



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЛАСТНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ КАДЕТСКИЙ КОРПУС
«СЕВЕРОМОРСКИЙ КАДЕТСКИЙ КОРПУС»



УЧЕБНЫЙ ПЛАН
обучения по охране труда
(дистанционно)

Североморск 2018 г.

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за производством и эксплуатацией ПЭВМ осуществляется в соответствии с Санитарными правилами СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам (ПЭВМ) и организации работы», которыми

№	и организации работы», которыми
1.	Основы охраны труда
1.1	распространяются: Трудовая деятельность человека
1.2	- на условия и организацию работы с ПЭВМ;
1.3	- на вычислительные электронные цифровые машины персональные, портативные; периферийные устройства вычислительных комплексов
1.4	(принтеры, сканеры, клавиатуры, модемы, внешние, электрические
1.5	компьютерные сетевые устройства, устройства хранения информации, блоки
1.6	бесперебойного питания, видеокарты, устройства фактообработки информации
1.7	(видеодисплейные терминалы (ВДТ) всех типов) и игровые комплексы на
1.8	базе ПЭВМ; Государственные нормативные требования по охране труда
1.9	Оbligанности и ответственности работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка
2.	Определяют санитарно-эпидемиологические требования:
2.1	- к проектированию, строительству и реконструкции помещений, предназначенных для эксплуатации всех типов ПЭВМ, производственного
2.2	оборудования и игровых комплексов на базе ПЭВМ; Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда
2.3	- к организации рабочих мест на ПЭВМ.
2.4	Социальное партнерство работодателя и работников в сфере охраны труда. Организация
2.5	В организации должен осуществляться производственный контроль за
2.6	соблюдением требований санитарных норм и правил.
2.7	Федеральный закон № 52-ФЗ от 30.03.99 г. О санитарно
2.8	эпидемиологическом благополучии населения. Разработка инструкции по охране труда.
3.	Производственный контроль за соблюдением санитарных правил
3.1	осуществляется производителем и поставщиком ПЭВМ, а также
3.2	предприятиями, организациями, выполняющими работы по обслуживанию ПЭВМ.
3.3	Не допускается реализация индивидуальной защиты на территории Российской
3.4	Федерации типов ПЭВМ, не имеющих профессиональной заболеваемости
3.5	заключения
4.	Специальные вопросы обеспечения требований охраны труда и безопасности
4.1	производственной деятельности.
4.2	ТРЕБОВАНИЯ К ПЭВМ
4.3	Основы предупреждения производственного травматизма.
4.4	Коллективные средства защиты: вентиляция, освещение, защита от шума и вибрации
4.5	ПЭВМ должны соответствовать требованиям
4.6	СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.
4.7	Безопасные условия труда при работе на ПЭВМ
4.8	Обеспечение безопасности работников в аварийных ситуациях
4.9	Обеспечение пожарной безопасности.
5.	Социальная защита пострадавших на производстве
5.1	Общие правовые принципы возмещения причиненного вреда.

4.2	Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
4.3	Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
4.4	Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний.
4.5	Оказание первой помощи пострадавшим на производстве.

1. Основы охраны труда

1.1 Трудовая деятельность человека

В результате изучения этого раздела вы будете знать:

- Общие понятия о трудовой деятельности человека.
- Труд как источник существования общества и индивида.
- Разделение труда и наемный (профессиональный) труд.
- Двойственный характер труда: труд как процесс преобразования материального мира (простой процесс труда) и труд как социальное отношение (трудовые отношения нанимателя и наемного работника).
- Общие сведения об организме человека и его взаимодействии с окружающей средой.
- Понятие внутренней устойчивости (гомеостазис) и его приспособляемости к изменяющимся условиям (адаптация).
- Медицинское определение понятий здоровья, болезни, травмы, смерти.
- Условия труда: производственная среда и организация труда.
- Опасные и вредные производственные факторы и их классификация.
- Концепция порогового воздействия вредных факторов. Концепция беспорогового воздействия радиации.
- Понятия о предельно допустимой концентрации (ПДК), предельно допустимом уровне (ПДУ), предельно допустимом значении (ПДЗ), предельно допустимой дозе (ПДД).
- Тяжесть и напряженность трудового процесса.
- Тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Оптимальные и допустимые условия труда.
- Социально-юридический подход к определению несчастного случая на производстве, профессионального заболевания, утраты трудоспособности и утраты профессиональной трудоспособности.
- Утрата профессиональной трудоспособности и возможности существования как социальная опасность для человека и общества.
- Смерть работника как потеря возможности нормального существования его иждивенцев.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Конституция Российской Федерации. Принята 12 декабря 1993 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
3. Р 2.2.2006-05. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Утверждено Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 29 июля 2005 г.

Человек в процессе своей деятельности постоянно включается в чрезвычайно многообразные отношения и сферы общественной жизни. Даже на протяжении одного дня жизни он может входить в состав самых разных социальных групп и в соответствии с этим выполнять все новые и новые социальные роли, предписываемые той или иной социальной группой.

Формирование социальных связей, наиболее подвижных, изменчивых на уровне малых социальных групп (производственные коллективы) и относительно устойчивых на уровне классовых, национальных и других отношений (макроструктура), является результатом исторического развития общества.

Деятельность — это вид активности, направленный на такое изменение внешней среды и самого человека, в результате которого получается нечто новое.

Активная деятельность имеет фундаментальное и основополагающее значение для существования человеческого общества.

Многообразие общественной жизни предполагает многообразие видов деятельности.

Деятельность, является особенностью человеческого бытия, что отличает его от животного мира. Если поведение свойственно и человеку, и животному, характеризуя приспособление к миру,

адаптацию к уже сложившейся природной и социальной среде, то деятельность присуща только человеку, благодаря активности которого изменяется общество как целостный организм.

Любой вид деятельности предполагает наличие и взаимосвязь следующих компонентов:

- человека (или субъекта) с его целями, ценностями, знаниями и навыками;
- операций целесообразной деятельности;
- объектов, на которые направлена деятельность субъекта в процессе этих операций.

Все усилия человека завершаются результатом или продуктом деятельности.

Человек, являясь существом социальным, испытывает потребность в контакте, в ходе которого могут сниматься психологические напряжения и стрессы. Следовательно, человек может вступать в общение, для того чтобы в процессе контакта как-то успокоиться, поделиться какими-то сомнениями, проблемами.

В видах человеческой деятельности часто выделяют труд как разновидность социальной деятельности человека, направленной на преобразование среды его существования. Все виды деятельности обладают признаками «труда», отличающими человека от животного.

Труд как целесообразная деятельность человека начался с изготовления орудий труда. Использование орудий труда является специфически человеческой особенностью. Только люди способны опосредствовать свое воздействие на среду с помощью специально созданных средств труда, отличных от органов тела. **Средства труда — это различные устройства, служащие для усиления мускульных (а позднее и умственных) возможностей человека.**

В каждом из видов деятельности ставятся специфические цели, задачи, используется особый арсенал средств, операций и методов для достижения поставленных целей. Вместе с тем ни один из видов деятельности не существует вне взаимодействия друг с другом, обуславливая тем самым системный характер всех сфер общественной жизни.

Основываясь на различии видов деятельности по их объектам и результатам, выделяют материальную и духовную деятельность.

Материальная (практическая) деятельность связана с созданием материальных ценностей — вещей, необходимых для удовлетворения потребностей людей. Сложная палитра производственных отношений и производительных сил в сфере экономики является предметом изучения политической экономии, разнообразных новых направлений, появившихся в рамках экономической науки на современном этапе (экономика труда, экономическая теория, микро- и макроэкономика и т. д.).

Для обеспечения безопасности и благополучного существования государства и граждан важнейшей формой управления является политическая и правовая деятельность, ее ориентация на нравственные ценности.

Развитие современного общества невозможно без социального партнёрства между работником и работодателем. Каким путём будет развиваться это партнёрство, во многом зависит от того, как решаются вопросы охраны труда на конкретном предприятии, и в государстве.

Современная медицина определяет здоровье как способность организма к самосохранению и совершенной саморегуляции, поддержанию гомеостаза, а также как способность человека оптимально удовлетворять свои материальные и духовные потребности.

Потенциал физической, психической, умственной деятельности служит важнейшим залогом полноценной жизни человека, а, следовательно, и общества. Болезнь же является вещественной альтернативой здоровья. Это качественно новое состояние организма, которое определяется как нарушение оптимального психосоматического состояния и способности удовлетворять свои потребности. При этом понятие болезни тесно связано с понятием нормы как функционального оптимума биологической системы, и патологии как нарушения этой нормы. Причинами болезней сегодня считается не индивидуальное, а совместное действие внешних и внутренних факторов, роль которых меняется в зависимости от уровня развития общества.

В уставе Всемирной организации здравоохранения указывается, что здоровье населения следует понимать как состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только как отсутствие болезни или физических дефектов.

Адаптивная и экологическая норма отражают те или иные параметры сохранения приспособительных структур и функций определенного иерархического уровня. Она включает в себя также все жизненно важные биоэнергетические и экологические элементы и компоненты. В то же самое время адаптивная и экологическая норма показывают степень максимально допустимого воздействия на человека, которая обеспечивает выживание и оптимальное сохранение структуры и

динамических качеств экосистемы. Ведь они находятся в диалектической и органической связи с естественной природой и адаптационной выносливостью человека, с его материальной и духовной деятельностью. При практическом использовании адаптивной и экологической нормы необходимо всегда учитывать психобиоэнергетические и экологические факторы неопределенности и неполноты знания, экоадаптационного риска и нарушения, которые могут привести к аномалиям и патологиям в экосистемах и природе, в обществе и человеке.

По определению Всемирной организации здравоохранения, «**здоровье это состояние полного физического, психического и социального благополучия человека**».

Несчастный случай на производстве — это случай воздействия на работающего опасного производственного фактора при выполнении им трудовых обязанностей или заданий руководителя работ.

Отравление профессиональное — это нарушение здоровья человека в результате непродолжительного действия вредных веществ на дыхательные пути, пищеварительный тракт, кожу.

Момент смерти человека определяется по факту прекращения деятельности его мозга.

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

Безопасные условия труда — условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено. Либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Вредный производственный фактор — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме работника.

Безопасность производственной деятельности персонала зависит от состояния организации рабочего места, оборудования, технологической оснастки и приемов труда работающего.

Безопасность производственного процесса — это свойство данного процесса сохранять его безопасное состояние при протекании в заданных режимах в течение установленного времени.

Безопасность человека в процессе производственной деятельности обеспечивается применением максимально безопасных вариантов технологических процессов, выбором максимально безопасных оборудования и средств защиты, максимально безопасными вариантами организационно-технических мероприятий и правил личного поведения.

Опасные и вредные производственные факторы делятся на:

Физические факторы:

- движущиеся машины и механизмы, подвижные элементы машин и оборудования, передвигающиеся изделия, заготовки, материалы;
- запыленность и загазованность воздушной среды;
- отклонение от нормы параметров микроклимата;
- повышенный уровень шума, ультразвука, инфразвука;
- повышенный уровень вибрации;
- электрический ток и статическое электричество;
- электромагнитное излучение, повышенный уровень магнитной и электрической составляющих;
- ионизирующее излучение;
- недостатки освещения, его пульсация, повышенное инфракрасное и ультрафиолетовое излучение.

Химические факторы:

- общетоксические;
- раздражающие;
- sensibilizing;
- канцерогенные;
- мутагенные, влияющие на репродуктивную функцию человека.

Биологические факторы:

это микроорганизмы, воздействие которых вызывает заболевания.

Психофизиологические факторы:

- физические перегрузки (статические, динамические, гиподинамия);

- нервно-психические перегрузки (умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов, эмоциональные перегрузки, монотонность труда).

Потенциальная опасность и риск. Любая деятельность, как производственная, так и бытовая, потенциально опасны.

Совокупность условий взаимодействия человека и производственной среды, при которых потенциальные опасности превращаются в реальные, называются обстоятельствами, а непосредственные события, следствием которых стал несчастный случай или авария, — причинами несчастных случаев и аварий.

Здоровье человека в значительной степени зависит от тяжести и напряженности трудового процесса.

Работа в опасных условиях допускается в крайних случаях, например при чрезвычайных ситуациях, локализации и ликвидации аварии, проведении спасательных работ, когда непроведение работы грозит катастрофическими последствиями, человеческими и большими материальными потерями.

В зависимости от тяжести и напряженности труда, степени вредности или опасности условий труда определяется размер заработной платы, продолжительность отпуска, размер доплат и ряд других устанавливаемых льгот, призванных компенсировать отрицательные для человека последствия трудовой деятельности.

Таким образом, речь идет о создании таких условий, при которых негативные воздействия не превышали бы защитных способностей организма.

Для того чтобы выбирать средства и методы защиты от негативных факторов, необходимо знать их основные характеристики и действие на человека. Полностью исключить воздействие на человека негативных факторов практически невозможно как с технической, так и с экономической точек зрения. Иногда это и нецелесообразно, так как даже в естественной природной среде человек подвергается их воздействию — на нашей планете существует естественный радиационный и электромагнитный фон, в воздухе и воде содержатся вредные вещества, выделяемые природными источниками и т. д.

В рабочей зоне необходимо обеспечить такие уровни негативных факторов, которые не вызывают ухудшения состояния здоровья человека, заболеваний. Для исключения необратимых изменений в организме человека медики-гигиенисты ограничивают воздействие негативных факторов предельно допустимыми уровнями.

Предельно допустимый уровень (ПДУ) — это максимальное значение негативного фактора, который, воздействуя на человека (изолированно или в сочетании с другими факторами) в течение рабочей смены. Воздействует ежедневно, на протяжении всего периода трудового стажа, не вызывает у него и у его потомства биологических изменений, в том числе заболеваний, а также психологических нарушений (снижения интеллектуальных и эмоциональных способностей, умственной работоспособности).

Для химической группы негативных факторов предельно допустимые уровни выступают в виде предельно допустимых концентраций (ПДК).

При установлении ПДУ (ПДК) руководствуются следующими основными принципами:

- **приоритетность всех медицинских и биологических показаний перед прочими подходами** (техническая достижимость, экономические возможности, целесообразность и пр.);

- **пороговость всех типов действия негативных факторов**, т. е. признание существования порога воздействия негативного фактора, ниже которого не наблюдается никакого отрицательного влияния (следует заметить, что для ряда негативных факторов, в частности радиации, принцип пороговости подвергается сомнению).

Социальное значение охраны труда заключается в содействии росту эффективности общественного производства путем непрерывного совершенствования и улучшения условий труда, повышения его безопасности, снижения производственного травматизма и заболеваемости. Социальное значение охраны труда проявляется во влиянии на изменение трех основных показателей, характеризующих уровень развития общественного производства.

Рост производительности труда в результате увеличения фонда рабочего времени за счет сокращения внутрисменных простоев путем предупреждения преждевременного утомления, снижения числа микротравм, уменьшения целодневных потерь рабочего времени по причинам временной нетрудоспособности из-за травматизма, профессиональной и общей заболеваемости.

Сохранение трудовых ресурсов и повышение профессиональной активности работающих за счет улучшения состояния здоровья, увеличило среднюю продолжительность жизни, что сопровождается увеличением трудового стажа; повышения профессионального уровня вследствие роста квалификации и мастерства.

Экономическое значение охраны труда определяется эффективностью мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда и является экономическим выражением социального значения охраны труда. Экономическое значение охраны труда определяется результатами изменения социальных показателей, которые определяются следующими экономическими факторами.

Повышение производительности труда, а, следовательно, и экономических результатов деятельности предприятия за счет создания комфортных условий для трудовой деятельности, например, путем обеспечения оптимальных параметров микроклимата, освещения и световой среды, учета психофизиологических и эргономических особенностей труда, формирования оптимальных режимов труда и отдыха, проведения лечебно-профилактических мероприятий.

Увеличение фонда рабочего времени за счет сокращения времени неявки на работу из-за травм и заболеваний. Следует обратить внимание на то, что условия труда существенно влияют не только на профессиональную заболеваемость, но и на возникновение и длительность общих заболеваний.

Экономия расходов на льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда. Такие льготы и компенсации, как сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск, связаны со значительными трудовыми потерями и сопровождаются выплатами больших денежных сумм за фактически неотработанное время. Такие разновидности льгот и компенсаций, как повышенные тарифные ставки, льготные пенсии, лечебно-профилактическое питание, бесплатная выдача молока, также требуют больших денежных средств. Создание условий, соответствующих допустимым нормативным требованиям, позволяет частично или полностью сократить эти расходы.

Снижение затрат из-за текучести кадров по условиям труда. Тяжелый труд, неблагоприятные санитарно-гигиенические условия труда, монотонность работы и т. п. является немаловажной причиной увольнения работников по собственному желанию. Текучесть рабочей силы наносит существенный экономический ущерб предприятию, т. к. требуются затраты денежных средств на процесс увольнения-найма, процесс обучения и стажировки вновь поступившего на работу. При этом до приобретения необходимого опыта и навыков производительность труда вновь поступившего на работу невелика.

Социальное значение охраны труда заключается в содействии росту эффективности общественного производства путем непрерывного совершенствования и улучшения условий труда, повышения его безопасности, снижения производственного травматизма и заболеваемости. Социальное значение охраны труда проявляется во влиянии на изменение трех основных показателей, характеризующих уровень развития общественного производства.

Смерть работника, это потеря возможности нормального существования его иждивенцев, что в свою очередь становится причиной большого количества социальных проблем для общества.

1.2 Основные принципы обеспечения безопасности труда

В результате изучения этого раздела вы будете знать:

- Понятие "безопасность труда".
- Основная задача безопасности труда исключение воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов; приведение уровня их воздействия к уровням, не превышающим установленных нормативов и минимизация их физиологических последствий травм и заболеваний.
- Понятие риска как меры опасности. Идентификация опасностей и оценка риска.
- Основные принципы обеспечения безопасности труда: совершенствование технологических процессов, модернизация оборудования, устранение или ограничение источников опасностей, ограничение зоны их распространения; средства индивидуальной и коллективной защиты.

- Система организационно-технических и санитарно-гигиенических и иных мероприятий, обеспечивающих безопасность труда; оценка их эффективности.
 - Взаимосвязь мероприятий по обеспечению технической, технологической, экологической и эргономической безопасности.
 - Оценка эффективности мероприятий по обеспечению безопасности труда.
- Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:
1. Р 2.2.2006-05. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Утверждено Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 29 июля 2005 г.
 2. ГОСТ 12.0.003-74. ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация. (с изменением №1)
 3. ГОСТ 12.1.007-76. ССБТ. Вредные вещества. Классификация и общие требования безопасности. (с изменениями)

Безопасность труда — это состояние деятельности, при которой с определенной вероятностью исключено проявление опасностей, а уровень риска деятельности не превышает приемлемый уровень.

