолжению работы на основании действующих нормативных правовых актов.

Предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности.

Работник, обращаясь в медицинскую организацию для предварительного медицинского осмотра (обследования), представляет направление, выданное работодателем, в котором указываются вредные и (или) опасные производственные факторы и вредные работы, а также паспорт или другой документ, его заменяющий, амбулаторную карту или выписку из нее с результатами периодических осмотров по предыдущему месту работы и в случаях, предусмотренных законодательством РФ, - решение врачебной психиатрической комиссии.

Оформление результатов предварительных и периодических медицинских осмотров

Заключение медицинской комиссии и результаты медицинского осмотра (обследования), как предварительного, так и периодического, а также выписка из амбулаторной карты работника вносятся в карту предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

Медицинская организация совместно с территориальными органами Роспотребнадзора и представителем работодателя обобщает результаты проведенных медицинских осмотров (обследований) работников и составляет заключительный акт по

его итогам в четырех экземплярах. Заключительный акт в течение 30 дней должен быть представлен медицинской организацией работодателю, в территориальный орган Роспотребнадзора и центр профпатологии.

Работник также должен быть проинформирован о результатах проведенного медицинского осмотра (обследования).

В случае если при проведении периодического медицинского осмотра (обследования) возникают подозрения на наличие у работника профессионального заболевания, медицинская организация в установленном порядке направляет его в центр профпатологии на экспертизу связи заболевания с профессией.

При установлении связи заболевания с профессией центр профпатологии составляет медицинское заключение и в 3-дневный срок направляет соответствующее извещение в территориальный орган Роспотребнадзора, работодателю, страховщику и в направившую работника медицинскую организацию.

Работника, у которого установлен диагноз профессионального заболевания, центр профпатологии направляет с соответствующим заключением в медицинскую организацию по месту жительства, где должны быть оформлены документы для медико-социальной экспертизы.

Центр профпатологии субъекта РФ обобщает и анализирует результаты периодических медицинских осмотров (обследований), проведенных в течение года на территории субъекта РФ (в соответствии с Основами законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22.07.93 № 5487-1), и представляет ежегодный отчет в установленном порядке в орган управления здравоохранением субъекта РФ. Последний же представляет отчет в Федеральное агентство по здравоохранению и социальному развитию, а его копию - в территориальный орган Роспотребнадзора.

Прохождение медицинских осмотров отдельными категориями работников регулируется ведомственными актами. Например, Перечень профессий и должностей работников железнодорожного транспорта, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам, утвержден Постановлением Правительства РФ от 08.09.99 № 1020, а порядок проведения обязательных медицинских осмотров на федеральном железнодорожном транспорте регулируется Положением, утв. приказом МПС России от 29.03.99 № 6Ц.

Для некоторых категорий работников помимо обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров предусмотрены:

психофизиологические обследования и предсменные медицинские осмотры (для работников объектов использования атомной энергии, водителей транспорта и др.); пред- и послесменные медицинские осмотры (для работников объектов по хранению и уничтожению химического оружия). В ряде видов работ выполняются пред- и послеэкспедиционные медицинские осмотры, а также осмотры после окончания рабочей смены (как правило, у спасателей).

Если у работников при обследовании были выявлены отклонения в состоянии здоровья, не исключающие возможность продолжать работы во вредных или опасных условиях, но требующие проведения лечебно-оздоровительных мероприятий либо временного перевода на другую работу, медицинская комиссия дает соответствующее заключение. В таком случае работодатель с согласия работника обязан перевести его на другую имеющуюся на предприятии работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72 ТК РФ).

При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ.

Можно ли допускать к работе с персональным компьютером лиц с заболеваниями зрения? В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.04 № 83 (приложение 1, п. 4.2.3) лица, профессионально связанные с эксплуатацией персональных электронно-вычислительных машин (ПЭВМ), подлежат периодическим медицинским осмотрам.

Помимо названного документа следует обратиться к СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 "Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы", утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.03 № 118 (п. 13 "Требования к организации медицинского обслуживания пользователей ПЭВМ"), где говорится, что лица, работающие с ПЭВМ более 50% рабочего времени (профессионально связанные с эксплуатацией ПЭВМ), должны проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в установленном порядке.

На всех ли видах работ требуется проведение медицинских осмотров лиц, не достигших 18 лет?

В соответствии со ст. 266 ТК РФ лица, не достигшие возраста 18 лет, принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра, и в дальнейшем, до достижения 18 лет, они ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Тема 8 Обеспечение работников средствами коллективной и индивидуальной защиты

8.1 Обеспечение работников СИЗ

8.2 Обеспечение работников СКЗ

8.1

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

Трудовой кодекс Российской Федерации

Постановление Госстандарта Российской Федерации от 19 июня 2000 г. № 34. Об утверждении и введении в действие правил проведения сертификации средств индивидуальной защиты.

Постановление Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н. Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 N 28н).

Постановления Минтруда России, принятые в 1997-2009 г. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Постановление Минздравсоцразвития от 17 декабря 2010 г. N 1122н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и Стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"».

Постановление Минтруда России от 31 декабря 1997 г. № 70. Нормы бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации; работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО)). (с изменениями от 17.12.2001 г. № 85)

Технический Регламент Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" ТР ТС 019/2011 (утвержден Решением Комиссии Таможенного союза от 9 декабря 2011 г. N 878).

Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств 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. Не обеспечение работников СИЗ рассматривается как нарушение работодателем законодательства об охране труда. Работникам выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (ст. 221 ТК РФ). Такими нормами являются Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденные постановлениями Минтруда России. Типовые отраслевые нормы предусматривают обеспечение работников средствами индивидуальной защиты независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм. Работодатель обязан:

организовать надлежащий учет и контроль за выдачей рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в установленные сроки(статья 212 ТК РФ);

следить за тем, чтобы рабочие и служащие во время работы действительно пользовались выданными им специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

не допускать использовать неотремонтированной, загрязненной спецодежды;

обеспечить регулярное 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 с понизившимися защитными свойствами. После проверки на средствах индивидуальной защиты должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках последующего испытания;

организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты. Своевременно осуществлять химчистку, стирку, ремонт, обезжиривание и обеспыливание специальной одежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

проводить инструктаж рабочих и служащих при выдаче им таких средств индивидуальной защиты, как респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и некоторые другие.

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

В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправления средства индивидуальной защиты.

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание СИЗ работников осуществляется за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не имеет право требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 220 ТК РФ).

Выдача взамен специальной одежды, специальной обуви материалов для их изготовления или денежных сумм для их приобретения не разрешается.

СИЗы выдаются работникам на определенный срок, предусмотренный Типовыми отраслевыми нормами, с фиксацией факта выдачи каждого из них в личной карточке по размерам, ростам, отдельно мужских и женских моделей.

По каждому цеху (производству, участку) указываются СИЗ для пользования при чрезвычайных ситуациях и при выполнении разовых опасных работ. Эти СИЗ в личные карточки не записываются.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать характеру и условиям работы и обеспечивать безопасность труда.

Не допускается приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты без сертификата соответствия.

Отечественные и иностранные поставщики СИЗ обязаны иметь на поставляемую продукцию российский сертификат соответствия.

Правила процедуры и порядок проведения обязательной сертификации СИЗ регламентируется Постановлением № 34 от 19 июня 2000 г. «Об утверждении и введении в действие правил проведения сертификации средств индивидуальной защиты».

В перечень товаров, работ и услуг, подлежащих обязательной сертификации, включены и средства индивидуальной защиты.

Работодатель в отдельных случаях в соответствии с особенностями производства может по согласованию с государственным инспектором труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов: например, комбинезон хлопчатобумажный костюмом хлопчатобумажным или халатом и, наоборот, костюм брезентовый костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой, ботинки (полусапоги) кожаные сапогами кирзовыми и, наоборот, валенки сапогами кирзовыми.

В тех случаях, когда средства индивидуальной защиты не указаны в Типовых отраслевых нормах (предохранительный пояс, самоспасатели, антифоны и другие), они могут быть выданы 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, информирует их о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, выдаваемые рабочим и служащим, считающим, считаются собственностью предприятия и подлежат обязательному возврату:

При увольнении;

При переводе в том же предприятии на другую работу;

По окончании сроков носки взамен получаемой новой.

Сроки носки специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты установлены календарные и исчисляются со дня фактической выдачи их рабочим и служащим. При этом в сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплое время года.

Работник обязан пользоваться и правильно применять выданные ему средства индивидуальной и коллективной защиты (ст. 214 ТК РФ).

Во время работы рабочие и служащие обязаны пользоваться выданными им специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Запрещается рабочим и служащим по окончании работы выносить специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты за пределы организации.

В отдельных случаях там, где по условиям работы указанный порядок не может быть соблюден (на лесозаготовках), средства индивидуальной защиты могут оставаться в нерабочее время у работников, что может быть оговорено в коллективных договорах или в правилах внутреннего трудового распорядка.

Работники должны:

Бережно относиться к выданным в их пользование средствами индивидуальной защиты;
Своевременно ставить в известность работодателя о необходимости ремонта, стирки, обеспыливания и пр.

Ученикам любых форм обучения, мастерам производственного обучения, а также работникам, временно выполняющим работу, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в общеустановленном порядке.

Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны дополнительно выдаваться и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.

8.2

К средствам коллективной защиты относятся: защитные ограждения и устройства, предотвращающие опасность, создаваемую движущимися частями производственного оборудования, изделиями, заготовками и материалами, отлетающими частицами обрабатываемого материала и брызгами смазочно-охлаждающих жидкостей; устройства, защищающие от поражения электрическим током и статического электричества; механизмы, исключающие контакт с опасными и вредными производственными факторами; специальные площадки с перилами и лестницы с поручнями для обслуживания оборудования на высоте 1 м и более; инвентарные леса и лестницы для выполнения работ, требующих подъема на высоту; устройства, снижающие уровень воздействия шума, вибрации, и пр.

Классификация средств коллективной защиты СКЗ уменьшают вероятность или полностью предотвращают воздействие на персонал производственных факторов, представляющих опасность для здоровья. Средства применяются для нормализации освещения и очистки воздуха в рабочих помещениях. На каждом предприятии обязательно предусматривается защита от падения с высоты, контакта с электричеством, от биологического, химического и механического воздействия. Всегда соблюдается подходящий для организма температурный диапазон. Рабочие не должны быть подвержены воздействию лазеров, ультразвука, вибрации, шума, электрических полей, а также инфракрасного, ионизирующего, электромагнитного, ультрафиолетового излучений. Безопасность воздушной среды и освещения К средствам коллективной защиты относятся устройства для вентиляции, кондиционирования, дезодорации, поддержания барометрического давления, сигнализации, а также автономного контроля воздушного пространства. СКЗ для нормализации визуальной обстановки в рабочих помещениях представляют собой осветительные проемы, фонари, прожекторы, защитные устройства.

Воздействие инфракрасного, электромагнитного, ультрафиолетового излучений, шума и тока К средствам коллективной защиты относятся оградительные, предупредительные, герметизирующие устройства, покрытия для защиты, приборы для очистки жидкостей или воздуха, дезактивации, герметизации, автоматического контроля, управления на определенной дистанции, приспособления для хранения или перемещения радиоактивных элементов, емкости, знаки безопасности. Шумы подавляются благодаря специальной технике, звукоизолирующим и поглощающим покрытиям. Чтобы защитить персонал от ударов током, используются изолирующие материалы, заземление, приборы контроля, сигнализации и автоматического отключения. Воздействие статического электричества и температур К средствам коллективной защиты относятся увлажняющие, заземляющие, экранирующие устройства, нейтрализаторы и антиэлектростатические вещества. СКЗ от пониженных или повышенных температур оборудования и воздуха представляют собой приборы для обогрева или охлаждения, сигнализации, управления на расстоянии, автоматического контроля, оградительные и термоизолирующие устройства.

Механические, химические воздействия, а также биологические факторы также подлежат максимальной нейтрализации.

Предотвращение падения с высоты Средства защиты представляют собой знаки безопасности, герметизирующие, ограждающие, предохранительные приспособления, приборы сигнализации, автоматического контроля, управления на большом расстоянии, удаления токсинов, очистки воздуха, препараты и оборудование для дератизации, дезинсекции, стерилизации, защитные сетки. Пожарно-техническая продукция Средства индивидуальной и коллективной защиты работников при пожарах обязательно должны быть доступны на каждом предприятии. Согласно соответствующему приказу МВД, сотрудники имеют право получить доступ к приспособлениям и сооружениям для обеспечения групповой безопасности, а также специальным техническим устройствам для предотвращения возгорания или поддержания жизнедеятельности. Безопасность людей должна поддерживаться, пока проводятся работы по тушению пламени и существует угроза их здоровью. В проектах зданий должны быть предусмотрены противопожарные стены, убежища, окна, двери, а также места расположения средств ликвидации возгораний и индивидуальной защиты сотрудников предприятия.

Гигиена труда Режимы труда в жаркую погоду на открытой местности и в производственном помещении в теплое время года предусматривают использование средств коллективной защиты персонала для соблюдения гигиенических норм (предупреждение тепловых ударов). Объекты гражданской обороны К коллективным средствам защиты населения относятся различные убежища на случай катастроф, войны, аварий. Актуальность их организации для предприятий, находящихся в опасных зонах, не может быть поставлена под сомнение. Правительственные нормативные акты создаются для регулирования проектирования и эксплуатации СКЗ. Средства коллективной защиты от оружия массового поражения СКЗ представляют собой инженерные конструкции, предназначенные для защиты населения. Это самые надежные средства обороны граждан на случай применения средств нападения, последствия действий которых носят массовый характер. В качестве убежища могут использоваться противорадиационные укрытия.

Средства коллективной защиты от оружия массового поражения препятствуют воздействию вредных газов, биологических и других отравляющих веществ, высокой температуры, последствий ядерных взрывов. В таких убежищах предусматривается несколько помещений для размещения людей и оборудования, а также вентиляционные камеры, санузлы, медицинские комнаты, кладовые, энергоблоки и места добычи воды. Большей частью в таких проектах есть несколько выходов, закрытых абсолютно герметичным люком или дверью. Они всегда расположены на участках, где исключена возможность обвала. Вместительные конструкции предусматривают тамбуры и шахты.

Использование средств коллективной защиты предусматривается государственными стандартами, правилами технической эксплуатации, правилами безопасности и другими нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда.

Лекция № 9

ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Применяемый на ряде производств, цехов и участков предприятий комплекс мер по охране труда не всегда обеспечивает эффективность, гарантирующую полностью безопасные и здоровые условия труда. Такое положение сложилось из-за отсутствия одновременной научной и проектно-конструкторской разработки новых технологий и соответствующих им решений по охране труда.

Поэтому в настоящее время на многих предприятиях широко используется система льгот и компенсаций, предоставляемых лицам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации каждый работник, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, имеет право на льготы и компенсации, установленные Российским законодательством, законодательством субъекта Российской Федерации, коллективным договором или индивидуальным трудовым договором. Система льгот и компенсаций не заменяет, а только дополняет используемый на предприятиях комплекс мероприятий по охране труда.

Виды льгот и компенсаций, предусмотренные российским законодательством работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени, устанавливаемая для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.92, 94 ТК).

2. Ежегодные дополнительные отпуска, которые устанавливаются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК).

3. Оплата труда работников в повышенном размере, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК).