Поэтому под безопасностью следует понимать комплексную систему мер защиты человека и среды его обитания от опасностей, формируемых конкретной деятельностью. Комплексную систему безопасности формируют нормативно-правовые, организационные, экономические, технические, санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические меры.

Невозможность достижения абсолютной производственной безопасности предопределило введение понятия приемлемого (допустимого) риска.

Приемлемый (допустимый) риск — это такая минимальная величина риска, которая достижима по техническим, экономическим и технологическим возможностям. Таким образом, приемлемый риск представляет собой некоторый компромисс между уровнем безопасности и возможностями его достижения.

Экономические возможности повышения безопасности технических систем и снижения величины приемлемого риска ограничены. Затрачивая большие финансовые средства на повышение безопасности технических систем, можно нанести ущерб социальной сфере производства. Уменьшая соответственно средства, выделяемые на приобретение спецодежды, медицинское обслуживание, заработную плату и т. д.

Уровень приемлемого риска определяется в результате учета всех обстоятельств — технических, технологических, социальных и рассчитывается в результате оптимизации затрат на инвестиции в техническую и социальную сферу производства.

Величина приемлемого риска зависит от вида отрасли производства, профессии, вида негативного фактора, которым он определяется. Для потенциально опасных отраслей производства (например, угольной промышленности), опасных профессий (горноспасателей, пожарных и т. д.) величина приемлемого риска выше, нежели для отраслей и профессий, где количество опасных факторов меньше и уровень вредных факторов ниже.

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

Вредный производственный фактор — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме.

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

Безопасность производственной деятельности персонала зависит от состояния организации рабочего места, оборудования, технологической оснастки (приспособлений, штампов и др.) и приемов труда работающего.

Безопасность производственного процесса — это свойство данного процесса сохранять его безопасное состояние при протекании в заданных режимах в течение установленного времени.

Безопасность человека в процессе производственной деятельности обеспечивается применением максимально безопасных вариантов технологических процессов, выбором (или

созданием) максимально безопасных оборудования и средств защиты, максимально безопасными вариантами организационно-технических мероприятий и правил личного поведения.

В соответствии со стандартом безопасности труда опасные и вредные производственные факторы в зависимости от природы возникновения делят на 4 группы: физические, химические, биологические, психофизиологические.

Физические факторы:

- движущиеся машины и механизмы, подвижные элементы машин и оборудования, передвигающиеся изделия, заготовки, материалы;
- запыленность и загазованность воздушной среды; отклонение от нормы параметров микроклимата;
- повышенный уровень шума, ультразвука, инфразвука;
- повышенный уровень вибрации;
- электрический ток и статическое электричество;
- электромагнитное излучение, повышенный уровень магнитной и электрической составляющих;
- ионизирующее излучение;
- недостатки освещения, его пульсация, повышенное инфракрасное и ультрафиолетовое излучение.

Химические факторы:

- общетоксические;
- раздражающие;
- sensibilizing;
- канцерогенные;
- мутагенные, влияющие на репродуктивную функцию человека.

Биологические факторы — это макро - и микроорганизмы, воздействие которых на работающих вызывает травмы или заболевания.

Психофизиологические факторы:

- физические перегрузки (статические, динамические, гиподинамия);
- нервно-психические перегрузки (умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов, эмоциональные перегрузки, монотонность труда).

Потенциальная опасность и риск. Любая деятельность, как производственная, так и бытовая, потенциально опасны.

Потенциальная опасность — это скрытая от человека опасность, которая в определенных условиях реализуется в виде травм или заболеваний.

Совокупность условий взаимодействия человека и производственной среды, при которых потенциальные опасности превращаются в реальные, называются обстоятельствами, а непосредственные события, следствием которых стал несчастный случай или авария, — причинами несчастных случаев и аварий.

Несчастный случай или авария на производстве — сложное причинно-следственное событие, являющееся результатом недостаточно четко проработанных решений технологов, конструкторов, проектировщиков, организаторов производства и ошибочных действий непосредственных исполнителей.

Опасности и вредности в производственной, так же как и в природной и бытовой сферах, локализованы в пространстве и времени. Потенциально они существуют независимо от человека.

Зону действия опасных факторов называют **опасной зоной**, а средства, позволяющие исключить или уменьшить действие на человека опасностей и вредностей при его нахождении в опасной зоне, называют **средствами защиты**.

Вероятность превращения потенциальной опасности в реальную зависит от взаимного расположения в пространстве и времени человека и опасной зоны.

При этом возможны три основных варианта:

- зона действия опасностей не совпадает с местонахождением человека;
- зона действия опасностей частично совпадает с местонахождением человека;
- зона действия опасностей совпадает с местонахождением человека.

Если за критерий возможных негативных последствий принять риск, определяемый вероятностью проявления опасности во время пребывания человека в опасной зоне, то в первом случае

риск исключен полностью, так как человек не имеет контакта с опасностями; во втором случае риск повреждения здоровья человека возможен только в случае совпадения зоны действия опасностей по месту и по времени с местом пребывания человека или его органов; в третьем случае можно говорить о 100%-м риске повреждения здоровья человека.

Во втором и в третьем случаях снизить уровень опасности, исключить или уменьшить риск можно, применяя специальные средства защиты, проводя организационные мероприятия и обучая персонал специальным приемам труда и правилам личного поведения.

Количественно риск определяется как отношение тех или иных нежелательных последствий в единицу времени к возможному числу событий.

Современное состояние общества, науки и производства, разработка прогрессивных средств защиты позволяют снизить риск гибели человека до уровня **10 в минус шестой степени** — этот показатель, и принят за **приемлемый риск**.

Обычно риск как показатель опасности используют в общей оценке проектируемых объектов. В практике статистической оценки травмоопасности производственных отраслей, предприятий и видов работ чаще используют показатели частоты и тяжести несчастных случаев.

Данные принципы делятся на следующие группы:

- **ориентирующие** — основополагающие принципы, направляющие технологов, конструкторов, проектировщиков и организаторов производства на определение области поиска и методологии решения задач безопасности производственной деятельности персонала;
- **управленческие** — предоставляющие возможность руководству предприятия на основе законодательных и нормативных актов построить организационную структуру и систему управления безопасностью с четким распределением обязанностей, контролем, обратной связью и ответственностью должностных лиц за работу по обеспечению безопасности производственной деятельности персонала предприятия;
- **организационные** — включающие подбор и обучение кадров, нормирование труда и отдыха, организацию рабочих мест с учетом эргономики;
- **технические** — предусматривающие комплекс типовых технических решений обеспечения максимальной безопасности функционирования оборудования и технологических процессов.

Принцип гуманизации подразумевает, что при проектировании технологических процессов, оборудования, организации труда центром внимания должны быть человек, его безопасность, удобство работы, тепловой и физиологический комфорт. Необходимо оценивать физические и психофизиологические возможности человека в процессе труда, его реакции на изменение обстановки, возможность контроля информации, удобство рабочей позы, расположение органов управления, соответствие тяжести и напряженности труда нормируемым величинам.

Системность в обеспечении безопасности производственной деятельности требует последовательного решения следующих четырех задач:

- **идентификация (выявление) опасностей** и вредностей на каждом рабочем месте и в каждой технологической операции;
- **исключение опасностей** путем выбора менее опасных вариантов технологии и оборудования;
- **защита от оставшихся опасностей** и вредностей путем подбора наиболее эффективных средств коллективной и индивидуальной защиты, применения автоматизации и дистанционного управления;
- **оценка возможных аварийных ситуаций**, локализация и ликвидация опасностей и вредностей при авариях.

Классификация опасных и вредных факторов облегчает и систематизирует их идентификацию. Категорирование работ по тяжести и напряженности труда накладывает определенные ограничения на параметры микроклимата и производственный шум. Категорирование зрительных работ по величине объектов по санитарным нормам требует соответственной величины санитарно-защитных зон для снижения негативного влияния предприятий на непромышленные зоны. Классификация помещений по опасности поражения током позволяет применить в соответствии с правилами устройства и правилами технической эксплуатации электроустановок соответствующее условиям эксплуатации электрооборудование и средства защиты от поражения током. Категорирование помещений по взрывопожарной опасности регламентирует выбор соответствующего класса огнестойкости зданий и сооружений, оборудования, этажность зданий и площадь этажа между противопожарными преградами,

количество эвакуационных выходов и расстояние между ними, применение средств сигнализации и пожаротушения.

Стандартизация регламентирует на государственном уровне обязательные для выполнения требования, нормы и конкретные решения по обеспечению безопасности производственной деятельности. Системе стандартов безопасности труда (ССБТ).

Стремление получить данные для предвидения и возможного предупреждения несчастного случая вызвали в практике работы предприятий появление **монографического метода анализа производственного травматизма**, предусматривающего детальное исследование всего комплекса условий труда, в которых произошел несчастного случая: трудового и технологического процесса, рабочего места, основного и вспомогательного оборудования, средств защиты и т.д.

Этот метод предусматривает широкое применение технических способов и средств исследования (испытание оборудования, измерение параметров производственной среды и др.). В результате появляется возможность выявить не только причины происшедшего несчастного случая, но и выявить потенциальные опасности в действующих и проектируемых производствах. На основании этого метода вносятся изменения и усовершенствования технологических процессов с целью устранения опасных операций и общего улучшения условий труда.

Топографический метод изучения травматизма — это связывание причин несчастного случая с местом их происшествя. Все несчастные случаи систематически наносятся условными знаками на планы цехов, в результате чего выявляются рабочие места и участки с повышенной опасностью, требующие тщательного обследования и принятия, предупредительных мер.

Экономический метод изучения травматизма — это определение потерь, вызванных производственным травматизмом, а также оценка социально-экономической эффективности мероприятий по предупреждению несчастного случая.

Наиболее полные и объективные результаты получают при комплексном сочетании рассмотренных методов.

Научной основой планирования мероприятий по предупреждению несчастного случая и профессиональных заболеваний является **прогнозирование безопасности труда на основании выявления зависимости травматизма и профессиональных заболеваний от производственных факторов**. Для проведения таких исследований необходимы многолетние статистические данные о травматизме и профессиональных заболеваниях.

1.3 Основные принципы обеспечения охраны труда

В результате изучения этого раздела вы будете знать:

- Понятие "охрана труда".
- Основная задача охраны труда предотвращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний и минимизация их социальных последствий.
- Понятие социально приемлемого риска.
- Основные принципы обеспечения охраны труда как системы мероприятий:
 - осуществление мер, необходимых для обеспечения сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
 - социальное партнерство работодателей и работников в сфере охраны труда;
 - гарантии защиты права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;
 - компенсации за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - медицинская, социальная и профессиональная реабилитация работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- Экономический механизм и финансовое обеспечение системы управления охраной труда.

- Финансирование мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и по улучшению условий и охраны труда.
- Оценка эффективности мероприятий по охране труда.
- Понятие предотвращенного ущерба, прямых и косвенных потерь.
- Взаимосвязь обеспечения экономической, технологической, экологической, эргономической безопасности и охраны труда.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Конституция Российской Федерации. Принята 12 декабря 1993 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
3. Р 2.2.2006-05. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Утверждено Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 29 июля 2005 г.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О ТРУДЕ И ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

Вся работа по охране труда должна носить **системный характер**. В разделе X гл. 33 ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации дано следующее определение понятия "охрана труда".

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя:

- правовые,
- социально-экономические,
- организационно-технические,
- санитарно-гигиенические,
- лечебно-профилактические,
- реабилитационные и иные мероприятия.

Задачу эффективного обеспечения охраны труда нельзя решить за счет проведения одних или группы перечисленных мероприятий.

Трудовой кодекс Российской Федерации определяет:

- основные направления государственной политики в области охраны труда;
- государственные нормативные требования охраны труда;
- обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- обязанности работника в области охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
- мероприятия по обеспечению охраны труда;
- основные функции органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда;
- организации, которые должны осуществлять **общественный контроль** за охраной труда;
- принципы управления охраной труда непосредственно в организации;
- обеспечение прав работника на охрану труда;
- право и гарантии работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;
- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

- обеспечение приоритета **сохранения жизни и здоровья** работников;
- принятие и реализация **федеральных законов** и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- **государственное управление** охраной труда;
- **государственный надзор и контроль** за соблюдением требований охраны труда;
- **государственная экспертиза** условий труда;

- **установление порядка проведения аттестации рабочих мест** по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- **содействие общественному контролю** за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- **профилактика несчастных случаев** и повреждения здоровья работников;
- **расследование и учет несчастных случаев** на производстве и профессиональных заболеваний;
- **защита законных интересов работников**, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- **установление компенсаций** за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- **координация деятельности в области охраны труда**, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;
- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- участие государства в **финансировании** мероприятий по охране труда;
- **подготовка специалистов** по охране труда и повышение их квалификации;
- **организация государственной статистической отчетности** об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
- международное сотрудничество в области охраны труда;
- **проведение эффективной налоговой политики**, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- **установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты**, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателя (ст. 210 ТК РФ).

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда **обеспечивается согласованными действиями:**

- органов государственной власти Российской Федерации;
- органов государственной власти субъектов Российской Федерации;
- органов местного самоуправления;
- работодателей и объединений работодателей;
- профессиональных союзов и их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. РАБОТОДАТЕЛЬ обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режимы 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 сертифицированных работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств установленными нормами;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировку 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 аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и обязательных психиатрических освидетельствований работников, в случаях предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами;
- 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 и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление информации и документов (для осуществления ими своих полномочий);
- федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственному политики нормативно- правовому регулированию в сфере труда;
- федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства;
- органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда;
- органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- 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 порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц;
- федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение госнадзора и контроля;
- органов Фонда социального страхования РФ;
- 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 федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Работодатель обязан выплачивать в полном размере и в срок причитающуюся работникам заработную плату (ст. 22 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает лицам, поступающим на работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 225 ТК РФ):

- обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а также проведение периодического обучения по охране труда и проверки знаний.

Государство обеспечивает:

- профессиональную подготовку специалистов по охране труда в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования.

Все работники, в том числе руководители организаций, а так же руководители - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

РАБОТНИК обязан (ст. 214 ТК РФ):

1. соблюдать требования охраны труда;
2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
3. 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;
4. 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);
5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению:

- федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации);
- другими федеральными органами исполнительной власти (ст. 216 ТК РФ).

Министерство труда и социальной защиты России осуществляет функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере демографии, труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, пенсионного обеспечения, включая негосударственное пенсионное обеспечение, социального страхования, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, занятости и безработицы, трудовой миграции, альтернативной гражданской службы, государственной гражданской службы (кроме вопросов оплаты труда), социальной защиты и социального обслуживания населения, в том числе социальной защиты семьи, женщин и детей, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних недееспособных или не полностью дееспособных граждан, оказания протезно-ортопедической помощи, реабилитации инвалидов и проведения медико-социальной экспертизы, а также по управлению государственным имуществом и оказанию государственных услуг в установленной сфере деятельности.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации осуществляет координацию и контроль деятельности находящейся в его ведении Федеральной службы по труду и занятости, а также координацию деятельности Пенсионного фонда Российской Федерации и Фонда социального страхования Российской Федерации.

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере

содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров. (постановление Правительства РФ от 6.04.04г. № 156).

Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения и социального развития осуществляет функции по контролю и надзору в сфере здравоохранения и социального развития (постановление Правительства РФ от 6.04.04 № 155).

Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (постановление Правительства РФ от 6.04.04 г. № 154) переданы функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере защиты прав потребителей, а также по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора и федерального государственного надзора в области защиты прав потребителей.

Министерство труда и социальной защиты России осуществляет координацию деятельности государственных внебюджетных фондов:

- льготные пенсии (по Спискам № 1 и № 2);
- социального страхования (обеспечение по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний);
- обязательного медицинского страхования (оказание медицинской помощи).

Федеральным органам исполнительной власти предоставлено право:

- осуществлять отдельные функции по нормативно – правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда;
- при этом они обязаны;
- согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда;
- координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда(Министерство труда и социальной защиты России).

Федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществляют государственное управление в пределах своих полномочий на территориях субъектов Российской Федерации.

Органам местного самоуправления могут быть переданы отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда.

У каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, в том числе в сфере оказания услуг численность работников которого превышает 50 человек: создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране соответствующую подготовку или опыт работы.

Если численность работников не превышает 50 человек, работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют:

- работодатель - индивидуальный предприниматель (лично),
- руководитель организации (лично),
- другой уполномоченный работодателем работник,
- организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору (ст.217 ТК РФ).

Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации.

Для оперативного рассмотрения вопросов охраны труда по инициативе работодателя и (или) работников на предприятии численностью более 10 человек создается совместный комитет (комиссия) по охране труда.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА

Каждый работник имеет право на:

- **рабочее место,** соответствующее требованиям охраны труда;

- **обязательное социальное страхование** от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- **получение достоверной информации** от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- **отказ от выполнения работ** в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами до устранения такой опасности;
- **обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты** в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- **обучение безопасным методам и приемам** труда за счет работодателя;
- **профессиональную переподготовку** за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- **запрос о проведении проверки условий и охраны труда** на его рабочем месте:
- федеральными органами исполнительной власти уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;
- органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда;
- органами профессионального контроля законодательства о труде и охране труда; за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- **обращение по вопросам охраны труда:**
 - в органы государственной власти Российской Федерации;
 - в органы государственной власти субъектов Российской Федерации;
 - в органы местного самоуправления;
 - к работодателю и их объединения;
 - в профессиональные союзы, их объединения;
 - в иные уполномоченные работниками представительные органы;
- **личное участие или участие через своих представителей** в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- **внеочередной медицинский осмотр** (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;
- **компенсации**, установленные законом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

ГАРАНТИИ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ТРУД В УСЛОВИЯХ, СООТВЕТСТВУЮЩИХ ТРЕБОВАНИЯМ ОХРАНЫ ТРУДА

Государство гарантирует работникам защиту их прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

Согласно статье 220 Трудового кодекса Российской Федерации: на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

В этом случае отказ работника от выполнения работ не влечет за собой его привлечение к дисциплинарной ответственности.

Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников

Работодатель для отдельных категорий работников обязан соблюдать ограничения:

- на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- к выполнению работ в ночное время;
- к сверхурочным работам;
- осуществлять перевод работника, нуждающегося по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с соответствующей оплатой;
- устанавливать перерывы для отдыха включаемые в рабочее время;
- создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и др. (ст. 224 ТК РФ).