4. Молоко или другие равноценные пищевые продукты, выдаваемые работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда бесплатно по установленным нормам (ст. 222 ТК).

5. Лечебно-профилактическое питание для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда бесплатно по установленным нормам (ст. 222 ТК).

6. Досрочное назначение трудовой пенсии для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах в особых условиях труда (ст.27 и 28 Федерального закона “О трудовых пенсиях в Российской Федерации”).

7. бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и индивидуальных средств защиты.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, работающих во вредных или опасных условиях труда

Согласно ст. 92 ТК нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 4 часа в неделю и более для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Постановление Правительства пока не принято и действует Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 № 298/П-22.

Ст. 92 ТК устанавливает, что максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее -6 часов.

Рабочее время сокращается в те дни, когда работники фактически заняты во вредных условиях труда для данного производства, цеха, профессии или должности.

В тех случаях, когда работники в течение рабочего дня были заняты на разных работах с вредными условиями труда, где установлено сокращенное рабочее время различной продолжительности, их рабочий день не должен превышать шести часов.

Работникам, профессии и должности которых не включены в Список, но выполняющим в отдельные дни работу в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных Списком, сокращенный рабочий день устанавливается в эти дни той же продолжительности, что и работникам, постоянно занятым на этих работах.

Право на сокращенное рабочее время в связи с вредными условиями труда сохраняется за работниками при совмещении ими профессий (должностей) независимо от того,

установлено ли сокращенное рабочее время по совмещаемым профессиям (должностям), если они выполняют свою основную работу в полном объеме.

Предоставление ежегодного дополнительного отпуска для работников, работающих во вредных и опасных условиях, и его продолжительность.

Согласно ст. 117 ТК 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 неустраняемым 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. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В тех случаях, когда работники работали в разных производствах, цехах, профессиях, должностях, за работу в которых предоставляется отпуск неодинаковой продолжительности, подсчет времени, проработанного во вредных условиях труда, производится отдельно по каждой работе.

Работникам, профессии и должности которых не включены в Список, но выполняющим в отдельные периоды времени работу в производствах, цехах, по профессиям и должностям с вредными условиями труда, предусмотренным в Списке, дополнительный отпуск предоставляется на тех же основаниях, что и работникам, профессии и должности которых предусмотрены в Списке.

Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным основным отпуском сверх него. Продолжительность дополнительного отпуска по различным профессиям с вредными условиями труда установлена в Списке дифференцированно.

Согласно ст.120 ТК продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

На основании ст. 121 ТК 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.

Трудовой кодекс предусмотрел определенные гарантии при использовании дополнительного отпуска. Так, ст. 125 ТК не допускает отзыв из отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; ст. 126 ТК не

допускает замену отпуска денежной компенсацией работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Согласно ст. 147 ТК оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), которые установлены для различных видов работ с нормальными условиями труда. Повышенный размер устанавливается не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Ст. 147 ТК предусмотрено, что перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышение оплаты труда составляет не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Молоко или другие равноценные пищевые продукты, выдаваемые работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда бесплатно по установленным нормам.

Согласно ст.222 ТК на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

В настоящее время действует приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. N 45н "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"

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах, связанных с превышением на рабочем месте вредных производственных факторов.

В перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов включены химический, биологический и физический факторы производственной среды.

При обеспечении безопасных условий труда и на основании результатов аттестации рабочих мест работодатель принимает решение о прекращении выдачи молока. Норма выдачи молока составляет 0,5 л за смену.

Предоставление работникам бесплатного лечебно - профилактического питания.

Согласно ст.222 ТК на работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание. Нормы и условия предоставления лечебно-профилактического питания утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

В настоящее время принят Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-

профилактического питания, утвержденный приказом Минздравсоцразвития РФ от 16 февраля 2009 N 46н.

Правом на получение лечебно-профилактического питания пользуются работники, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих производствах перечня, независимо от того, в какой отрасли экономики находятся эти производства, а также независимо от организационно - правовых форм и форм собственности работодателей.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных перечнем, при условии занятости на указанной работе не менее половины рабочего дня, а также в дни болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание по своему характеру является профессиональным и заболевший не госпитализирован.

Лечебно-профилактическое питание выдается также:

а) работникам других производств организаций и работникам, занятым на строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных и пусконаладочных работах, работающим полный рабочий день в действующих производствах с особо вредными условиями труда, в которых как для основных работников, так и для ремонтного персонала предусмотрена выдача лечебно - профилактического питания;

б) рабочим, производящим чистку и подготовку оборудования к ремонту или консервации в цехе (на участке) организации, для рабочих которого предусмотрена выдача лечебно-профилактического питания;

в) инвалидам вследствие профессионального заболевания, пользовавшимся лечебно-профилактическим питанием непосредственно перед наступлением инвалидности по причине, вызванной характером их работы, - до прекращения инвалидности, но не свыше одного года со дня установления инвалидности;

г) работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и временно переведенным на другую работу в связи с начальными явлениями профессионального заболевания по причине, вызванной характером их работы, - на срок не свыше одного года;

д) женщинам, занятым до момента наступления отпуска по беременности и родам в производствах, профессиях и должностях, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, - на все время отпуска по беременности и родам.