Работодатель должен признать приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

Обеспечение прав работника на охрану труда и гарантий этих прав — это по существу главная цель всего законодательства.

Работодатель обязан организовать и проводить **предварительные** при поступлении работника на работу и **периодические** в течение его трудовой деятельности **медицинские осмотры** в случаях, предусмотренных законодательством.

При обнаружении у работников признаков профессионального заболевания или ухудшения состояния здоровья вследствие воздействия вредных или опасных производственных факторов работодатель на основании медицинского заключения должен перевести его на другую работу.

Коллективный риск (групповой, социальный) — это риск проявления опасности того или иного вида для коллектива, группы людей, для определенной социальной или профессиональной группы людей.

Невозможность достижения абсолютной производственной безопасности предопределило введение понятия приемлемого (допустимого) риска.

Приемлемый (допустимый) риск — это такая минимальная величина риска, которая достижима по техническим, экономическим и технологическим возможностям. Таким образом, приемлемый риск представляет собой некоторый компромисс между уровнем безопасности и возможностями его достижения.

Экономические возможности повышения безопасности технических систем и снижения величины приемлемого риска ограничены. Затрачивая большие финансовые средства на повышение безопасности технических систем, можно нанести ущерб социальной сфере производства. Уменьшая соответственно средства, выделяемые на приобретение спецодежды, медицинское обслуживание, заработную плату и т. д. Уровень приемлемого риска определяется в результате учета всех обстоятельств — технических, технологических, социальных и рассчитывается в результате оптимизации затрат на инвестиции в техническую и социальную сферу производства.

Величина приемлемого риска зависит от вида отрасли производства, профессии, вида негативного фактора, которым он определяется. Для потенциально опасных отраслей производства

(например, угольной промышленности), опасных профессий (горноспасателей, пожарных и т. д.) величина приемлемого риска выше, нежели для отраслей и профессий, где количество опасных факторов меньше и уровень вредных факторов ниже.

Принято считать, что для действия техногенных опасностей (технический риск) в целом индивидуальный риск считается приемлемым, если его величина не превышает 10 в минус шестой степени. Эта величина используется для оценки пожарной и радиационной безопасности. Величина приемлемого риска 10 в минус шестой степени означает, что гибель одного человека на миллион людей считается допустимой. Это примерно соответствует риску гибели людей от природных опасностей.

В системе обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности основная роль принадлежит нормативным правовым актом по охране труда.

Нормативные требования по охране труда и их соблюдение по существу являются фундаментом в создании здоровых и безопасных условий труда. Обеспечение единства таких требований — важная государственная задача.

Государственная политика в области охраны труда предусматривает совместные действия органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации и республик в составе Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов в лице их соответствующих органов и иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

- признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности предприятия;
- координация деятельности в области охраны труда, в других областях экономической и социальной политики, а также в области охраны окружающей природной среды;
- установление единых нормативных требований по охране труда для предприятий всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности;
- государственное управление деятельностью в области охраны труда, включая государственный надзор и контроль над соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда;
- общественный контроль над соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда на производстве, осуществляемый работниками через профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы;
- взаимодействие и сотрудничество органов государственного управления, надзора и контроля с работодателями, профессиональными союзами в лице их соответствующих органов и иными уполномоченными работниками представительными органами, заинтересованными в разработке и практической реализации государственной политики в области охраны труда;
- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание здоровых и безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, средств коллективной и индивидуальной защиты работников;
- применение экономических санкций в целях соблюдения предприятиями и работниками нормативных требований по охране труда;
- обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью, средствами коллективной и индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием, необходимыми профилактическими средствами за счет средств работодателя;
- обязательное расследование каждого несчастного случая и профессионального заболевания на производстве;
- установление компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда, не устранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
- защита интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания, а также членов их семей;
- подготовка специалистов в области охраны труда, в том числе в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования;

- установление государственной статистической отчетности об условиях труда, о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на предприятиях;
- осуществление мероприятий по пропаганде передового опыта в области охраны труда;
- международное сотрудничество при решении проблем охраны труда.

Государство в лице органов законодательной и исполнительной власти с учетом консультаций с объединениями работодателей, профессиональными союзами в лице их соответствующих органов и иными уполномоченными работниками представительными органами разрабатывает, осуществляет и периодически пересматривает согласованную политику в области охраны труда.

То есть эта статья Основ по существу определяет направления деятельности, прежде всего, органов государственной и исполнительной власти Российской Федерации и субъектов, а также объединений работодателей, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов. Лейтмотивом совместных действий этих органов и общественных организаций должно стать принуждение работодателей к признанию и обеспечению приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

Безопасность труда — это состояние деятельности, при которой с определенной вероятностью исключено проявление опасностей, а уровень риска деятельности не превышает приемлемый уровень.

Поэтому под безопасностью следует понимать комплексную систему мер защиты человека и среды его обитания от опасностей, формируемых конкретной деятельностью. Комплексную систему безопасности формируют нормативно-правовые, организационные, экономические, технические, санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические меры.

1.4 Основные положения трудового права

В результате изучения этого раздела вы будете знать:

- Основные понятия трудового права.
- Международные трудовые нормы Международной организации труда, регулирующие трудовые отношения.
 - основополагающие принципы Конституции Российской Федерации, касающиеся вопросов труда.
- Понятие принудительного труда.
- Запрещение принудительного труда.
- Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.
- Трудовое право и государственное регулирование социально-трудовых отношений.
- Понятие трудового договора. Отличие трудового договора от договоров гражданско-правового характера.
 - Содержание трудового договора.
 - Общие положения трудового договора:
 - стороны и содержание;
 - гарантии при приеме на работу;
 - срок трудового договора;
 - порядок заключения и основания прекращения трудового договора;
 - испытание при приеме на работу.
 - Понятия "перевод" и "перемещение".
 - Временный перевод на другую работу по производственной необходимости: основания, сроки и порядок перевода.
 - Виды переводов на другую работу.
 - Изменения существенных условий трудового договора.
 - Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника и по инициативе работодателя.
 - Рабочее время и время отдыха.
 - Трудовая дисциплина: поощрения за труд, дисциплинарные взыскания.

- Виды дисциплинарных взысканий; порядок применения дисциплинарных взысканий, снятие дисциплинарного взыскания.
 - Правила внутреннего трудового распорядка.
 - Нормы трудового законодательства, регулирующие применение труда женщин, работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей; особенности регулирования труда лиц моложе восемнадцати лет.
 - Льготы и компенсации за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда.
 - Оплата труда и заработная плата: основные понятия и определения.
 - Оплата труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.
 - Ответственность сторон за нарушение трудового законодательства.
- Социальное партнерство гарантия социального мира в условиях рыночной экономики.
- Коллективный договор:
 - его содержание и структура;
 - порядок и условия заключения;
 - срок действия;
 - разрешение разногласий.
 - Ответственность сторон социального партнерства.
 - Органы по рассмотрению трудовых споров.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
3. Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21 октября 1994 г. (с изменениями и дополнениями).

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Законодательство РФ по охране труда (ОТ) состоит из соответствующих норм Конституции РФ, Трудового кодекса РФ и издаваемых в соответствии с ними законодательных и иных нормативных актов РФ и ее субъектов. Гарантии реализации права работников на охрану труда и нормативные требования по охране труда, установленные законодательными актами субъектов Федерации, не могут быть ниже гарантий и требований федерального законодательства об охране труда.

Согласно Конституции РФ каждый гражданин России имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 37), на охрану здоровья и бесплатную медицинскую помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения (ст. 41), на возмещение государством вреда, причиненного незаконными действиями (или бездействием) органов государственной власти или их должностных лиц (ст. 53), на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическим правонарушением (ст. 42). Соккрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, создающих угрозу для жизни и здоровья людей, влечет за собой ответственность в соответствии с Конституцией РФ (ст. 41, п. 3).

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

В Конституции РФ (ст. 37) закреплено право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Провозглашенный ст. 210 приоритет сохранения жизни и здоровья работников по отношению к любым другим результатам трудовой деятельности является общечеловеческим принципом, соответствующим Всеобщей декларации прав человека. Международному пакту об экономических,

социальных и культурных правах, декларациям и конференциям МОТ, международным обязательствам России, принятым в рамках Конвенции СНГ о правах и основных свободах человека, и основанным на положениях ст. 7 и 37 Конституции РФ. Закрепление именно этого принципа в ТК РФ выдвигает на первое место обязанность организаторов производства и иных видов трудовой деятельности обеспечить безопасные и благоприятные условия труда его участников.

Особое значение приобретает закрепленный в ст. 20 метод решения задач в области охраны труда. Метод разработки и реализации федеральных целевых отраслевых целевых программ улучшения условий труда.

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду относятся:

- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;
- требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты
- либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

Принудительный труд запрещён.

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- Трудовым Кодексом;
- иными федеральными законами;
- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;
- актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать Трудовому Кодексу.

Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу и иным федеральным законам.

Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу, 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, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу, иным 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.

В случае противоречий между Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой Кодекс.

Если вновь принятый федеральный закон противоречит Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой Кодекс.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником. В соответствии с ним работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом. А также законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Существенными условиями трудового договора являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации
- в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция.

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;

- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

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 в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом 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 Кодексом 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 органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения Трудового Кодекса, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для сотрудников органов управления и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового Кодекса.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место. В другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой

перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения, или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом или иным федеральным законом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу. Соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового Кодекса.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. А также условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был, расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;
- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
- состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
 - нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
 - однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
 - представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;
- предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников. Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

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

Видами времени отдыха являются:

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

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Работодатель обязан в соответствии с Трудовым Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка организации - локальный нормативный акт. Он регламентирует в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральными законами.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие **дисциплинарные взыскания:**

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Работодатель обязан в соответствии с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка организации - локальный нормативный акт. Он регламентирует в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Правила внутреннего трудового распорядка

Предусматривается обязательное наличие на предприятии правил внутреннего трудового распорядка, которые должны утверждаться общим собранием (конференцией) работников предприятия по представлению администрации.

Правила внутреннего трудового распорядка включают следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Порядок приема и увольнения работников.
3. Основные обязанности работников.
4. Основные обязанности администрации.
5. Рабочее время и его использование.
6. Поощрения за успехи в работе.
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.
8. Правила составляются с учетом действующих нормативных правовых актов.

***В некоторых отраслях (железнодорожный транспорт, связь, гражданская авиация и др.) действуют специальные Уставы о дисциплине работников.**

Типовые Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества работ, повышению производительности труда и воспитанию у работников ответственности за результаты работы Организации.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка по юридической силе являются локальным нормативным актом.

1.3. Настоящие Правила обязательны для выполнения всеми работниками Организации.

1.4. Настоящие Правила доводятся до каждого работника Организации.

2. Порядок приема на работу

2.1. Прием на работу в Организацию производится посредством заключения трудового договора. Право подписания трудового договора принадлежит руководителю Организации. Прием на работу оформляется приказом по личному составу, который объявляется работнику под роспись в 3-х дневный срок со дня начала работы.

2.2. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:

- трудовая книжка;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- паспорт;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы об образовании (при приеме на работу, требующую специальных знаний).

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник знакомится под роспись с коллективным договором и с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника:

- с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка;
- с должностной инструкцией (второй экземпляр получает на руки);
- с нормами производственной санитарии и гигиены труда, правилами противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте;
- с Положением об оплате труда;
- с Положением о коммерческой тайне.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе:

- для рядовых работников – на срок не более 3 месяцев;
- для руководителей компании и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – на срок до 6 месяцев. Условие об испытательном сроке указывается в трудовом договоре и приказе о приеме на работу.

2.5. В период испытательного срока на работников полностью распространяется Трудовой кодекс РФ (ст. 70 ТК РФ).

2.6. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших для этого основанием. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

2.7. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3. Условия труда

3.1. Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов, продолжительность рабочей недели – 40 часов. Продолжительность времени отдыха и питания – 1 час (с 13.00 до 14.00). Начало работы – в 9.00, окончание – в 18.00. Выходные дни: суббота и воскресенье.

3.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.3. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

3.4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в предусмотренных законом (ст. 99 ТК РФ) случаях.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.3. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

3.4. Сверхурочная работа компенсируется работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3.5. Работодатель организует учет прибытия работников на рабочие места и контролирует выполнение сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3.7. Отпуск за первый год работы может быть использован по истечении 6 месяцев работы (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. График отпусков составляется на каждый год в срок до 15 декабря предыдущего года и доводится до сведения всех работников Организации.

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

Отдельным категориям работникам в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4. Основные права работника

4.1 Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ,
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5. Основные права работодателя

5.1 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

6. Основные обязанности работодателя

6.1. Работодатель обязан своевременно и точно определять и корректировать основные направления деятельности работника, рационально осуществлять постановку целей и задач, обеспечить работника постоянным рабочим местом, соответствующим санитарным нормам, нормам охраны труда и техники безопасности, а также информационными материалами, документацией, оборудованием, средствами связи и прочими вспомогательными принадлежностями, необходимыми для решения поставленных задач.

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6.3. Проводить индивидуальную работу с сотрудниками, планировать и осуществлять развитие карьеры персонала.

6.4. Своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их личных и трудовых прав, обеспечивать разрешение назревших социально-бытовых проблем персонала в соответствии с финансово-хозяйственными возможностями Организации и личным вкладом каждого работника в деятельность Организации.

6.5. Предоставлять все льготы и гарантии в соответствии с ТК РФ.

7. Основные обязанности работника

7.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

7.2. Соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка.

7.3. Бережно относиться к имуществу Организации, в т. ч. к находящимся в его пользовании оргтехнике и оборудованию, использовать оборудование правильно и по назначению.

7.4. Бережно относиться к вверенной документации.

7.5. Не разглашать ставшие ему известными в связи с работой в Организации сведения, относящиеся к коммерческой тайне.

7.6. Соблюдать требования противопожарной безопасности, охраны и гигиены труда, производственной санитарии.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение конкретных результатов в работе, повышение производительности труда, новаторство и другие достижения в работе, способствующие эффективной коммерческой деятельности Организации, работники поощряются:

- объявлением благодарности;
- награждением ценным подарком.

8.2. Поощрения оформляются приказом и объявляются работнику и коллективу.

8.3. За высокие показатели и значительный личный вклад в развитие Организации, проявленные деловые, профессиональные качества и способности работники поощряются персональным повышением должностных окладов, выдвижением на вышестоящие должности и другими видами поощрений, повышающими социальную обеспеченность и защищенность работников и членов их семей.

9. Ответственность за упушения в работе и нарушения трудовой дисциплины

9.1. Нарушения трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей влекут за собой дисциплинарную ответственность работника.

За нарушения трудовой дисциплины применяется (ст. 192 ТК РФ):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям (ст. 81 ТК РФ).

9.2. Работник, совершивший нарушение трудовой дисциплины, обязан предоставить объяснения в письменном виде по факту нарушения. При отказе работника от письменного объяснения его непосредственными руководителями совместно с представителями отдела управления персоналом составляется акт (ст. 193 ТК РФ).

9.3. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом и доводится до работника (под роспись). В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

9.4. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения (ст. 193 ТК РФ).

9.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ), что не препятствует привлечению работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный администрации (ст. 238 ТК РФ).

9.6. Работодатель по собственной инициативе, по ходатайству непосредственных руководителей, представительного органа работников, по просьбе самого работника имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять с него взыскание за добросовестную работу, результативность и безупречное поведение (ст. 194 ТК РФ).

9.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

10. Изменение трудового договора

10.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных в ТК РФ.

10.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не менее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим ТК РФ.

10.3. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

11. Основания прекращения трудового договора

11.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

11.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит работник.

11.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом, с которым знакомится работник под роспись.

11.4. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику трудовую книжку и производит с ним окончательный расчет.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральными законами.

Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам. Их продолжительность 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), по инициативе работодателя не допускается.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Также на подземных работах, на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет, за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является предоставление работникам льгот и компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

Это закреплено законами Российской Федерации об охране труда и Трудовым Кодексом.

Работникам предоставляются следующие льготы и компенсации:

- для работников занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю;
- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты;

на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Предприятия самостоятельно решают все вопросы, связанные с бесплатной выдачей рабочим и служащим молока или других равноценных пищевых продуктов.

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Зарботная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальная заработная плата - гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарификация работы - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

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), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

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 заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль над выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.5 Правовые основы охраны труда

В результате изучения этого раздела вы будете знать:

- Правовые источники охраны труда:
 - Конституция Российской Федерации;
 - федеральные конституционные законы;
 - Трудовой кодекс Российской Федерации;
 - иные федеральные законы;
 - указы Президента Российской Федерации;
 - постановления Правительства Российской Федерации;
 - нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
 - конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации;
 - акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
- Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Государственные нормативные требования охраны труда, устанавливающие правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах об охране труда субъектов Российской Федерации.
- Нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, Минтруда России, федеральных органов исполнительной власти, Ростехнадзора России и Госатомнадзора России, Госстандарта России, Госстроя России и Минздрава России:
 - сфера применения,
 - порядок разработки,
 - утверждения, согласования и пересмотра.
 - Порядок подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации.

- Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон Российской Федерации от 17 июля 1999г. №181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации":
 - основные направления государственной политики в области охраны труда;
 - право и гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;
 - обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
 - обязанности работника в области охраны труда.
- Гражданский кодекс Российской Федерации в части, касающейся вопросов возмещения вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.
 - Уголовный кодекс Российской Федерации в части, касающейся уголовной ответственности за нарушение требований охраны труда.
 - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в части, касающейся административной ответственности за нарушение требований охраны труда.
 - Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
 - Законы Российской Федерации о техническом регулировании, промышленной радиационной и пожарной безопасности.
 - Налоговый кодекс Российской Федерации в части, касающейся отнесения затрат на обеспечение безопасных условий и охраны труда и на улучшение условий и охраны труда.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Конституция Российской Федерации. Принята 12 декабря 1993 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
3. Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти (в редакции от 22.06.2010 с последующими изменениями и дополнениями).
4. Гражданский кодекс Российской Федерации в части, касающейся вопросов возмещения вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.
5. Уголовный кодекс Российской Федерации в части, касающейся уголовной ответственности за нарушение требований охраны труда.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в части, касающейся административной ответственности за нарушение требований охраны труда.
7. Законы Российской Федерации о техническом регулировании, промышленной радиационной и пожарной безопасности.
8. Налоговый кодекс Российской Федерации в части, касающейся отнесения затрат на обеспечение безопасных условий и охраны труда и на улучшение условий и охраны труда.

Правовые основы охраны труда

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- Трудовым кодексом РФ;
- иными федеральными законами;
- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;
- актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Среди федеральных законов о труде основополагающим является ТК, вступивший в действие с 1 февраля 2002 года.

К источникам трудового права относятся указы Президента РФ. Указы, регулирующие трудовые отношения, не должны противоречить ТК и иным федеральным законам. Это требование подчеркивает подзаконность его правотворческой деятельности. Указы Президента РФ позволяют своевременно решать вопросы регулирования трудовых отношений

В систему нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, входят также постановления Правительства РФ. Эти постановления не должны противоречить ТК, федеральным законам и указам Президента РФ. Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, издаются для решения вопросов, отнесенных к компетенции исполнительной власти Российской Федерации.

Трудовые отношения регулируются подзаконными нормативными правовыми актами министерств и иных федеральных органов исполнительной власти. Эти акты не должны противоречить ТК, федеральным законам, а также указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ. Особое значение для регламентации трудовых отношений имеют постановления и разъяснения Министерства труда и социальной защиты. Эти постановления обеспечивают единообразное решение вопросов, не имеющих региональных особенностей, а также предусматривают условия применения постановлений Правительства РФ. Министерство труда и социальной защиты России издает также постановления по вопросам компетенции Правительства РФ, которые по его прямому поручению переданы на разрешение Министерству.

Локальные нормативные акты о труде издаются руководителем организации в пределах своих полномочий и действуют только в рамках данной организации.

Законодательство Российской Федерации об охране труда основывается на положениях Конституции РФ (в частности, ст. 37), Трудовом кодексе Российской Федерации.

Правительством РФ утверждено **Положение о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда**. Им устанавливается, что на территории РФ действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования. К нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся **стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы**, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

Проекты актов, содержащих требования охраны труда, разрабатываются:

- организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами;
- федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, с участием представителей отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей.

Проекты актов, содержащих требования охраны труда, направляются организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности (при отсутствии такого федерального органа исполнительной власти - в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации).

Межотраслевые правила по охране труда (**ПОТ РМ**), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (**ТИ РМ**). Федеральный орган исполнительной власти, утверждающий документ - Министерство труда и социальной защиты РФ.

Отраслевые правила по охране труда (**ПОТ РО**), типовые инструкции по охране труда (**ТИ РО**). Утверждаются соответствующими органами федеральной исполнительной власти.

Правила безопасности (**ПБ**), Правила устройства и безопасной эксплуатации (**ПУБЭ**), инструкции по безопасности (**ИБ**). Утверждаются Ростехнадзором РФ и Госатомнадзором РФ.

Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (**ГОСТ Р ССБТ**). Утверждаются Госстандартом РФ и Госстроем РФ.

Строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП). Утверждаются Госстроем РФ.

Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила - СП, гигиенические нормативы - ГН, санитарные правила и нормы - СанПиН, санитарные нормы - СН). Утверждаются Минздравом РФ.

Государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в нормативных правовых актах, указанных в приведенном выше Перечне, разрабатываются и утверждаются федеральными органами исполнительной власти в следующем порядке:

- межотраслевые правила и типовые инструкции по охране труда разрабатываются с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и утверждаются Министерством труда и социальной защиты РФ;
- отраслевые правила и типовые инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социальной защиты РФ;
- правила и инструкции по безопасности, правила устройства и безопасной эксплуатации, строительные и санитарные нормы и правила. Гигиенические нормативы и государственные стандарты безопасности труда, своды правил по проектированию и строительству, в части государственных нормативных требований охраны труда, разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социальной защиты РФ.

Разрабатываемые нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, должны направляться в соответствующие профсоюзные органы для своевременного рассмотрения и согласования.

Разработка и пересмотр государственных нормативных требований охраны труда на основе комплексных исследований состояния и причин произведенного травматизма, аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний. А также изучения передового отечественного и мирового опыта работ по улучшению условий и совершенствованию охраны труда, а также с учетом анализа результатов сертификации работ по охране труда, возлагается на федеральные органы исполнительной власти РФ. Разработка и утверждение методических рекомендаций, которыми следует руководствоваться при оформлении государственных нормативных требований по охране труда, поручается Министерству труда и социальной защиты РФ.

На федеральные органы исполнительной власти также возлагается обязанность направлять в месячный срок утвержденные в установленном порядке нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, в Министерство труда и социальной защиты РФ для включения в единую информационную систему государственных нормативных требований охраны труда. А также обязанность по изданию указанных нормативных актов и обеспечению данной документацией все заинтересованные организации в установленном порядке.

Внесение изменений в акты, содержащие требования охраны труда, осуществляется Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- а) при изменении законодательства Российской Федерации об охране труда;
- б) по результатам комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- в) по результатам изучения российского и международного опыта работы по улучшению условий труда;
- г) на основании анализа результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, результатов внедрения новой техники и технологий;
- д) по предложениям (с обоснованием) федеральных органов исполнительной власти и (или) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе о гармонизации актов, содержащих требования охраны труда, с нормами международного права в области охраны труда.

В тех случаях, когда нормативные акты по охране труда разрабатываются, в установленном порядке утверждаются и внедряются органами исполнительной власти субъектов РФ, требования, содержащиеся в таких нормативных актах, не должны быть ниже государственных нормативных требований.

Общей задачей системы стандартов безопасности (ССТБ) является стандартизация требований безопасности труда и включение этих требований в стандарты, и технические условия.

Порядок разработки и согласования требований безопасности труда в стандартах и технических условиях устанавливаются соответствующими нормативными актами.

Система ССТБ непосредственно состоит из пяти составляющих стандартов. При этом структуру, задачи, цели и сферы действия ССТБ, а также применяемые термины, классификацию опасных и вредных факторов, сопутствующих осуществлению работниками своих трудовых обязанностей, и методы оценки безопасности труда, устанавливаются организационно-методическими стандартами основ построения охраны труда.

Кроме нормативных актов по охране труда органы исполнительной власти РФ и субъектов РФ вправе разрабатывать и внедрять соответствующие правовые нормативные акты, которые определяют дополнительные требования к условиям труда отдельных категорий работников, конкретным профессиям или специальностям, с учетом Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

Трудовой кодекс РФ является основным законодательным актом в области охраны труда. Он определяет принципы построения и функционирования всех звеньев системы охраны труда и устанавливает правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работниками и работодателями.

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных правовых нормативных актах РФ, а также законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ об охране труда, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе осуществления своей трудовой деятельности. Определенные таким образом требования охраны труда являются обязательными для исполнения всеми юридическими и физическими лицами.

Трудовой кодекс Российской Федерации представляет собой принципиально новый законодательный акт, регулирующий трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в целях установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей.

Содержит много новых норм и положений, разработанных с учетом общепризнанных принципов и норм международного права, действующей Конституции Российской Федерации и Федерального законодательства.

Трудовой Кодекс введен в действие с 1 февраля 2002 года. Положениями ст. 8 Закона регламентированы права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. В частности, работники, оформленные в установленном порядке, имеют право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, и получение достоверной информации о существующем риске повреждения здоровья гражданина.

Работник вправе отказаться от выполнения порученной работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

Каждый работник также имеет право на:

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- личное обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединение работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;
- прохождение внеочередного медицинского осмотра (обследования, освидетельствования) в соответствии с имеющимися медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения соответствующей медицинской процедуры;

- получение компенсаций, установленных действующим законодательством РФ и законодательством субъектов РФ, условиями коллективного договора (соглашения), трудового договора (контракта), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

Обязанности, которые возлагаются на работника в области охраны труда, определены положениями ст.214 Трудового кодекса РФ, согласно которым **каждый работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно и своевременно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставленные работодателем, в соответствии с установленными нормами;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на своем рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- своевременно проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в процессе осуществления трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий охраны труда

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

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
- правильное и своевременное применение персональных средств индивидуальной и коллективной защиты;
- условия труда работников на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда, установленными законодательством;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и законодательства субъектов РФ;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу персоналу организации специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

Возмещение вреда, причиненного работникам увечьем или профессиональным заболеванием, состоит в выплате потерпевшему денежных сумм в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья, в компенсации дополнительных расходов, в выплате в установленных случаях единовременного пособия, в возмещении морального вреда. Непременным условием ответственности работодателя за вред, причиненный работнику, является причинная связь полученного увечья или иного повреждения здоровья с исполнением им трудовых обязанностей.

Ответственность работодателя определяется обстоятельствами причинения вреда работнику.

При нанесении вреда источником повышенной опасности работодатель обязан возместить его в полном объеме, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы либо умысла потерпевшего, т.е. работодатель в этих случаях отвечает и при отсутствии своей вины, например, если вред причинен случайно.

В случае причинения вреда не источником повышенной опасности работодатель несет ответственность лишь при наличии своей вины и освобождается от ответственности, если докажет, что вред причинен не по его вине.

Если грубая неосторожность пострадавшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то может быть применена смешанная ответственность работодателя и работника. При этом возмещение уменьшается соответственно степени вины потерпевшего.

Работодатель обязан содействовать в получении документов, необходимых для предъявления требований о возмещении вреда, и в соответствующих случаях истребовать их от других организаций.

Работодатель рассматривает заявление о возмещении вреда и принимает решение в десятидневный срок. Решение оформляется приказом по организации. Приказ должен быть мотивированным, в нем указываются граждане, которым устанавливается возмещение вреда, его размеры на каждого члена семьи и сроки выплаты.

Действующим законодательством РФ предусматривается возможность возложения на виновных лиц уголовной ответственности за совершенное нарушение или несоблюдение требований к условиям и охране труда. Указанная возможность установлена положениями ст. 143 УК РФ в случае нарушения должностными лицами юридического лица требований охраны труда. Норма данной статьи УК распространяется на тех должностных лиц, на которых в установленном законодательством порядке возложены обязанности по обеспечению требований охраны труда на предприятии, в организации, учреждении, а также на тех лиц, на которых данные обязанности возлагаются в силу закона. Условием применения подобной меры воздействия на виновного является причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью работника в результате допущенного нарушения требований к условиям и охране труда, которое допущено ответственным должностным лицом по неосторожности. Доказанная вина ответственного должностного лица в таких случаях означает, что к виновному в нарушении требований к условиям и охране труда могут быть применены меры наказания, предусмотренные нормой ст. 143 УК РФ, а именно: штраф, привлечение к выполнению исправительных работ, лишение свободы. Если в результате неправомерных действий (бездействия) ответственного лица, совершенных по неосторожности, произошел смертельный случай, на виновного налагается наказание в виде лишения свободы на срок до 5 лет с одновременным лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без установления определенного срока.

Кроме должностных лиц, которые в силу своих должностных обязанностей являются ответственными за неукоснительное исполнение требований к условиям и охране труда на данном предприятии, в организации, учреждении, независимо от их организационно-правовой формы, при определенных обстоятельствах аналогичная ответственность может быть возложена и на других работников юридического лица, если специальным приказом руководителя работник назначен ответственным за обеспечение и соблюдение правил охраны труда в отдельном подразделении (цех, участок и т. д.) или на определенном участке выполнения работ. Кроме руководителей юридических лиц и их заместителей аналогичная ответственность может быть возложена на главных инженеров и главных, если этими специалистами не были своевременно приняты необходимые меры для обеспечения требований охраны труда, устранения выявленных недостатков и т. п.

Возложение **уголовной ответственности** на лиц, ответственных за обеспечение и соблюдение условий и правил охраны труда, может применяться судом.

Административная ответственность может быть возложена на лиц, допустивших нарушение требований охраны труда, как правило, в виде предупреждения или штрафа.

Предупреждение как мера административного взыскания выносится в письменном виде, а в случаях, специально предусмотренных законодательством, предупреждение может быть оформлено иным установленным способом.

Штрафом является денежное взыскание, которое налагается за совершение административного правонарушения в случаях и пределах, предусмотренных законодательством. При наложении административного взыскания учитывается характер совершенного правонарушения, личность нарушителя и степень его вины, а также обстоятельства, смягчающие или отягчающие ответственность. Например, к обстоятельствам, отягчающим ответственность за административное правонарушение, относятся: продолжение противоправного действия, несмотря на требование уполномоченных, на это лиц прекратить его; повторное, в течение года, совершение однородного правонарушения, за которое лицо уже подвергалось административному взысканию и т. д.

Взыскание за совершение административного правонарушения налагается в пределах, установленных соответствующим нормативным актом, который предусматривает ответственность за совершение правонарушения. В частности, согласно положениям ст. 5.31 Кодекса РФ об административных правонарушениях (в ред. от 25.07.02), нарушение должностным лицом предприятия, учреждения, организации, независимо от форм собственности, законодательства РФ о труде и об охране труда, влечет наложение штрафа в размере от 30 до 50 минимальных размеров

оплаты труда. Аналогичное взыскание может быть наложено на должностное лицо, если им не выполнены или нарушены обязательства администрации юридического лица по коллективному договору (соглашению), в том числе и обязательства по охране труда, санитарно-гигиенических условий труда (ст. 5.31 КоАП РФ).

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

- обеспечение социальной защиты работников организаций и экономической заинтересованности работодателя и работников в снижении профессионального риска;
- возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, в виде обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;
- проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Страхованию подлежат все работники организации (организация любой организационно-правовой формы), выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного с работодателем.

Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» устанавливает правовые, экономические и организационные основы страхования работников и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей по трудовому договору.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в рамках федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда. Делается это за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами представительных органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется также за счет средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и законодательства Российской Федерации об охране труда, распределяемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации; добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях независимо от организационно-правовых форм (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,1 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, — в размере не менее 0,7 % суммы эксплуатационных расходов.

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также в организациях могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

1.6 Государственное регулирование в сфере охраны труда

В результате изучения этого раздела Вы будете знать:

- органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- права федеральной инспекции труда;
- административную ответственность за невыполнение предписания инспектора и за нарушение трудового законодательства;
- государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности;
- государственный энергетический надзор;
- государственный санитарно-эпидемиологический надзор;

- государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью;
- административное приостановление и временный запрет деятельности;
- государственная экспертиза условий труда;
- права юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении госконтроля.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21 октября 1994 г. (с изменениями и дополнениями).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
4. Федеральный закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».
5. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости (в редакции Постановления Правительства РФ от 19.06.2012 N 611).
6. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 322. Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. (в редакции Постановления Правительства РФ от 17.10.2011 N 845)
7. Постановление Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 401. Положение о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору. (в редакции Постановления Правительства РФ от 05.12.2011 года № 996)
8. Постановление Правительства РФ от 25 апреля 2003 г. № 244. Об утверждении Положения о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации (в редакции Постановления Правительства РФ от 1 февраля 2005 г. № 49).

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участием работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- разрешению трудовых споров.

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- Трудовым кодексом РФ;

- иными федеральными законами;
- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;
- актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Среди федеральных законов о труде основополагающим является ТК, вступивший в действие с 1 февраля 2002 года.

К источникам трудового права относятся указы Президента РФ. Указы, регулирующие трудовые отношения, не должны противоречить ТК и иным федеральным законам. Это требование подчеркивает под законность его правотворческой деятельности. Указы Президента РФ позволяют своевременно решать вопросы регулирования трудовых отношений

В систему нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, входят также постановления Правительства РФ. Эти постановления не должны противоречить ТК, федеральным законам и указам Президента РФ. Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, издаются для решения вопросов, отнесенных к компетенции исполнительной власти Российской Федерации.

Трудовые отношения регулируются подзаконными нормативными правовыми актами министерств и иных федеральных органов исполнительной власти. Эти акты не должны противоречить ТК, федеральным законам, а также указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ. Особое значение для регламентации трудовых отношений имеют постановления и разъяснения Министерства труда и социальной защиты. Эти постановления обеспечивают единообразное решение вопросов, не имеющих региональных особенностей, а также предусматривают условия применения постановлений Правительства РФ.

Локальные нормативные акты о труде издаются руководителем организации в пределах своих полномочий и действуют только в рамках данной организации.

Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством Российской Федерации.

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

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

Внутриведомственный государственный контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют **Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры** в соответствии с федеральным законом.

Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей (юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники), а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры.

Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется в соответствии с ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными решениями Правительства Российской Федерации.

Главным государственным инспектором труда РФ является руководителем Федеральной службы по труду и занятости, который назначается на эту должность и освобождается от должности Правительством РФ, и осуществляет руководство деятельностью всей федеральной инспекции труда.

Руководители государственных инспекций труда являются главными государственными инспекторами труда по соответствующей территории, а их заместители - заместителями главного государственного инспектора труда по соответствующей территории (заместители по правовым вопросам и по охране труда).

Органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда имеют возможность в своей работе пользоваться данными государственной экспертизы условий труда, проведенной на конкретном рабочем месте (рабочих местах). Такая экспертиза проводится Всероссийской Государственной экспертизой условий труда и Государственными экспертизами условий труда субъектов РФ по специальному запросу, который оформляется в установленном порядке органами государственного надзора и контроля.

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.

Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется посредством проведения плановых и внеплановых проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий государственных инспекторов труда, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Плановые и внеплановые проверки проводятся в форме документарных проверок и (или) выездных проверок в порядке, предусмотренном Федеральным законом "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" с учетом особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Плановые проверки проводятся государственными инспекторами труда на основании разрабатываемых в соответствии с полномочиями федеральной инспекции труда ежегодных планов **не чаще чем один раз в 3 года.**

Основанием для проведения **внеплановой проверки** является:

а) истечение срока исполнения работодателем выданного государственными инспекторами труда предписания об устранении выявленного нарушения обязательных требований;

б) поступление в федеральную инспекцию труда:

- обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти (должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушений работодателями обязательных требований, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников;

- обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав;

- запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) Федеральной службы по труду и занятости или государственной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации либо на основании требования прокурора о проведении

внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

В тех случаях, когда после выявления нарушений требований охраны труда государственным инспектором труда соответствующие материалы о ликвидации юридического лица или о прекращении деятельности его отдельного подразделения направляются в суд, то обязательным основанием для рассмотрения судом такого обращения является заключение государственной экспертизы условий труда.

Сотрудники органов государственной экспертизы условий труда, при наличии у них удостоверений установленного образца, имеют право посещать предприятия, организации, учреждения всех организационно-правовых форм, запрашивать и безвозмездно получать необходимую для проведения государственной экспертизы условий труда документацию.