Досрочное назначение трудовой пенсии.

Досрочное назначение трудовой пенсии предусмотрено ст. 27 и 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

Согласно ст. 27. "Сохранение права на досрочное назначение трудовой пенсии" трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения возраста мужчинами 60 лет и женщинами 55 лет отдельным категориям лиц.

Право на пенсию на льготных условиях имеют работники, постоянно занятые выполнением работ, предусмотренных списками, указанными в постановлении Правительства РФ от 18 июля 2002 № 537 "О списках производств, работ, профессий и должностей, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" и списками, предусмотренными постановлением Правительства РФ от 24 апреля 2003 г. №239 "О внесении изменений в пункт 1 постановления Правительства РФ от 18 июля 2002 г. №537".

На основании указанных актов право на пенсию имеют работники, работающие на перечисленных работах полный рабочий день. Продолжительность полного рабочего дня определяется исходя из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Понятие полного рабочего времени дается в разъяснениях Минтруда РФ от 22 мая 1996 г. №5, в соответствии с которым под полным рабочим временем понимается выполнение работы в условиях труда,

предусмотренных соответствующими списками, в течение не менее 80 процентов рабочего времени. При этом выполнение подготовительных, вспомогательных и ремонтных работ не лишает работника права на льготное пенсионное обеспечение.

Работникам специализированных предприятий (например, ремонтностроительных), занятым полный рабочий день непосредственно в производственных цехах, на участках и на работах, в профессиях и должностях, предусмотренных Списками для данного производства, льготные пенсии назначаются так же, как и работникам, работающим в этих цехах и участках по фактически отработанному времени.

ФЗ “О трудовых пенсиях в РФ” (ст. 28 “Сохранение права на досрочное назначение трудовой пенсии отдельным категориям граждан”) предусматривает досрочное назначение пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей; лицам, осуществлявшим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, лицам, осуществлявшим творческую деятельность на сцене в государственных и муниципальных театрах или театрально - зрелищных организациях (в зависимости от характера такой деятельности) и другим категориям работников.

Списки должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости вышеуказанным лицам, введены постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781 “О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 28 ФЗ “О трудовых пенсиях в Российской Федерации” и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 28 ФЗ “О трудовых пенсиях в Российской Федерации”.

Постановлением Конституционного Суда РФ признаны не соответствующими Конституции РФ нормативные положения подпунктов 10, 11, 12 пункта 1 статьи 28 ФЗ “О трудовых пенсиях в РФ”.

Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона “О трудовых пенсиях в Российской Федерации” утверждены постановлением Правительства РФ от 11 июля 2002 г. №516 и постановлением Правительства РФ от 24 июля 2002 г. N 555.

Лекция № 10 Обеспечение работников санитарно-бытовым обслуживанием

Обязанности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по выполнению требований санитарного законодательства

Согласно ст. 11 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» индивидуальные предприниматели и юридические лица в соответствии с осуществляемой ими деятельностью обязаны:

- выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний и санитарно-эпидемиологических заключений осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор должностных лиц;
- разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия;
- обеспечивать безопасность для здоровья человека выполняемых работ и оказываемых услуг, а также продукции производственно-технического назначения, пищевых продуктов и товаров для личных и бытовых нужд при их производстве, транспортировке, хранении, реализации населению;
- осуществлять производственный контроль, в том числе посредством проведения

лабораторных исследований и испытаний, за соблюдением санитарных правил и проведением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий при выполнении работ и оказании услуг, а также при производстве, транспортировке, хранении и реализации продукции;

- проводить работы по обоснованию безопасности для человека новых видов продукции и технологии ее производства, критериев безопасности и (или) безвредности факторов среды обитания и разрабатывать методы контроля за факторами среды обитания;
- своевременно информировать население, органы местного самоуправления, органы, осуществляющие государственный санитарно-эпидемиологический надзор, об аварийных ситуациях, остановках производства, о нарушениях технологических процессов, создающих угрозу санитарно-эпидемиологическому благополучию населения;
- иметь в наличии официально изданные санитарные правила, методы и методики контроля факторов среды обитания;
- осуществлять гигиеническое обучение работников.

Обязанности работодателя по обеспечению санитарных правил и норм

В соответствии со статьей 2 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом обслуживании населения» санитарно-эпидемиологическое благополучие населения обеспечивается посредством: контроля за выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий и обязательным соблюдением гражданами, индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами санитарных правил как составной части осуществляемой ими деятельности.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления, организации всех форм собственности, индивидуальные предприниматели, граждане обеспечивают соблюдение требований законодательства Российской Федерации в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения за счет собственных средств.

В соответствии со ст. 24 того же закона при эксплуатации производственных, общественных помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта должны осуществляться санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия и обеспечиваться безопасные для человека условия труда, быта и отдыха в соответствии с санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Согласно ст. 223 ТК РФ обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях в организации по установленным нормам оборудуются:

- санитарно-бытовые помещения;
- помещения для приема пищи;
- помещения для оказания медицинской помощи;
- комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки;
- создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой.