Одним из основных законодательных актов в системе законодательства РФ об охране труда является Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", которым устанавливаются правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяется порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту), а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

Согласно указанным актам, все граждане РФ, лица без гражданства или иностранные граждане, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, либо выполняющие работу на основании договора гражданско-правового характера, заключенного со страхователем, подлежат обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Регистрация страхователей осуществляется исполнительными органами ФСС, то есть в региональном отделении ФСС или в филиалах региональных отделений Фонда, если таковые существуют.

Юридические лица подлежат регистрации в качестве страхователей в исполнительных органах Фонда по месту своей государственной регистрации. Те юридические лица, которые имеют обособленные подразделения, исполняющие обязанности этих юридических лиц по уплате налогов и сборов, включая страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, подлежат регистрации в качестве страхователей также и по месту нахождения указанных обособленных подразделений.

Физические лица подлежат регистрации в качестве страхователей в исполнительных органах Фонда по месту своего жительства.

Для осуществления государственной регистрации юридические лица должны подать заявление о регистрации в качестве страхователя в исполнительный орган Фонда. Регистрация проводится по месту своего нахождения в десятидневный срок со дня государственной регистрации данного юридического лица, а при регистрации по месту нахождения обособленных подразделений - в течение одного месяца со дня создания обособленного подразделения.

При осуществлении государственной регистрации физического лица подается соответствующее заявление в исполнительный орган Фонда.

Юридические лица независимо от их организационно-правовых форм, в том числе иностранные организации, осуществляющие свою деятельность на территории РФ, и физические лица, индивидуальные предприниматели, нанимающие работников на основании трудового договора (контракта), одновременно с регистрацией в качестве страхователя по данному виду страхования учитываются исполнительными органами Фонда. Учет страхователей проводится по регистрационным номерам и кодам подчиненности, присваиваемым в соответствии с правилами, которые определены Порядком организации работы исполнительных органов Фонда социального страхования Российской Федерации по регистрации юридических лиц в качестве страхователей на основании сведений, содержащихся в Едином государственном реестре юридических лиц, утвержденным постановлением ФСС РФ от 23 марта 2004 г. N 27. Для проведения указанной регистрации страхователям надлежит предоставить определенные документы.

Контроль и надзор условий и охраны труда могут осуществляться общественными организациями при наличии у них необходимых полномочий.

Профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательства об охране труда;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников данного юридического лица;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять их самостоятельное расследование;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц юридического лица об условиях и охране труда, а также обо всех несчастных случаях, произошедших на производстве, и профессиональных заболеваниях;
- предъявлять требования о приостановлении работ в случаях возникновения 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 условиями коллективных договоров и соглашений;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных актов об охране труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ;
- 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 существующих условий труда.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов имеют право беспрепятственно проверять на предприятиях, в организациях, учреждениях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения соответствующими должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда с указанием сроков.

Успешное выполнение уполномоченными лицами поставленных перед ними задач и функций возможно при условии оказания им необходимой помощи и поддержки со стороны администрации юридического лица, профсоюзных и иных уполномоченных работниками представительных органов, органов государственного контроля и надзора, инспекции профсоюзов. Правовые основания такого взаимодействия в целях выполнения требований охраны труда определяются соответствующими нормами законодательства о труде и охране труда, а также других нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность указанных общественных органов.

В зависимости от конкретных условий деятельности в структурном подразделении юридического лица может быть избрано несколько уполномоченных. Численность, порядок их избрания и сроки полномочий могут быть согласованы условиями коллективного договора или другим совместным решением работодателя и представительного органа работников. Уполномоченные могут избираться как в структурных подразделениях, так и в целом по предприятию, организации, учреждению, на общем собрании работников на срок не менее двух лет. Уполномоченные могут быть избраны также из числа специалистов, не являющихся работниками данного юридического лица, при условии согласования такого действия с работодателями. Как правило, уполномоченные включаются в состав комитета (комиссии) по охране труда данного предприятия, организации, учреждения. Избирать уполномоченными лицами тех работников, которые в силу своих служебных обязанностей (занимаемой должности) несут ответственность за состояние охраны труда, является нецелесообразным.

В обязанности работодателя входит обеспечение уполномоченных нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств юридического лица (работодателя). Уполномоченным лицам должны выдаваться соответствующие удостоверения и для выполнения

возложенных на них функций рекомендуется предоставлять им необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным договором или иным совместным решением работодателя и представительных органов работников юридического лица.

ОРГАНЫ НАДЗОРА И КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Высший надзор за точным и единообразным исполнением законов о труде на территории Российской Федерации осуществляется Генеральным прокурором Российской Федерации и подчиненными ему прокурорами.

ПРОКУРАТУРА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральный закон № 168-ФЗ от 17 ноября 1995 г.

Прокуратура не подменяет органы государственного и хозяйственного управления и контроля. Проверки исполнения законов проводятся на основании поступивших сообщений и имеющихся сведений о нарушении законности, требующих непосредственного прокурорского реагирования.

Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции.

К числу специально уполномоченных государственных органов, относятся:

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - Управление надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. (Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324.)

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ЭКОЛОГИЧЕСКОМУ, ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМУ И АТОМНОМУ НАДЗОРУ - (бывший Ростехнадзор, бывший Госэнергонадзор, бывший Госатомнадзор). (Постановление Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 401.)

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ И БЛАГОПОЛУЧИЯ ЧЕЛОВЕКА - (бывший Госсанэпиднадзор). (Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 322.)

Свои надзорные и контрольные функции органы государственного надзора и контроля осуществляют в строгом соответствии с Федеральным законодательством и согласно Положениям, утвержденным Президентом Российской Федерации и Правительством РФ.

При исполнении обязанностей по надзору, работники специального органа, ведающего вопросами надзора, являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - единая централизованная система, состоящая:

- из Федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и
- его территориальных органов (Государственных инспекций труда).

Свою деятельность Федеральная служба по труду и занятости осуществляет во взаимодействии:

- с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;
- иными федеральными органами исполнительной власти;
- органами исполнительной власти субъектов РФ;
- органами местного самоуправления;

- органами прокуратуры;
- профессиональными союзами (их объединениями);
- объединениями работодателей,
- другими организациями (ст. 365 ТК РФ).

Руководство деятельностью федеральной службы по труду и занятости осуществляет Руководитель Роструда – главный государственный инспектор труда Российской Федерации.

Главный государственный инспектор труда Российской Федерации назначается на должность и освобождается от должности Правительством Российской Федерации.

Основными задачами Федеральной службы по труду и занятости являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведения до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не попадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 355 ТК РФ).

Полномочия Федеральной службы по труду и занятости осуществляет посредством:

- проверок, обследований;
- выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений;
- составления протокола об административных правонарушениях в пределах полномочий;
- подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Государственные инспектора имеют право (ст. 357 ТК РФ):

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверения установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;
- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для осуществления надзорных и контрольных функций;
- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ, в порядке, установленном федеральными законами, с уведомлением об этом работодателя и составлять соответствующий акт;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- предъявлять работодателям (их представителям) обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;
- запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности;
- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законодательства трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения выдает работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению.

Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение 10 дней с момента получения работодателем или его представителем (ст. 357 ТК РФ).

В случае выдачи предписания по вопросам расследования, учета, квалификации несчастного случая подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПРЕДПИСАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСПЕКТОРА ТРУДА И ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

За НЕВЫПОЛНЕНИЕ В СРОК законного предписания (постановления, представления) об устранении выявленных нарушений в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП ст. 19.5) определены размеры штрафов, которые могут налагаться на:

- граждан - в размере от 300 до 500 руб;
- должностных лиц - от 1000 до 2000 руб. или дисквалификацию на срок до трех лет;
- юридических лиц - от 10000 до 20000 руб.

За НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА Российской Федерации о труде и об охране труда предусмотрена административная ответственность (ст. 5.27 КоАП) и влечет:

- на должностных лиц - наложение штрафа от 1000 до 5000 руб.;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица:
 - наложение штрафа 1000 до 5000 руб. или
 - административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;
- на юридических лиц:
 - наложение штрафа от 30000 до 50000 руб. или
 - административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Нарушение законодательства в сфере труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 до 3 лет.

Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:

- соответствующему руководителю по подчиненности;
- главному государственному инспектору труда Российской Федерации;
- в судебном порядке.

Государственные инспекторы труда несут ответственность за противоправные действия или бездействия.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ НАДЗОР

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере безопасности электрических и тепловых установок и сетей (ст.367 ТК РФ).

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИЙ НАДЗОР

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения (Роспотребнадзор) (ст.368 ТК РФ).

Руководитель Роспотребнадзора является главным государственным санитарным врачом Российской Федерации.

Роспотребнадзор находится в ведении Правительства Российской Федерации.

Роспотребнадзор осуществляет следующие полномочия, в том числе:

- надзор и контроль за исполнением обязательных требований законодательства Российской Федерации;
- государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением санитарного законодательства;
- регистрирует впервые внедряемые в производство и ранее не использовавшиеся химические, биологические вещества и изготавливаемые на их основе препараты, потенциально опасные для человека (кроме лекарственных средств);
- устанавливает причины и выявляет условия возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений);
- организует деятельность системы государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации.

АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ И ВРЕМЕННЫЙ ЗАПРЕТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Административное приостановление деятельности заключается во временном прекращении деятельности:

- лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
- юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков;
- эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений;
- осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг.

Административное приостановление деятельности применяется в случаях (ст.3.12.КоАП):

- угрозы жизни или здоровью людей;
- возникновения эпидемии, эпизоотии;
- причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды;
- наступления радиационной аварии или техногенных катастроф;
- совершения административного правонарушения в области оборота наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров;
- противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансирования терроризма.

Административное приостановление деятельности назначается судьей только в случаях, если менее строгий вид административного наказания не может обеспечить достижение цели административного наказания.

Административное приостановление деятельности устанавливается на срок до девяноста суток.

Судья на основании ходатайства может досрочно прекратить исполнение административного наказания в виде административной приостановки деятельности, если будет установлено, что устранены обстоятельства, послужившие основанием для назначения административного наказания.

Временный запрет деятельности заключается в кратковременном, установленном на срок до рассмотрения дела судом прекращении деятельности:

- филиалов;
- представительств;
- структурных подразделений юридического лица;

- производственных участков;
- эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений;
- осуществления отдельных видов деятельности (работ);
- оказания услуг.

Временный запрет деятельности может применяться, если за совершение административного правонарушения возможно назначение административного наказания в виде административного приостановления деятельности (ст. 27 КоАП).

Временный запрет деятельности может применяться только в исключительных случаях, если это необходимо для предотвращения:

- непосредственной угрозы жизни или здоровью людей;
- возникновения эпидемии;
- эпизодии;
- заражения (засорения) подкарантинных объектов карантинными объектами;
- наступления радиационной аварии или техногенной катастрофы;
- причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды.

Временный запрет деятельности осуществляют должностные лица, уполномоченные в области контроля и надзора:

- в т.ч. Роструд и подведомственные ему государственные инспекции труда;
- федеральные органы исполнительной власти, их учреждения, структурные подразделения и территориальные органы;
- государственные органы, осуществляющие лицензирование отдельных видов деятельности и контроль за соблюдением условий лицензий.

О временном запрете деятельности составляется протокол.

Протокол подписывается:

- составившим его должностным лицом и
- представителем юридического лица или лицом, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

В случае если кем-либо из указанных лиц протокол не подписан, должностное лицо делает в нем об этом соответствующую запись.

Срок временного запрета деятельности не должен превышать ПЯТЬ СУТОК и исчисляется с момента фактического прекращения деятельности организации.

Дело об административном правонарушении должно быть рассмотрено судьей не позднее ПЯТИ СУТОК с момента фактического прекращения деятельности.

Срок временного запрета деятельности засчитывается в срок административного приостановления деятельности.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЭКСПЕРТИЗА УСЛОВИЙ ТРУДА

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 209 ТК РФ).

Государственная экспертиза условий труда осуществляется:

- Федеральной службой по труду и занятости и
- органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда;

в целях оценки:

- качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
- правильность предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- соответствия проектов строительства, реконструкции, технического переоснащения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий государственным нормативным требованиям охраны труда;
- фактических условий труда работников, в том числе в период непосредственно предшествовавший несчастному случаю на производстве (ст. 21 б1 ТК РФ).

Государственная экспертиза условий труда проводится по запросам:

- органов государственного надзора;
- судебных органов;
- органов управления охраной труда;
- работодателей, объединений работодателей;
- работников профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда обязаны:

- составлять заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным требованиям охраны труда и направлять указанные заключения по запросам:
 - в суд,
 - органы исполнительной власти,
 - работодателям, в объединения работодателей,
 - работникам,
 - в профессиональные союзы, их объединения,
 - иные уполномоченные работниками представительные органы,
 - органы Фонда социального страхования Российской Федерации;
- обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях;
- обеспечивать сохранность документов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

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

ПРАВА ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ

В соответствии с Федеральным законом от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного надзора (контроля)» плановое мероприятие в отношении одного юридического лица или индивидуального предпринимателя по контролю может быть проведено **не более чем один раз в два года**.

В отношении субъекта малого предпринимательства плановое мероприятие по контролю может быть проведено **не ранее чем через три года с момента его государственной регистрации**.

Внеплановые мероприятия.

Внеплановой проверке, предметом которой является контроль исполнения предписаний об устранении выявленных нарушений, подлежит деятельность юридического лица или индивидуального предпринимателя при выявлении в результате планового мероприятия по контролю нарушений обязательных требований.

Внеплановые мероприятия органами государственного контроля (надзора) проводятся в случаях:

- контроля исполнения предписаний об устранении выявленных нарушений;
- получения информации от юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, органов государственной власти о возникновении аварийных ситуаций, об изменениях или о нарушениях технологических процессов, а также о выходе из строя сооружений, оборудования, которые могут непосредственно причинить вред жизни, здоровью людей, окружающей среде и имуществу граждан юридических лиц и индивидуальных предпринимателей;
- возникновения угрозы здоровью и жизни граждан, загрязнения окружающей среды, повреждения имущества, в том числе в отношении однородных товаров (работ, услуг) других юридических лиц и (или) индивидуальных предпринимателей;
- обращения граждан, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей с жалобами на нарушения их прав и законных интересов действиями (бездействием) иных юридических лиц и (или) индивидуальных предпринимателей, связанные с невыполнением ими обязательных требований, а также получения иной информации, подтверждаемой документами и иными доказательствами, свидетельствующими о наличии признаков таких нарушений.

- нарушения прав и законных интересов действиями (бездействием) юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

Обращения, не позволяющие установить лицо, обратившееся в орган государственного контроля (надзора) не могут служить основанием для проведения внепланового мероприятия по контролю.

Лица органов государственного контроля (надзора) при проведении мероприятий по контролю не вправе:

- проверять выполнение требований, не относящихся к их компетенции;
- осуществлять плановые проверки в случае отсутствия при проведении мероприятий должностных лиц или работников проверяемых юридических лиц или индивидуальных предпринимателей либо их представителей;
- требовать представление документов, информации, образцов (проб) продукции, если они не относятся к предмету проверки, а также изымать оригиналы документов, относящихся к предмету проверки;
- требовать образцы (пробы) продукции для проведения экспертизы без оформления соответствующего акта;
- распространять информацию, составляющую охраняемую законом тайну, полученную в результате проведения мероприятий по контролю;
- превышать установленные сроки проведения мероприятий по контролю.

Продолжительность мероприятия по контролю не должна превышать **одного месяца** и в исключительных случаях может быть продлена, но не более чем на один месяц.

Права юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении мероприятий по контролю:

- непосредственно присутствовать при проведении мероприятий по контролю, давать объяснения;
- знакомиться с результатами мероприятий по контролю и указывать в актах о своем ознакомлении, согласии или несогласии с ними, а также с отдельными действиями должностных лиц органов госконтроля (надзора);
- обжаловать действия (бездействие) должностных лиц органов госконтроля в административном и (или) судебном порядке.

Недопустимо взимание органами государственного контроля (надзора) платы с юридических лиц и индивидуальных предпринимателей за проведение мероприятий по контролю, за исключением случаев возмещения расходов органов госконтроля на осуществление исследований (испытаний) и экспертиз, в результате которых выявлены нарушения обязательных требований.

Не применяется закон к мероприятиям по контролю:

- при проведении которых не требуется взаимодействие органов государственного контроля (надзора) с юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями и на них не возлагаются обязанности по предоставлению информации и исполнению требований органов государственного контроля (надзора);
- проводимым в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по их инициативе.

Не применяются положения закона к отношениям, связанным с проведением:

- налогового контроля;
- валютного контроля;
- бюджетного контроля;
- банковского и страхового надзора, а также др. видов специального государственного контроля за деятельностью юридических лиц и индивидуальных предпринимателей на финансовом рынке;
- транспортного контроля;
- государственного контроля (надзора) администрациями морских, речных портов и инспекторскими службами гражданской авиации аэропортов на территориях указанных портов;
- таможенного контроля;

- иммиграционного контроля;
- лицензионного контроля;
- контроля безопасности при использовании атомной энергии;
- санитарно-карантинного, карантинного фитосанитарного и ветеринарного контроля в пунктах перехода Государственной границы Российской Федерации;
- контроля объектов, признаваемых опасными в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также особо важных и режимных объектов, перечень которых устанавливается Правительством Российской Федерации;
- оперативно-розыскных мероприятий, дознания, предварительного следствия, прокурорского надзора и правосудия;
- государственного метрологического контроля.

1.7 Государственные нормативные требования по охране труда

В результате изучения этого раздела Вы будете знать:

- государственные нормативные требования охраны труда: общую классификацию (виды) нормативных правовых актов, их аббревиатуру, предназначение, кем они утверждаются;
- классификацию стандартов системы стандартов безопасности труда (ССБТ);
- особенности применения в отечественной практике международных правовых норм.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
2. Уголовный кодекс Российской Федерации. Принят 24 мая 1996 г. (с изменениями и дополнениями).
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
4. Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 №1160. Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.
5. Постановление Минтруда России от 17 декабря 2002 г. № 80. Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда.

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (ст. 211 ТК РФ).