Требования к санитарно-бытовым помещениям

Санитарно-бытовое обслуживание рабочих является частью комплекса мер по охране труда. Оно должно обеспечить защиту кожных и слизистых покровов человека от действия вредных производственных факторов в течение смены и прекращать их действие после ее окончания. Этими основными требованиями определяется набор и состав санитарно-бытовых помещений и устройств. Их компоновка, набор и состав зависят от

принадлежности к группам производственного процесса, определенных СНиП 31-05-2003 «Общественные здания и здания административного назначения». В соответствии с п. 8.1 указанного СНиПа при проектировании и строительстве зданий должны быть предусмотрены установленные настоящими нормами и правилами меры, обеспечивающие выполнение санитарно-эпидемиологических требований по охране здоровья людей и окружающей природной среды.

В соответствии с п. 5.1 СНиП 31-05-2003 помещения в зданиях административного назначения, как правило, составляют следующие основные функциональные группы:

- а) кабинеты руководства;
- б) рабочие помещения структурных подразделений учреждений и организаций;
- в) помещения для совещаний и (или) конференц-залы;
- г) помещения информационно-технического назначения, в том числе: технические библиотеки, проектные кабинеты, архивы, помещения информационно-вычислительной техники и др. в зависимости от задания на проектирование;
- д) входная группа помещений, в том числе: вестибюль, аванвестибюль, гардероб, бюро пропусков, помещение охраны;
- е) помещения социально-бытового обслуживания, в том числе: помещения предприятий общественного питания, медицинского обслуживания, санитарные узлы, бытовые помещения для обслуживающего и эксплуатационного персонала, спортивно-оздоровительные помещения и др.

К санитарно-бытовым помещениям относятся: гардеробные; душевые; умывальные; туалеты; помещения для отдыха в рабочее время; помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви.

Пропускная способность санитарно-бытовых помещений и устройств зависит от численности работающих.

Состав, оборудование, в том числе количество сантехприборов и площадь помещений функциональных групп Д и Е, определяются с учетом норм, установленных в СНиП 2.08.02-89 «Общественные здания и сооружения».

Санитарно-бытовые помещения должны подвергаться дезинфекции в соответствии с установленными требованиями.

В соответствии с п. 2.5. СНиП 2.09.04-87 санитарно-бытовые помещения для работающих, занятых непосредственно на производстве, должны проектироваться в зависимости от групп производственных процессов. Группа производственных процессов определяется в зависимости от класса опасности загрязняющих веществ, степени загрязнения и объема (площади) загрязнения (например, только руки, или тела и спецодежды).

В соответствии с ниже перечисленными пунктами СНиП 2.09.04-87:

п. 2.6. В гардеробных число отделений в шкафах или крючков вешалок для домашней и специальной одежды следует принимать равным списочной численности работающих, уличной одежды - численности в двух смежных сменах;

п. 2.12. В случаях, когда чистка или обезвреживание спецодежды должны производиться после каждой смены, вместо гардеробных следует предусматривать раздаточные спецодежды;

п. 2.13. Число душевых, умывальников и специальных бытовых устройств, предусмотренных СНиП 2.09.04-87, следует принимать по численности работающих в смене или части этой смены, одновременно оканчивающих работу;

п. 2.14*. Душевые оборудуются открытыми душевыми кабинами. До 20% душевых кабин допускается предусматривать закрытыми. Душевые кабины со сквозным проходом предусматриваются при производственных процессах групп 1в, 3б, а также в случаях, установленных ведомственными нормативными документами;

п. 2.15*. Уборные в многоэтажных бытовых, административных и производственных зданиях должны быть на каждом этаже. При численности работающих на двух смежных

этажах 30 человек или менее уборные следует размещать на одном из этажей с наибольшей численностью.

При численности работающих на трех этажах менее 10 человек допускается предусматривать одну уборную на три этажа.

При наличии в числе работающих инвалидов с нарушением работы опорно-двигательного аппарата уборные следует размещать на каждом этаже независимо от численности работающих на этажах;

п. 2.16*. В уборных более чем на четыре санитарных прибора следует предусматривать одну кабину для лиц пожилого возраста и инвалидов. При наличии в числе работающих инвалидов с нарушением работы опорно-двигательного аппарата кабину для инвалидов следует предусматривать независимо от числа санитарных приборов в уборных;

п. 2.17*. Общую уборную для мужчин и женщин допускается предусматривать при численности работающих в смену не более 15 человек. На тех предприятиях, где предусматривается возможность использования труда слепых, уборные для мужчин и женщин должны быть раздельными;

п. 2.18*. Вход в уборную должен предусматриваться через тамбур с самозакрывающейся дверью.

В мужских уборных в соответствии с ведомственными нормами допускается применять взамен индивидуальных лотковые писсуары с настенным смывом.

При наличии в числе работающих инвалидов, пользующихся креслами-колясками, один из писсуаров в уборных должен размещаться на высоте не более 0,4 м от пола;

п. 2.19*. Расстояние от рабочих мест в производственных зданиях до уборных, курительных, помещений для обогрева или охлаждения, полудушей, устройств питьевого водоснабжения должно приниматься не более 75 м, для инвалидов с нарушением работы опорно-двигательного аппарата и слепых - не более 60 м, а от рабочих мест на площадке предприятия - не более 150 м;

п. 2.20. Для стирки спецодежды при производственных предприятиях или группы предприятий должны предусматриваться прачечные с отделениями химической чистки. В обоснованных случаях допускается использование городских прачечных при условии устройства в них специальных отделений (технологических линий) для обработки спецодежды.