В Перечень видов нормативных правовых актов, утвержденный Постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 №1160 «Положение о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», вошли:

Наименование вида нормативного правового акта		Федеральный орган исполнительной власти, утверждающий документ
Полное	Сокращенное	
Межотраслевые правила по охране труда Межотраслевые типовые инструкции по охране труда	ПОТ Р М ТИ Р М	Минтрудсоцзащиты России
Отраслевые правила по охране труда Типовые инструкции по охране труда	ПОТ Р О ТИ Р О	Федеральные органы исполнительной власти
Правила безопасности Правила устройства и безопасной эксплуатации Инструкции по безопасности	ПБ ПУБЭ	Ростехнадзор России Госатомнадзор России

	ИБ	
Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда	ГОСТР ССБТ	Госстандарт России Госстрой России
Строительные нормы и правила Своды правил по проектированию и строительству	СНиП СП	Госстрой России
Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы: • санитарные правила, • гигиенические нормативы, • санитарные правила и нормы, • санитарные нормы	СП ГН СанПин СН	Минздрав России

Государственные нормативные требования охраны труда **обязательны для исполнения** юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе:

- при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов;
- конструировании машин, механизмов и другого оборудования;
- разработке технологических процессов;
- организации производства и труда.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 211 ТК РФ).

Утверждаются государственные нормативные требования охраны труда сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на два срока.

Решение о продлении срока действия государственных нормативных требований охраны труда либо об их досрочной отмене может быть принято **не позднее чем за 9 месяцев до окончания срока их действия**.

Пересмотру, независимо от установленного срока их действия, государственные нормативные требования охраны труда подлежат:

- **при изменении законодательства** Российской Федерации об охране труда;
- **при изменении межотраслевых правил** и типовых инструкций по охране труда;
- **при внедрении** новой техники и технологий;
- **по результатам анализа** производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий и катастроф.

Нормативные правовые акты по охране труда органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации принимаются в развитие либо в дополнение к нормативным правовым актам федерального уровня.

Содержащиеся в них требования не должны быть ниже государственных требований охраны труда.

Для оперативного доведения всего объема нормативно-правовых документов по охране труда до всех предприятий и организаций создана **информационная система нормативно-правового обеспечения охраны труда органов управления и субъектов экономической деятельности - РИСОТ**.

Система представляет собой постоянно обновляемый централизованный банк специализированных данных.

Стандарты безопасности труда определяют терминологию в области охраны труда, требования к производственному оборудованию, технологическим процессам, средствам индивидуальной защиты, содержат предельно допустимые значения вредных факторов.

Структура обозначения стандартов ССБТ:

ГОСТ	12	X	XXX	XX
Индекс	Шифр ССБТ	Шифр подсистемы	Порядковый номер в подсистеме	Год регистрации стандарта

Пример: ГОСТ 12.4.196-99.¹

¹Этот государственный стандарт системы стандартов ССБТ (шифр 12) определяет требования безопасности к средствам защиты работающих (шифр 4), порядковый номер в этой подгруппе 196, (костюмы изолирующие), год принятия ГОСТа 1999.

Классификация стандартов ССБТ

Шифр подсистемы	Наименование подсистемы
0	Организационно-методические стандарты, устанавливающие цели, задачи, структуру ССБТ; терминологию в области охраны труда; классификацию опасных и вредных факторов
1	Стандарты требований и норм по видам опасных и вредных производственных факторов, устанавливающие предельно допустимые значения
2	Стандарты требований безопасности к производственному оборудованию
3	Стандарты требований безопасности к производственным процессам
4	Стандарты требований безопасности к средствам защиты работающих
5	Стандарты требований безопасности к зданиям и сооружениям
6-9	Резервные подсистемы для дальнейшего развития ССБТ

Санитарные правила и нормы содержат требования к гигиене труда, к чистоте среды обитания (воздуха, воды, почвы), к качеству продуктов питания.

В санитарных нормах оговариваются допустимые уровни опасных и вредных факторов, которые могут воздействовать как на население, так и на людей, занятых производственной деятельностью; регламентируют деятельность, связанную с использованием источников ионизирующего излучения, а также допустимые уровни облучения, которым могут подвергаться люди как в процессе производственной деятельности, так и при проживании на зараженной местности.

Строительные нормы и правила (СНиП) устанавливают требования к строительным конструкциям, зданиям и сооружениям, гарантирующие безопасность строительства и эксплуатации сооружений.

Все СНиП делятся на 5 частей, каждая из которых подразделяется на группы. Часть 2 «Нормы проектирования» включает в себя 12 групп, часть 3 «Организация, производство и приемка работ» включает в себя 9 групп и т.д.

Шифр СНиП состоит из:

- аббревиатуры «СниП»,
- номера части (одна цифра),
- номера группы (две цифры),
- номера документа (две цифры, отделенные между собой точками),
- две последующие цифры (через тире) соответствуют году утверждения документа.

Локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права - нормативный акт, принятый работодателем, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, в пределах своей компетенции в соответствии:

- с трудовым законодательством;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- коллективными договорами;
- соглашениями.

Работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

Принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников может быть предусмотрено коллективным договором, соглашениями.

Например: локальные нормативные акты при утверждении которых необходимо учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:

- изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, когда эти причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников;
- отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены;
- привлечение в определенных случаях к сверхурочным работам;
- регулирование вопросов, связанных с разделением рабочего дня на части;
- определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие и праздничные дни;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- порядок и условия предоставления дополнительных отпусков;
- утверждение графика предоставления оплачиваемых отпусков;
- определение конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время;
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений.

Не подлежат применению:

- нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями;
- локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников (ст. 8 ТК РФ).
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений.

В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Установленный порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта.

1. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.
2. Выборный орган направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме не позднее 5 дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта.
3. Если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:
 - не содержит согласия с проектом, либо
 - содержит предложения по его совершенствованию,
 работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в целях достижения взаимоприемлемого решения.
4. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в государственную инспекцию труда или в суд.
5. Государственная инспекция, труда обязана провести в течение одного месяца со дня получения жалобы проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта (ст. 372 ТК РФ).

Международные правовые нормы, акты Международной организации труда (МОТ) начинают играть все большую роль в регулировании трудовых отношений в нашей стране. В ст. 15 Конституции РФ говорится, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Причем если международным договором РФ (соглашением) установлены иные нормы и правила, чем предусмотренные Российским законом, и они ратифицированы, то применяются правила международного договора (соглашения).

МОТ принято более 170 конвенций и 180 рекомендаций. Конвенции подлежат ратификации и после ратификации обязательны для соблюдения государством-членом МОТ. Рекомендации не ратифицируют. Государство может использовать их в национальном законодательстве.

50 конвенций были ратифицированы СССР и затем признаны Российской Федерацией.

Не ратифицированы нашей страной до настоящего времени ряд важных конвенций МОТ. К ним относятся:

- Конвенция № 127. О максимальном грузе, допустимом для переноски одним трудящимся;
- Конвенция № 131. Об установлении минимальной заработной платы и др.

Основное содержание конвенций и рекомендаций МОТ излагается в сборнике Резюме международных трудовых норм.

Большое значение для безопасности, гигиены охраны труда имеет деятельность России в Комиссии Европейского сообщества (ЕС).

Комиссия ЕС разрабатывает и принимает Директивы по различным аспектам, включая:

- организацию охраны труда;
- требования для некоторых видов работ в промышленности, связанных с повышенным риском;
- соответствующее использование установок, оборудования и веществ;
- определение уязвимых категорий рабочих и т.д.

Принятые Директивы по вопросам охраны труда государства-члены ЕС должны учитывать в своих национальных законодательствах.

Кроме того, благодаря работе этой Комиссии появилась возможность распространять и обмениваться информацией о результатах исследований и оказывать техническую помощь в области безопасности и гигиены труда всем государствам-членам Сообщества.

1.8 Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка

В результате изучения этого раздела Вы будете знать:

- обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- **соблюдать требования охраны труда**, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- **правильно применять** средства индивидуальной и коллективной защиты;
- **проходить обучение** безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- **немедленно извещать** своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- **проходить** обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Работник может быть уволен, если им нарушены требования по охране труда и это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом; разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

Трудовые отношения между работодателем и работником

Основные понятия

Работодатель — юридическое лицо (организация) или физическое лицо, заключившее трудовой договор с работником.

Работник — физическое лицо, заключившее трудовой договор с работодателем.

Трудовой договор (контракт) есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязан выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязан выплачивать заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Заключение трудового договора (контракта)

Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием оформлен надлежащим образом.

Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другого предприятия по согласованию между руководителями, не может быть отказано в заключении трудового договора.

Трудовые договоры (контракты) заключаются:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок, но не более 5 лет;
- на время выполнения определенной работы.

Гарантии при приеме на работу

Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускаются.

Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора (контракта) соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть указано в приказе (распоряжении) о приеме на работу. В период испытания на рабочих и служащих полностью распространяется законодательство о труде.

Работники, не подлежащие испытанию при приеме на работу

Испытание не устанавливается при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, молодых рабочих по окончании профтехучилищ, молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений, инвалидов Великой Отечественной войны, направленных на работу в счет брони. Испытание не устанавливается также при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу на другое предприятие.

Сроки испытаний

Срок испытания, если иное не установлено законодательством, не может превышать **3 месяцев**, а в отдельных случаях, по согласованию с профкомом, - **6 месяцев**.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией предприятия без согласования с профсоюзом и без выплаты выходного пособия.

Перевод работника

Перевод на другую работу на этом же предприятии, а также перевод на работу на другое предприятие или в другую местность допускается только с согласия работника, за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости или простоя.

Не считается переводом на другую работу:

- перемещение работника на том же предприятии на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности;
- поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности согласно договору. Администрация не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временный перевод работника

В случае производственной необходимости администрация имеет право переводить работников **на срок до одного месяца** на не обусловленную трудовым договором (контрактом) работу на предприятии, но в той же местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Такой перевод допускается:

- для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий, гибели или порчи;
- в других исключительных случаях;
- для замещения отсутствующего работника.

Перевод работников в случае простоя

В случае простоя работники переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии на все время простоя или на другое предприятие, но в той же местности, **на срок до одного месяца**.

При переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется тарифная ставка (оклад).

При простое и в случае временного замещения отсутствующего работника не допускается перевод квалифицированных работников на неквалифицированную работу.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать **одного месяца** в течение календарного года.

Прекращение трудового договора (контракта)

Основаниями для прекращения трудового договора (контракта) являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- призыв или поступление на военную службу;
- расторжение договора по инициативе работника, по инициативе администрации или по требованию профсоюзного органа;
- перевод работника с его согласия на другое предприятие или переход на выборную должность;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлением или отменой неполного рабочего времени, совмещением профессий, изменением разрядов и наименования должности и др.). Об изменении существенных условий работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем **за 2 месяца**;
- вступление в законную силу приговора суда, исключающего возможность продолжения данной работы.

Расторжение трудового договора (контракта)

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию **за 2 недели**.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести расчет.

По договоренности между работником и администрацией **трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении**.

В случаях, когда заявление об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и т. п.), администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Расторжение срочного трудового договора по инициативе работника

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору (контракту), нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации

Трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт) до истечения срока его действия, **могут быть расторгнуты администрацией предприятия лишь в случаях:**

- обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;
- ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников;
- систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей согласно договору, правилам внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
- прогула (в том числе отсутствия на рабочем месте **более 3 часов** в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- неявки на работу в течение **более 4 месяцев** подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам или утраты трудоспособности в связи с увечьем или профзаболеванием, или определенным заболеванием, где законодательством установлен более длительный срок сохранения за работником места работы (должности);
- восстановления на работе работника, ранее выполняющего эти работы;
- появления на работе работника в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, совершения по месту работы хищения государственного или общественного имущества, установленного приговором суда или постановлением компетентных органов.

Расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа

По требованию профсоюзного органа (не ниже районного) администрация обязана расторгнуть трудовой договор (контракт) с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательства по коллективному договору.

Руководящий работник, избранный на должность трудовым коллективом, освобождается по требованию профсоюзного органа не ниже районного на основании решения общего собрания (конференции) соответствующего трудового коллектива или по его уполномочию — совета трудового коллектива.

Отстранение работника от работы

Отстранение работника от работы (должности) с приостановкой выплаты заработной платы может производиться только по предложению уполномоченных на это органов в случаях, предусмотренных законодательством.

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, администрация предприятия не допускает к работе в этот день (смену).

Выдача выходного пособия при прекращении трудового договора

При прекращении трудового договора (контракта) работникам выплачивается **выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка** в следующих случаях:

- в связи с призывом или поступлением работника на военную службу;
- при отказе работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием;
- при отказе от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;

- обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;
- в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора (контракта).

Разрешение трудовых споров между работником и администрацией

Трудовые споры, возникающие между работником и администрацией предприятия по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (контракта), рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, а также в судебном порядке.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам **в 3-месячный срок** со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор **в 10-дневный срок со дня подачи заявления**.

В районных (городских) народных судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

- работников, где отсутствуют комиссии по трудовым спорам;
- работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;
- администрации о возмещении работником материального ущерба, причиненного предприятию.

1.9 Обязанности и ответственность должностных лиц по соблюдению требований законодательства о труде и об охране труда

В результате изучения этого раздела Вы будете знать:

- ответственность, которую несут руководители и должностные лица за нарушение законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
2. Уголовный кодекс Российской Федерации. Принят 24 мая 1996 г. (с изменениями и дополнениями).
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

ОБЯЗАННОСТИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Основные обязанности по обеспечению безопасных условий охраны труда, в соответствии с положениями ст. 14 Закона и ст. 212 Трудового кодекса РФ, возлагаются на работодателя (администрацию юридического лица), который, в частности, **обязан обеспечить:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
- правильное и своевременное применение персональных средств индивидуальной и коллективной защиты;

- условия труда работников на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда, установленными законодательством;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и законодательства субъектов РФ;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу персоналу организации специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами тем работникам, которые заняты на работах с вредными или опасными условиями труда;
- обучение работников безопасным методам и приемам выполнения порученных работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочих местах каждого работника и проверку их знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные выше этапы обучения, инструктаж, стажировку и проверку знаний действующих требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в данной организации, на предприятии, в учреждении;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение дальнейшей трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских процедур;
- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и требованиях по охране труда на их рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда необходимой информации и документов;
- расследование в установленном Правительством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с установленными требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- четкое и полное выполнение предписаний уполномоченных должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;
- своевременное ознакомление работников с требованиями охраны труда.

Административная ответственность может быть возложена на лиц, допустивших нарушение требований охраны труда, как правило, в виде предупреждения или штрафа. Предупреждение как мера административного взыскания выносится в письменном виде, а в случаях, специально предусмотренных законодательством, предупреждение может быть оформлено иным установленным способом.

Штрафом является денежное взыскание, которое налагается за совершение административного правонарушения в случаях и пределах, предусмотренных законодательством. При наложении административного взыскания учитывается характер совершенного правонарушения, личность нарушителя и степень его вины, а также обстоятельства, смягчающие или отягчающие ответственность.

Взыскание за совершение административного правонарушения налагается в пределах, установленных соответствующим нормативным актом, который предусматривает ответственность за совершение правонарушения. В частности, согласно положениям ст. 5.31 Кодекса РФ об административных правонарушениях (в ред. от 25.07.02), нарушение должностным лицом предприятия, учреждения, организации, независимо от форм собственности, законодательства РФ о труде и об охране труда, **влечет наложение штрафа в размере от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда**. Аналогичное взыскание может быть наложено на должностное лицо, если им не выполнены или нарушены обязательства администрации юридического лица по коллективному договору (соглашению), в том числе и обязательства по охране труда, санитарно-гигиенических условий труда (ст. 5.31 КоАП РФ).

Действующим законодательством РФ предусматривается возможность возложения на виновных лиц уголовной ответственности за совершенное нарушение или несоблюдение требований к условиям и охране труда. Указанная возможность установлена положениями ст. 143 УК РФ в случае нарушения должностными лицами юридического лица требований охраны труда. Норма данной статьи УК распространяется на тех должностных лиц, на которых в установленном законодательством порядке возложены обязанности по обеспечению требований охраны труда на предприятии, в организации, учреждении, а также на тех лиц, на которых данные обязанности возлагаются в силу закона. Условием применения подобной меры воздействия на виновного является причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью работника в результате допущенного нарушения требований к условиям и охране труда, которое допущено ответственным должностным лицом по неосторожности. Доказанная вина ответственного должностного лица в таких случаях означает, что к виновному в нарушении требований к условиям и охране труда могут быть применены меры наказания, предусмотренные нормой ст. 143 УК РФ, а именно: штраф, привлечение к выполнению исправительных работ, лишение свободы. Если при тех же условиях в результате неправомерных действий (бездействия) ответственного лица, совершенных по неосторожности, произошел **смертельный случай**, на виновного налагается наказание в виде лишения свободы **на срок до 5 лет**. С одновременным лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью **на срок до трех лет или без установления определенного срока**.

Кроме должностных лиц, которые в силу своих должностных обязанностей являются ответственными за неукоснительное исполнение требований к условиям и охране труда на данном предприятии, в организации, учреждении, независимо от их организационно-правовой формы, при определенных обстоятельствах аналогичная ответственность может быть возложена и на других работников юридического лица, если специальным приказом руководителя работник назначен ответственным за обеспечение и соблюдение правил охраны труда в отдельном подразделении (цех, участок и т. д.) или на определенном участке выполнения работ. Кроме руководителей юридических лиц и их заместителей аналогичная ответственность может быть возложена на главных инженеров и главных специалистов юридических лиц (главный энергетик, главный механик и т. д.), если этими специалистами не были своевременно приняты необходимые меры для обеспечения требований охраны труда, устранения выявленных недостатков и т. п.

Возложение уголовной ответственности на лиц, ответственных за обеспечение и соблюдение условий и правил охраны труда, может применяться судом по представлению соответствующих государственных органов только в случаях причинения здоровью пострадавшего работника вреда, который признается **тяжким или средней тяжести**. А также в случаях, когда неосторожные действия ответственных лиц повлекли **смерть работника**.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ И ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами, (ст.362 ТК РФ).

Работодатели, допустившие грубые нарушения законодательных и иных нормативных актов по охране труда:

- привлекаются к административной ответственности;

- лишаются лицензии на производственную деятельность;
- привлекаются к уголовной ответственности.

Административная ответственность (статья 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях) предусмотрена за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда и влечет:

- на должностных лиц наложение административного штрафа в размере 1000 до 5000 руб.;
- на должностных лиц, ранее подвергнутых административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, дисквалификацию на срок от 1-го до 3-х лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица в размере наложение штрафа от 1000 до 5000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;
- на юридических лиц наложение штрафа 30000 до 50000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток (назначается судьей).

Административное приостановление деятельности заключается во временном прекращении деятельности лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков, а также эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг (ст. 3.12 КоАП).

Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом (ст. 3.11 КоАП).

Уголовная ответственность предусмотрена:

- за нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда (ст. 143 УК РФ), совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, - эти лица наказываются:
 - штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов;
 - или исправительными работами на срок до 2-х лет,
 - либо принудительными работами на срок до 1-го года, либо лишением свободы на тот же срок.
- наказываются принудительными работами на срок до 4-х лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового;
- нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека либо крупного ущерба наказываются (ст. 216 УК РФ):
 - штрафом в размере от 80 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо
 - ограничением свободы на срок до 3-х лет, либо принудительными работами на срок до 3-х лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового

Крупным ущербом в настоящей статье признается ущерб, сумма которого превышает 500 тысяч рублей.

- то же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается ограничением свободы на срок до 5 лет, либо лишением свободы на срок до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового;
- наказываются принудительными работами на срок до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до 7 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

2. Основы управления охраной труда в организации

2.1 Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

В результате изучения этого раздела Вы будете знать:

- Обязанности работодателя по соблюдению требований законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливающих правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.
- Распределение функциональных обязанностей работодателя по обеспечению требований охраны труда среди работников руководителей и специалистов.
- Служба (специалист) охраны труда организации и ее (его) функции.
- Организация внутрифирменного (многоступенчатого) контроля.
- Организация рассмотрения вопросов охраны труда руководителями.
- Организация целевых и комплексных проверок.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
2. Уголовный кодекс Российской Федерации. Принят 24 мая 1996 г. (с изменениями и дополнениями).
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Основные обязанности по обеспечению безопасных условий охраны труда, в соответствии с положениями ст. 14 Закона и ст. 212 Трудового кодекса РФ, возлагаются на работодателя (администрацию юридического лица), который, в частности, **обязан обеспечить:**

- безопасность при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и применяемых в производстве сырья и материалов, а также эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты;
- выполнение требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда на каждом рабочем месте;
- организацию надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников;
- режим труда и отдыха работников, установленный законодательством;
- выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих;
- эффективный контроль за уровнем воздействия вредных и опасных производственных факторов на здоровье работников;
- возмещение вреда, причиненного работникам в результате увечья, профессионального заболевания либо иных повреждений здоровья, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда;
- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;
- допуск представителей органов государственного надзора и контроля и общественного контроля для осуществления их функций, представление им необходимой информации;

- своевременную уплату штрафа, наложенного органами государственного надзора и контроля за нарушение законодательства об охране труда и нормативных правовых актов по безопасности и гигиене труда;
- необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшему;
- обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обязательства работодателей по обеспечению охраны труда отражаются в генеральных, отраслевых (тарифных), специальных (региональных) актах-соглашениях, **коллективных договорах** и индивидуальных **трудовых** договорах (контрактах).

Общее руководство работой по охране труда в структурных подразделениях организации осуществляет работодатель.

Непосредственное руководство работой по охране труда в организациях и ее структурных подразделениях **осуществляет должностное лицо**, на которое приказом возложены обязанности по обеспечению охраны труда в организации.

Заместители руководителя организации (работодателя), руководители (начальники) производств и участков, руководители функциональных служб осуществляют руководство деятельностью по охране труда соответствующих подразделений и служб организации в соответствии с требованиями законодательных и нормативных правовых актов по охране труда.

Организацию и разработку проектов нормативных и распорядительных документов по охране труда предприятия осуществляет руководитель службы охраны труда.

Руководитель организации (генеральный директор, директор, начальник, управляющий) обязан:

- обеспечивать безопасную эксплуатацию производственных зданий, сооружений, механизмов, оборудования, помещений, безопасность технологических и производственных процессов, применяемых в производстве сырья и материалов;
- обеспечивать в структурных подразделениях организации и на рабочих местах соблюдение законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, постановлений Правительства Российской Федерации и Министерства труда и социального развития, предписаний органов государственного надзора и контроля, государственной экспертизы условий труда;
- организовывать разработку и обеспечивать выделение финансовых средств на реализацию мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;
- рассматривать вопросы состояния условий и охраны труда при обсуждении хозяйственной деятельности организации;
- привлекать, согласно действующему законодательству, к ответственности должностных лиц, проявивших безответственность в обеспечении охраны труда в подчиненных подразделениях, не принимающих мер по выполнению требований государственных стандартов, правил и норм по охране труда, допустивших несчастные случаи на производстве или профессиональную заболеваемость;
- вносить в должностные инструкции своих заместителей, руководителей подразделений и специалистов должностные обязанности по обеспечению охраны труда или утверждать их приказом по организации;
- осуществлять руководство службой охраны труда организации;
- обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечивать организацию и проведение аттестации рабочих мест и сертификации производственных объектов на соответствие требованиям охраны труда;
- обеспечивать беспрепятственный допуск в организацию представителей органов государственного надзора и контроля, государственной экспертизы условий труда, общественного контроля для проведения проверок, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организовывать и проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим **Положением о расследовании и учете несчастных**

случаев на производстве (Постановление от 24.10.2002 № 73 Об утверждении форм документов, необходимых для учета и расследования несчастных случаев на производстве);

- обеспечивать режим труда и отдыха работников, установленный действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда;
- обеспечивать эффективный контроль за уровнем воздействия вредных или опасных производственных факторов на здоровье работников;
- обеспечивать возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать своевременную уплату штрафа, наложенного органами государственного надзора и контроля за нарушение законодательства об охране труда и нормативных правовых актов по безопасности и гигиене труда;
- обеспечивать предоставление органам управления охраной труда, надзора и контроля необходимой информации о состоянии условий и охраны труда в организации, выполнении их предписаний, о всех подлежащих регистрации несчастных случаях и повреждениях здоровья работников на производстве.

Главный инженер (технический директор, заместитель руководителя организации по производству) обязан обеспечивать:

- руководство работой по обеспечению охраны труда руководителями структурных подразделений;
- организацию внедрения в структурных подразделениях предприятия нормативных правовых актов по охране труда и контроля за выполнением изложенных в них требований;
- осуществление мероприятий по внедрению безопасной техники и технологии;
- выполнение в установленные сроки предписаний органов государственного надзора и контроля;
- технический надзор за исправным состоянием и безопасной эксплуатацией зданий, помещений, объектов социального назначения, отдельных сооружений, устройств, машин, механизмов, станочного парка и другого оборудования в соответствии с требованиями действующих правил и норм техники безопасности и производственной санитарии, государственных стандартов безопасности труда;
- разработку в конструкторской и технологической документации организации и на выпускаемые изделия мер безопасности в соответствии с требованиями государственных стандартов, правил и норм по охране труда;
- организацию и проведение в установленные сроки обучения и проверки знаний по охране труда и безопасности труда руководителей структурных подразделений, специалистов, инженерно-технических работников и рабочих, инструктирования работников предприятия по охране труда;
- своевременное расследование несчастных случаев на производстве и случаев профессиональной заболеваемости в соответствии с действующими положениями, разработку и выполнение мероприятий по их предупреждению;
- утверждение планировок на размещение оборудования, машин, механизмов и организацию рабочих мест в структурных подразделениях (действующих производствах) в соответствии с требованиями строительных норм и правил, правил и норм техники безопасности и производственной санитарии, государственных стандартов;
- согласование с проектной организацией при значительном переоборудовании рабочих помещений;
- разработку, пересмотр и утверждение инструкций по охране труда для профессий по видам работ;
- принятие необходимых мер для сохранения жизни и здоровья работников при возможности возникновения аварийных ситуаций, в том числе мер по оказанию первой помощи пострадавшим.

Заместитель руководителя по кадрам (начальник отдела кадров) обязан обеспечивать:

- организацию контроля за соблюдением установленного режима работы структурных подразделений;

- прохождение предварительного при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников в случаях, предусмотренных действующими приказами Минздрава России и законодательством;
- организацию обучения и проверки знаний по охране труда и безопасности труда руководителей, специалистов, инженерно-технических работников и рабочих, совместно со службой охраны труда;
- информирование работников, вновь принимаемых на работу, и постоянных работников в процессе их производственной деятельности о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях за условия труда.

Заместитель руководителя по капитальному строительству (начальник отдела по капитальному строительству) обязан обеспечивать:

- соблюдение строительных норм и правил, правил и норм техники безопасности и производственной санитарии при капитальном строительстве и реконструкции производственных объектов, участие в приемке их в эксплуатацию;
- организацию безопасной эксплуатации оборудования, машин и механизмов на закрепленных объектах;
- соблюдение в организации проектной дисциплины, ведения строительства и реконструкции только по проектам специализированных организаций и по согласованию с автором проекта;
- выполнение работ по подготовке структурных подразделений организации к работе в осенне-зимний период;
- наличие необходимого количества санитарно-бытовых помещений.

Заместитель руководителя организации по снабжению (коммерческий директор, начальник отдела материально-технического снабжения) обязан обеспечивать:

- организацию транспортировки, хранения, учета и выдачи вредных веществ, баллонов со сжатыми и сжиженными газами и других материалов в соответствии с требованиями правил и норм техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности;
- безопасное содержание и безопасную эксплуатацию складского хозяйства организации;
- своевременное обеспечение организации оборудованием, топливом, а также оборудованием и материалами, необходимыми для создания здоровых и безопасных условий труда;
- сбор, переработку и утилизацию вредных, легковоспламеняющихся, горючих веществ и материалов, являющихся отходами производства;
- приобретение для работников качественной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смазывающих, обезвреживающих и моющих средств в соответствии с действующим законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда.

Руководитель службы охраны труда (инженер по охране труда) обязан:

- выявлять опасные и вредные производственные факторы на рабочих местах;
- проводить анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний;
- оказывать помощь структурным подразделениям в организации и проведении замеров параметров опасных и вредных производственных факторов, аттестации и сертификации рабочих мест и производственного оборудования на соответствие требованиям охраны труда;
- информировать работников от лица работодателя о состоянии условий труда на рабочем месте, о причинах и возможных сроках наступления профессиональных заболеваний, а также о принятых мерах по защите от опасных и вредных производственных факторов;
- участвовать в подготовке документов на выплату возмещения вреда, причиненного здоровью сотрудников в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- проводить совместно с представителями соответствующих подразделений организаций и с участием уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или

трудового коллектива проверки, обследования технического состояния зданий, сооружений, а также оборудования, машин и механизмов на соответствие их нормативным правовым актам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников;

- разрабатывать совместно с руководителями подразделений и другими службами организации мероприятия по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда и доведению их до требований нормативных правовых актов по охране труда, а также оказывать организационную помощь по выполнению запланированных мероприятий;

- участвовать в составлении раздела «Охрана труда» коллективного договора, соглашения по охране труда предприятия;

- согласовывать разрабатываемую в организации проектную документацию в части соблюдения в ней требований по охране труда;

- участвовать в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструируемых объектов производственного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований нормативных правовых актов по охране труда;

- оказывать помощь руководителям подразделений организации в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры. А также списки профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются компенсации и льготы за тяжелые, вредные или опасные условия труда;

- составлять (при участии руководителей подразделений и соответствующих служб организации) перечни профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда;

- оказывать методическую помощь руководителям подразделений организации при разработке и пересмотре инструкций по охране труда для работников, стандартов предприятия системы стандартов безопасности труда;

- разрабатывать программу и проводить вводный инструктаж по охране труда со всеми вновь принимаемыми на работу, командированными учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику;

- согласовывать проекты документов:

- инструкций по охране труда для работников;

- стандартов предприятия системы стандартов безопасности труда;

- перечней профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте;

- программ первичного инструктажа на рабочем месте;

- оказывать методическую помощь в организации инструктажа (первичного на рабочем месте, повторного, внепланового, целевого), обучения и проверки знаний по охране труда работников;

- участвовать в работе комиссий по проверке знаний по охране труда у работников организации;

- организовывать обеспечение подразделений организации правилами, нормами, плакатами и другими наглядными пособиями по охране труда, а также оказывать им методическую помощь в оборудовании соответствующих информационных стендов;

- составлять отчетность по охране труда по установленным формам и в соответствующие сроки;

- осуществлять контроль за:

- соблюдением требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- правильным применением средств индивидуальной защиты;

- соблюдением Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- выполнением мероприятий раздела «Охраны труда» коллективного договора, соглашения по охране труда, по устранению причин, вызвавших несчастный случай (из

акта формы Н-1), предписаний органов государственного контроля и надзора, других мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда;

- наличием в подразделениях инструкций по охране труда для работников, согласно перечню профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром;
- соблюдением графиков замеров параметров опасных и вредных производственных факторов;
- своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;
- эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем;
- состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;
- своевременным и качественным проведением обучения, проверкой знаний и всех видов инструктажей по охране труда;
- организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- правильным расходованием в подразделениях организации средств, выделенных на выполнение мероприятий по охране труда;

- запрещать эксплуатацию машин, механизмов, оборудования и производство работ при выявлении нарушений нормативных правовых актов по охране труда и в случаях возникновения угрозы жизни и здоровью работников, аварийных ситуаций при дальнейшей их эксплуатации или производстве работ;

- подготавливать и вносить предложения о разработке и внедрении более совершенных конструкций оградительной техники, предохранительных и блокировочных устройств и других средств защиты от воздействия опасных и вредных производственных факторов;

- анализировать и обобщать предложения по расходованию средств фонда охраны труда организации и подготавливать обоснования о выделении организации средств из территориального фонда охраны труда на мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

- доводить до сведения работников организации о вводимых в действие новых законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- организовывать хранение документации (актов формы Н-1, других документов по расследованию несчастных случаев на производстве, протоколов замеров параметров опасных и вредных производственных факторов, материалов аттестации и сертификации рабочих мест и др.) в соответствии со сроками, установленными нормативными правовыми актами;

- рассматривать письма, заявления и жалобы работников по вопросам охраны труда и подготавливать по ним предложения работодателю (руководителям подразделений) по устранению имеющихся и выявленных в ходе расследований недостатков и упущений, а также подготавливать ответы заявителям;

- руководить работой кабинета по охране труда, организовывать пропаганду и информацию по вопросам охраны труда в организации, используя для этих целей внутреннюю радиосеть, телевидение, видео- и кинофильмы, малотиражную печать организации, стенные газеты, витрины и т.д.

Порядок разработки и утверждения локальных нормативных актов по охране труда регламентируется соответствующими положениями, которые утверждаются Постановлениями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также методическими указаниями по разработке правил и инструкций по охране труда.

Кроме этого, на предприятиях, в организациях и учреждениях вопросы охраны труда, улучшения условий труда, социального развития, здоровья работающих, как и иные производственные и трудовые отношения, регулируются соответствующими условиями коллективного договора (соглашения). Содержание индивидуального трудового договора (контракта), как правило, повторяет или подтверждает те условия осуществления работником его трудовой деятельности и меры, направленные на охрану его труда, которые согласованы ранее в тексте коллективного договора (соглашения).

Если требования по охране труда, установленные федеральными нормативными правовыми актами, актами субъектов РФ, отраслевыми стандартами не содержат каких-либо требований, соблюдение которых при осуществлении определенного вида трудовой деятельности работника необходимо для обеспечения безопасных условий труда, администрация юридического лица, по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом, действующим на данном предприятии, в организации, учреждении должна принять необходимые меры, направленные на обеспечение проведения таких работ в безопасных условиях.

2.2 Управление внутренней мотивацией работников на безопасный труд и соблюдение требований охраны труда.

В результате изучения этого раздела Вы будете знать:

- Психологические (личностные) причины травматизма.
- Понятие "культура охраны труда".
- Работник как личность.
- Построение системы поощрений и наказаний.
- Организация соревнования на лучшее рабочее место по охране труда.
- Вовлечение работников в управление охраной труда.
- Организация ступенчатого "административно-общественного" контроля.
- Организация информирования работников по вопросам охраны труда.
- Всемирный день охраны труда. Организация "Дня охраны труда".

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ РАБОТНИКОВ НА БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД

Пропаганда в области охраны труда является одним из основных направлений работы, способствующей улучшению состояния условий и охраны труда работников предприятий, снижению уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Задачами пропаганды в области охраны труда являются:

- ознакомление работников предприятий с теми мероприятиями, которые проводят федеральные законодательные и исполнительные власти и органы управления для улучшения состояния условий и охраны труда;
- пропаганда технических знаний в области охраны труда;
- обобщение и распространение передового опыта, достижений науки и техники в области охраны труда.

Решение задач пропаганды в области охраны труда достигается путем:

- демонстрации кинофильмов и диафильмов;
- проведения лекций, докладов и бесед;
- информации об издании новых книг и плакатов;
- организации периодических выставок;
- использования заводского радиовещания, стенных газет, стендов охраны труда.

Пропаганда в области охраны труда должна способствовать:

- доведению до сознания каждого рабочего значения создания благоприятных условий труда, необходимости безусловного выполнения всех норм и правил техники безопасности и производственной санитарии, соблюдения технологической и трудовой дисциплины, проведения мероприятий по профилактике травматизма и профессиональных заболеваний;
- быстрейшему внедрению современных средств техники безопасности и санитарно-гигиенических устройств;
- повышению технического уровня трудящихся.

Научно-популярные и учебные кинофильмы по технике безопасности, производственной санитарии, технической эстетике и другим вопросам являются эффективным средством пропаганды.

Демонстрация кинофильмов, диафильмов, рисунков, схем, чертежей осуществляется с помощью технических средств. К эффективным формам пропаганды вопросов охраны труда относятся лекции, доклады, беседы.

Лекции по охране труда должны проводиться как по общим, так и по конкретным вопросам.

Задачей лекций по общим вопросам является расширение кругозора слушателей и привлечение внимания к вопросам охраны труда для активизации работы в этой области.

Лекции на конкретные темы охраны труда должны пропагандировать комплекс мероприятий или отдельные мероприятия, способствующие улучшению условий труда в цехах и на производственных участках.

Темы лекций следует излагать с учетом специфических особенностей соответствующего производства, его оборудования, условий труда. Необходимо на примерах состояния охраны труда и анализа конкретных недостатков давать рекомендации по их устранению.

Лекции целесообразно сопровождать показом наглядных пособий — чертежей, схем, плакатов, фотографий.

Темами таких лекций могут быть вопросы охраны труда в отдельных производствах, меры безопасности на некоторых видах оборудования, профилактические меры при работах, связанных с вредностями или повышенной опасностью, способы устранения причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, вопросы применения спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

К чтению лекций следует привлечь сотрудников научно-исследовательских институтов, врачей органов санитарно-эпидемиологического надзора, государственных инспекторов по охране труда, специалистов органов управления охраны труда, инженерно-технических работников предприятия и др.