Состав и площадь помещений прачечных, химической чистки, восстановления пропитки и обезвреживания спецодежды должны устанавливаться в технологической части проекта с учетом санитарных требований ее обработки;

п. 2.21. Для обезвреживания спецодежды, загрязненной нелетучими веществами, допускается использовать отдельную технологическую линию в прачечных;

п. 2.22. Стены и перегородки гардеробных спецодежды, душевых, преддушевых, умывальных, уборных, помещений для сушки, обеспыливания и обезвреживания спецодежды должны быть выполнены на высоту 2 м из материалов, допускающих их мытье горячей водой с применением моющих средств. Стены и перегородки указанных помещений выше отметки 2 м, а также потолки должны иметь водостойкое покрытие;

п. 2.23. При прачечных следует предусматривать помещения для ремонта спецодежды из расчета 9 м на одно рабочее место. Число рабочих мест следует принимать из расчета одно рабочее место по ремонту обуви и два рабочих места по ремонту одежды на 1000 человек списочной численности;

п. 2.24. По согласованию с местными советами профессиональных союзов допускается предусматривать централизованный склад спецодежды и средств индивидуальной защиты.

Требования по обеспечению питьевой водой

Вода для питьевых целей должна соответствовать требованиям санитарных правил и

норм 2.1.4.1074-01 «Питьевая вода». Для рабочих мест, отдаленных от точек раздачи питьевой воды, установленных на централизованном водоснабжении, должны предусматриваться сосуда для воды (индивидуальные фляги, либо коллективные). Они должны проходить ежедневную очистку и обеззараживание установленными методами.

Ответственность за нарушение требований санитарного законодательства

Согласно ст. 6.3. Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях» нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на граждан - в размере от ста до пятисот рублей;
- на должностных лиц - от пятисот до одной тысячи рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от ста до пятисот рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;
- на юридических лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Согласно ст. 6.4. Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях» нарушение санитарно-эпидемиологических требований к эксплуатации жилых помещений и общественных помещений, зданий, сооружений и транспорта влечет наложение административного штрафа:

- на граждан - в размере от ста до пятисот рублей;
- на должностных лиц - от десяти до двадцати минимальных размеров оплаты труда;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до двух тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;
- на юридических лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Тема: Производственный травматизм и его профилактика.

Производственный травматизм и профессиональные заболевания – это сложные многофакторные явления, обусловленные действием на человека в процессе его трудовой деятельности опасных (вызывающих травмы) и вредных (вызывающих заболевание) производственных факторов.

Их расследование и учет необходимы для профилактики травматизма и заболеваемости, улучшения условий и повышения безопасности труда.

Несчастный случай на производстве – событие, в результате которого застрахованный работник получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных Законом №125-ФЗ случаях, как на территории страхователя, так и за ее пределами, либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Профессиональное заболевание – хроническое или острое заболевание застрахованного работника в результате воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов), повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Одно из наиболее объективных исследований риска в условиях производства – *анализ производственного травматизма*.

Он проводится с использованием различных методов: *статистического, топографического, критериального, монографического и группового.*

Статистический метод основан на средних статистических оценках травматизма с помощью коэффициентов частоты, тяжести и частоты смертельного травматизма:

$$k = \frac{T}{N_{ср}} \times 1000; K_T = \frac{Д}{N_{ср}} \times 1000; K_{см} = \frac{T_c}{N_{ср}} \times 1000,$$

где k , K_T , $K_{см}$ – соответственно коэффициенты частоты, тяжести и частоты смертельного травматизма;

T , T_c – соответственно общее число случаев травм людей и травм с летальным исходом за определенный период (год);

$Д$ – число дней временной нетрудоспособности, в связи со случаями травм людей на производстве, за определенный период (год);

$N_{ср}$ – среднее списочное число работников предприятия за рассматриваемый период (год).

Коэффициент частоты представляет собой численность случаев травм людей за определенный период на условном предприятии с 1000 работников и показывает, как часто происходят травмы на данном предприятии. Приведение численности травм к условной численности предприятия необходимо для сравнения различных предприятий, служб или отраслей.

Коэффициент тяжести представляет собой общее число дней временной нетрудоспособности в результате случаев травмирования людей за определенный период (без учета травм с летальным исходом) на условном предприятии с 1000 работников и показывает, насколько тяжелыми были травмы на данном предприятии за рассматриваемый период.

Коэффициент тяжести не может учитывать травмы с летальным исходом. Смертельные травмы – исключительное и чрезвычайное событие для любого предприятия, поэтому их статистический анализ проводится отдельно с помощью коэффициента частоты смертельного травматизма.

Коэффициент частоты смертельного травматизма представляет собой численность случаев травм людей с летальным исходом за определенный период времени на условном предприятии с 1000 работников и показывает, как часто происходят смертельные травмы на данном предприятии. Этот коэффициент характеризует довольно редкое происшествие, поэтому чаще всего подсчитывается для отрасли или крупных предприятий с большим числом работающих (железная дорога, подотрасль железнодорожного транспорта, редко – отделение дороги).

Иногда при использовании статистического метода анализа применяется *коэффициент средней тяжести s* , представляющий собой число дней временной нетрудоспособности у страхователя, приходящихся на один страховой несчастный случай. Его можно получить делением коэффициента тяжести K_T на коэффициент частоты k .

Статистический метод позволяет выявлять закономерности и факторы, сопутствующие или способствующие росту несчастных случаев, например, зависимость травматизма от квалификации, возраста, стажа работы, пола пострадавших, от условий труда и трудовой деятельности, момента наступления травмы (часы в течение рабочего дня, рабочие дни в течение недели, месяц года). Упреждающее воздействие на выявленные закономерности позволяет снизить производственный травматизм на предприятии.

Топографический метод основан на анализе мест, где происходят травмы по их повторяемости. Топографический анализ ведется на топографическом плане предприятия, где условными знаками отмечаются случаи травматизма. В местах скопления условных знаков (случаев травм) выявляются и устраняются опасные или другие производственные факторы, способствовавшие наступлению травматических случаев. Частный случай топографического анализа – анализ производственного травматизма по всем железным дорогам.



Критериальный метод основан на анализе опасных и вредных производственных факторов и сравнении их с установленными критериями (предельно допустимые уровни, предельно допустимые концентрации, риск травмирования и др.), например, высоких уровней вредных веществ в воздухе рабочей зоны, отклонений параметров микроклимата, высоких уровней шума и вибраций, значений напряжения прикосновения и токов и др. В случаях их превышения устраняют опасный производственный фактор или применяют технические средства защиты.

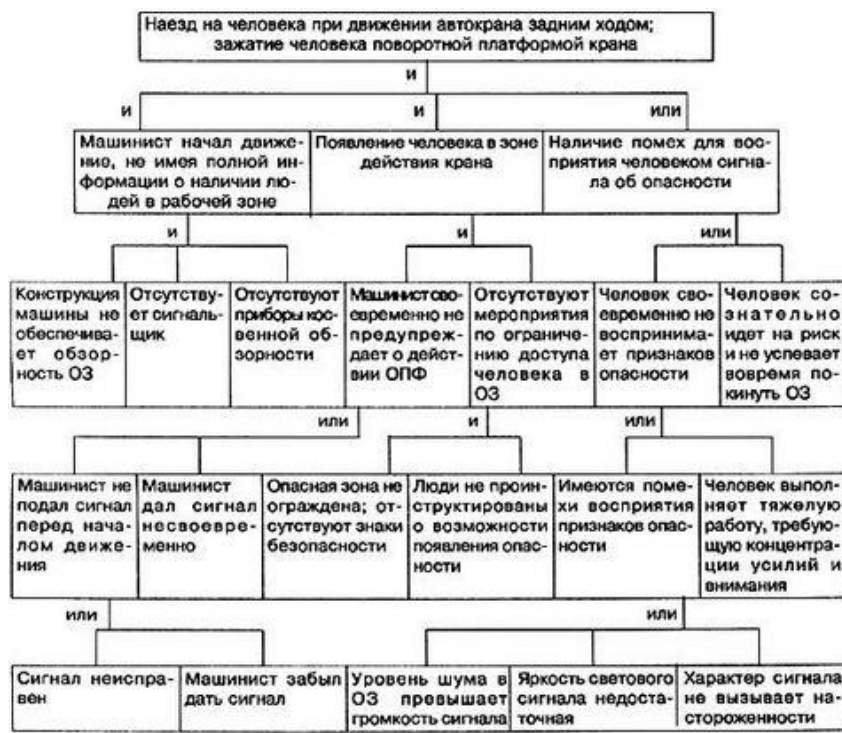
Монографический метод предполагает всеобъемлющее, полное исследование каждого несчастного случая с использованием системного подхода.

Первая цель анализа состоит в том, чтобы проследить, начиная с первых звеньев причинной связи, отдельные сбои в функционировании системы, которая формируется данной производственной единицей (предприятием, подразделением или рабочим местом). Построив цепь предшествующих событий, получают в общем виде всю схему событий, приведших к негативной ситуации (несчастный случай, аварийная ситуация или опасное происшествие).

Цепь предшествующих событий вплоть до несчастного случая представляется в виде диаграммы, обычно называемой *деревом причин (событий)*, прямо или косвенно послуживших причинами травмы.

Конечная цель монографического анализа – разработка мер и внедрение технических средств, предупреждающих повторное возникновение подобных негативных происшествий или опасных факторов, вызывающих эти происшествия (в том числе электрические травмы или другие повреждения организма человека).

ПРИМЕР:



Групповым методом исследования несчастных случаев называют метод исследования несчастных случаев по группам факторов: причинам или видам травм, возрасту или профессиональному стажу пострадавших, месту или времени происшествия и т.п. Например, исследование электрических травм отдельно от других их видов – это групповой метод исследования.

Результаты расследования каждого несчастного случая и анализ травматизма различными методами должны рассматриваться работодателем в целях разработки и реализации мер по предупреждению несчастных случаев, решения вопросов о возмещении вреда пострадавшим и членам их семей, предоставления им компенсаций и льгот.

ПРИМЕР:

Динамика электротравматизма по полигонам железных дорог за шесть лет (2007-2012 гг.)