Лектор должен не только хорошо знать тему лекции, но и иметь основательные знания местных условий труда. От него требуется умение вызвать у слушателей интерес к положительному опыту и желание использовать его в своей работе. Освещая конкретные недостатки, имеющиеся в условиях данного производства, лектор должен намечать перед слушателями конкретные пути их устранения.

Помимо проведения лекций службы охраны труда, кабинеты охраны труда, должны организовать подготовку докладов о состоянии травматизма на цеховых участках или на отдельных видах оборудования с разбором причин и возможных путей их устранения, о планах оздоровительных мероприятий и мероприятий по охране труда на предприятии и в отдельных цехах и др.

В качестве докладчиков должны выступать руководители цеха, специалисты, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда или государственные инспектора по охране труда, врачи органов санитарно-эпидемиологического надзора, специалисты органов управления охраной труда и др.

Беседы по вопросам охраны труда предназначены, главным образом, для работников отдельных производственных участков.

Темы бесед определяются наиболее злободневными проблемами, возникающими на участках. Например, если на участке увеличилось количество случаев засорения глаз, беседа может быть посвящена изложению способов их предупреждения.

Темой беседы может быть несчастный случай, происшедший на участке (с анализом причин и изложением необходимых профилактических мер), а также отдельные случаи нарушения рабочими инструкций по безопасным способам работы или разбор содержания инструкции по охране труда.

Основная цель беседы — мобилизовать слушателей на устранение конкретных причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Беседы должны быть краткими, выразительными, с конкретными примерами.

Службы охраны труда, а при наличии кабинеты охраны труда, должны регулярно информировать работников предприятий о новых книгах в области охраны труда, периодических изданиях, работах научно-исследовательских институтов, нормативных правовых актов по охране труда, плакатах по охране труда и др.

Для своевременной информации об опыте работы и новейших достижениях предприятий и других организаций в области охраны труда на предприятия должны устраиваться небольшие выставки эпизодического характера.

Для пропаганды вопросов охраны труда на предприятии следует использовать радиопередачи через радиозел.

Передачи по радио должны посвящаться отдельным вопросам охраны труда в цехах предприятиях. При этом приводятся как положительные, так и отрицательные примеры с соответствующими выводами.

По радио можно передавать отдельные извлечения из правил техники безопасности и сообщать о последствиях их нарушений.

Длительность радиопередач должна быть, как правило, не более 10 минут.

Службы охраны труда, а при наличии кабинеты охраны труда, должны организовывать пропаганду материалов по охране труда через заводскую многотиражку.

В многотиражке следует сообщать о причинах травматизма на отдельных производственных участках; освещать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, комиссий охраны труда предприятия; помещать описания рационализаторских предложений и изобретений, направленных на улучшение условий труда; публиковать материалы об опыте работы без несчастных случаев и др.

Газета должна отражать как положительный опыт, так и недостатки в работе, мобилизуя рабочих, администрацию и общественные организации на устранение недостатков.

Целесообразно периодически давать в многотиражке раздел «Вопросы и ответы по охране труда», включая туда наиболее актуальные вопросы, которыми интересуются работающие на данном предприятии.

Службам охраны труда, а при наличии кабинетам охраны труда, следует через администрацию цехов организовать цеховые стенные газеты по вопросам охраны труда или стенды охраны труда и консультировать лиц, занятых их выпуском.

Следует периодически напоминать администрации цехов и предприятия о том, что наличие производственного травматизма и заболеваний подрывает экономику предприятия. Важно, чтобы критика выявляла производственные резервы, связанные с улучшением условий труда, и призывала руководителей цехов, предприятия и общественные организации усилить борьбу за снижение травматизма и профзаболеваний.

Целесообразным можно считать организацию и проведение на предприятии «Дня охраны труда».

Всемирный «День охраны труда» проводится в апреле.

Международная организация труда (International Labour Organization, ILO, русск. МОТ) объявила 28 апреля Всемирным днем охраны труда (World Day for Safety and Health at Work) с тем, чтобы привлечь внимание мировой общественности к масштабам проблемы, а также к тому, каким образом создание и продвижение культуры охраны труда может способствовать снижению ежегодной смертности на рабочем месте. Впервые этот день был отмечен в 2003 году.

Идея проведения Всемирного дня охраны труда берет начало от Дня памяти погибших работников, впервые проведенного американскими и канадскими трудящимися в 1989 году в память о работниках, пострадавших или погибших на рабочем месте.

Сегодня более чем в ста странах проводятся мероприятия, направленные на привлечение внимания общественности к нерешенным проблемам охраны труда.

Как отмечают в министерстве здравоохранения и социального развития РФ, в последние годы «эти акции вызывают все больший интерес и поддержку со стороны руководителей и работников промышленных предприятий и фирм России».

Продвижение культуры охраны труда может способствовать снижению смертности на рабочем месте (Фото: PavleMarjanovic, Shutterstock)

По оценкам МОТ, **каждый день в мире** в среднем **около 5000 человек** умирают в результате несчастных случаев и заболеваемости на производстве, суммарно достигая за год **от 2 до 2,3 миллиона** случаев производственно обусловленной смертности. Из этого числа **около 350 тысяч** случаев составляют несчастные случаи со смертельным исходом и **около 1,7-2 миллиона** смертей, вызванных связанными с работой заболеваниями.

Кроме того, ежегодно работники страдают приблизительно от 270 миллионов несчастных случаев на производстве, которые ведут к отсутствию на рабочем месте в течение более 3 дней, и от около 160 миллионов случаев болезней без смертельного исхода.

2.3 Социальное партнерство работодателя и работников в сфере охраны труда.

Организация общественного контроля.

В разделе рассмотрены вопросы:

- понятие, основные принципы и стороны социального партнерства;
- кто может быть представителем работников и работодателей;
- уровни и формы социального партнерства;
- органы социального партнерства;
- порядок ведения коллективных переговоров;
- что такое коллективные договоры и соглашения;
- ответственность сторон социального партнерства.
- организация общественного контроля за охраной труда;
- профессиональные союзы в области охраны труда;
- уполномоченные (доверенные) лица по охране труда;
- Комитеты (комиссии) по охране труда.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ.
- Федеральный Закон Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности (с изменениями и дополнениями)».
- Постановление ФНПР «О типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза» от 18.10.2006 года № 4-3.
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2006г. № 413. «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений, между:

- работниками (представителями работников),
- работодателями (представителями работодателей),
- органами государственной власти,
- органами местного самоуправления,
- направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 Трудового кодекса Российской Федерации).

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров и соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

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.

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ

Представителями работников являются:

- профессиональные союзы и их объединения;
- иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов;
- иные представители, избираемые работниками.

Федеральный закон «О профессиональных союзах...» закрепил право профсоюзов на представительство и защиту интересов работников. Профсоюзы являются наиболее заинтересованной и последовательной стороной социального партнерства.

Первичные профсоюзные организации и их органы на локальном уровне представляют в социальном партнерстве интересы:

- работников, являющихся членами профсоюзов;
- всех работников, независимо от их членства в профсоюзах о при проведении коллективных переговоров;
- заключении или изменении коллективного договора;
- при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

В случае, когда первичная профсоюзная организация не вправе представлять интересы всех работников на локальном уровне (или если она объединяет менее половины сотрудников) на общем собрании работников должен быть избран иной представитель (представительный орган). Такой представитель избирается тайным голосованием.

Представители работников имеют право участвовать в управлении организацией.

Основные формы участия:

- учет мнения представительного органа работников;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации,
- внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Представители работников имеют право вносить соответствующие предложения по этим вопросам в органы управления и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Представителями работодателей являются:

- руководитель организации,
- работодатель,
- индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица.

Иными представителями работодателей являются:

- соответствующие федеральные органы исполнительной власти;
- органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- иные государственные органы;
- органы местного самоуправления.

Интересы работодателей:

- при проведении коллективных переговоров,
- заключении или изменении соглашений,
- разрешении коллективных споров по поводу их заключения или изменения,
- при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений

представляют соответствующие объединения работодателей.

Объединение работодателей - некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления (ст. 33 ТК РФ).

УРОВНИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Социальное партнерство осуществляется на уровне:

- федеральном, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональном, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
- региональном, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- отраслевом, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальном, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- локальном, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателей в сфере труда (ст. 26 ТК РФ).

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых 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.

ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

На всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для:

- обеспечения регулирования социально-трудовых отношений;
- ведения коллективных переговоров;
- подготовки проектов коллективных договоров, соглашений;
- заключения коллективных договоров, соглашений;
- организации контроля за их выполнением.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК).

Членами Российской трехсторонней комиссии являются представители:

- общероссийских объединений профсоюзов;
- общероссийских объединений работодателей;
- Правительства Российской Федерации.

Профсоюзы и работодатели самостоятельно определяют персональный состав своих представителей и порядок их ротации. Состав представителей власти утверждается Постановлением Правительства РФ.

Количество членов РТК от каждой из сторон не может превышать 30 человек.

По своему статусу РТК - совещательный орган, имеющий право «давать рекомендации федеральным органам государственной власти».

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения.

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Органы социального партнерства обязаны обеспечить условия для участия комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Принятые комиссиями в результате обсуждения решения должны быть в обязательном порядке рассмотрены соответствующими органами власти.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения.

Кроме этого, инициатору проведения коллективных переговоров необходимо направить ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров.

Днем начала переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Не допускаются для ведения коллективных переговоров от имени работников:

- лица, представляющие интересы работодателей;
- организации, финансируемые работодателем.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Право инициировать коллективные переговоры предоставлено в соответствии со ст. 37 ТК РФ первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников.

Общее собрание работников имеет право определить первичную профсоюзную организацию или иного представителя, которые будут представлять весь трудовой коллектив во время проведения коллективных переговоров, в случае если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации не объединяют более половины работников.

Первичная профсоюзная организация или иной представитель, наделенные правом вступать в коллективные переговоры с работодателем, **обязаны:**

- известить все первичные профсоюзные организации о начале коллективных переговоров;
- в течение 5 дней создать с ними единый представительный орган или включить их представителей в состав единого представительного органа.

Стороны должны предоставить друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39 ТК РФ).

Лица, участвующие в коллективных переговорах освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Представители работников не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию;
- переведены на другую работу;
- уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение, то составляется протокол разногласий (ст. 38 ТК РФ).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора стороны должны:

- подписать коллективный договор на согласованных условиях;
- одновременно составить протокол разногласий в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров.

Коллективный договор может заключаться в:

- организации в целом;
- ее филиалах;
- представительствах;
- иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя подразделения, а правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и др.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации - на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования организации,
- реорганизации организации в форме преобразования,
- расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

коллективным договором.

СОГЛАШЕНИЕ

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений.

Соглашение заключается между полномочными представителями работников и работодателей на:

- федеральном,
 - межрегиональном,
 - региональном,
 - отраслевом (межотраслевом),
 - территориальном
- уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

Соглашение, в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений, может быть:

генеральное - устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне;

межрегиональное — устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений — на — уровне двух и более субъектов Российской Федерации;

региональное — устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации;

отраслевое (межотраслевое) - определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей).

территориальное — устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

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

Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах.

Работодатели обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

Соглашение подписывается представителями сторон.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет.

Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

По предложению сторон отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению.

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

Коллективный договор, соглашение в течение 7 дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

Вступление в силу коллективного договора, соглашения не зависит от факта их уведомительной регистрации.

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется:

- сторонами социального партнерства;
- их представителями;
- соответствующими органами по труду.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Согласно Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях (195-ФЗ, 30.12.01 г.) и Трудовому Кодексу РФ (197-ФЗ, от.55) работодатель или лица, его представляющие, виновные:

- в уклонении от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения; - в нарушении установленного законом срока их заключения; - в необеспечении работы комиссии; - в непредоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля; - в уклонении от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе в непредоставлении помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания подвергаются:	административному штрафу в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (КоАП, раздел II, гл. 5, ст. 5.28, 5.29, 5.32); От 1000 руб. до 3000 руб.
- в необоснованном отказе от заключения коллективного договора, соглашения; - в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению подвергаются:	административному штрафу в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей (КоАП, раздел II, гл. 5, ст. 5.30, 5.31); От 3000 руб. до 5000 руб.
в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры подвергаются:	административному штрафу в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей (КоАП, раздел II, гл. 5, ст. 5.33); От 2000 руб. до 4000 руб.
в увольнении работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки подвергаются:	административному штрафу в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей (КоАП, раздел II, гл. 5, ст. 5.34); От 4000 руб. до 5000 руб.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ ЗА ОХРАНОЙ ТРУДА

Общественный контроль за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. ст.31, 218, 370).

Общественный контроль осуществляется:

- профессиональными союзами или
- иными представительными органами (представителями).

Иные представители работников.

В случаях, когда работники не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников - может быть избран иной представитель (представительный орган).

Такой представитель избирается:

- на общем собрании (конференции) работников;
- тайным голосованием.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Профессиональные союзы могут создавать правовые и технические инспекции труда.

Профессиональные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) у которых работают члены данного профсоюза.

Права профессиональных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов.

Профессиональные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право (ст. 370 ТК РФ):

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям Представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения. Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

При осуществлении указанных полномочий профессиональные союзы взаимодействуют:

- с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- его территориальными органами;
- другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

УПОЛНОМОЧЕННЫЕ (ДОВЕРЕННЫЕ) ЛИЦА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Постановление ФНПР «О типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза» от 18.10.2006 года № 4-3 утверждены Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

Выборы уполномоченных проводят:

- на общем собрании трудового коллектива организации (цеха, участка);
- на срок полномочий выборного органа первичной профсоюзной организации.

Численность уполномоченных, порядок их избрания и срок полномочий могут быть оговорены в коллективном договоре или другом совместном решении работодателя и представительного общественного органа.

Уполномоченные могут быть избраны из числа специалистов, не работающих на данном предприятии (по согласованию с работодателем).

Не рекомендуется избирать уполномоченными работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны труда.

Уполномоченные входят, как правило, в состав комитета (комиссии) по охране труда предприятия.

Уполномоченные периодически отчитываются на общем собрании трудового коллектива. Они могут быть отозваны до истечения срока полномочий, если не выполняют своих функций.

Основными задачами уполномоченных лиц по охране труда являются:

- содействие созданию на предприятии (в производственном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда;
- осуществление контроля за состоянием охраны труда и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;
- представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда,

выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда;

- консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

Гарантии прав деятельности уполномоченных лиц по охране труда.

Работодатель обязан:

- создавать необходимые условия для работы уполномоченных;
- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя.

Обучение для уполномоченных рекомендуется организовывать за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика).

Уполномоченным выдается соответствующее удостоверение.

Уполномоченным для выполнения возложенных на них функций рекомендуется:

- предоставлять необходимое время в течение рабочего дня;
- устанавливать дополнительные социальные гарантии в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом.

КОМИТЕТЫ (КОМИССИИ) ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Комитет является:

- составной частью системы
- управления охраной труда;
- одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда (ст. 218 ТК РФ).

Комитеты создаются по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа.

В состав Комитетов на паритетной основе входят представители:

- работодателя;
- выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Положение о Комитете по охране труда в организации:

- рекомендуется разрабатывать на основании Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда (Приказ от 29 мая 2006 г. № 413) с учетом особенностей организации;
- утверждается приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками организации представительного органа.

Задачами Комитета являются:

- разработка программы совместных действий работодателя, профсоюзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;
- организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

Права членов Комитета (комиссии) по охране труда:

- получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;
- заслушивать сообщения работодателя (его представителя), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;
- заслушивать руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности;
- участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора по вопросам охраны труда;
- вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

Численность Комитета определяется в зависимости:

- от числа работников в организации;
- специфики производства;
- количества структурных подразделений и других особенностей;
- по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

Выдвижение в Комитет осуществляется:

- представителей работников - на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации (если он объединяет более половины работающих) или на собрании работников;
- представителей работодателя - работодателем.

Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Комитет избирает из своего состава:

- председателя (как правило, работодатель, или его ответственный представитель);
- заместителей от каждой стороны (одним из заместителей является представитель выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками представительного органа);
- секретаря (работник службы охраны труда).

Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

Члены комитета должны:

- проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) не реже одного раза в три года;
- информировать выборные органы или собрание работников о проделанной работе не реже одного раза в год.

2.4 Специальная оценка условий труда.

В результате изучения этого раздела Вы будете знать:

- классификацию условий труда и учет их при специальной оценке условий труда;
- цели, порядок проведения, оформления и использования результатов специальной оценки условий труда.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев (с изменениями и дополнениями).
- Федеральный закон 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. О специальной оценке условий труда.
- Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Критерии и классификация условий труда, утв. Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека 29 июля 2005 г. (Руководство - Р 2.2.2006-05).

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для:

разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников; информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;

осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

организации в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций;

установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

подготовки статистической отчетности об условиях труда;

решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;

определения в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом государственных нормативных требований охраны труда видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;

принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;

оценки уровней профессиональных рисков;

иных целей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда

Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований ФЗ о спецоценке условий труда;

изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда, число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда.

В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя.

При проведении у работодателя, отнесенного в соответствии с законодательством Российской Федерации к субъектам малого предпринимательства, специальной оценки условий труда в состав комиссии включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

Комиссия до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест. Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той

же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, а также в случае, если выполнение работ по проведению специальной оценки условий труда создает или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц, специальная оценка условий труда проводится с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, Государственной корпорацией по атомной энергии "Росатом" и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти особенностей (в том числе при необходимости оценки травмоопасности рабочих мест), утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов

Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией.

При осуществлении на рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должны учитываться:

- производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;

- результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

- случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;

- предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся.

В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении:

рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

Вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда

В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы производственной среды:

физические факторы - аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);

химические факторы - химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа;

биологические факторы - микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний.

В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса:

тяжесть трудового процесса - показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;

напряженность трудового процесса - показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

Испытательная лаборатория (центр) проводит исследования (испытания) и измерения следующих вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса:

температура воздуха;

относительная влажность воздуха;

скорость движения воздуха;

интенсивность и экспозиционная доза инфракрасного излучения;

напряженность переменного электрического поля промышленной частоты (50 Герц);

напряженность переменного магнитного поля промышленной частоты (50 Герц);

напряженность переменного электрического поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;

напряженность переменного магнитного поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;

напряженность электростатического поля и постоянного магнитного поля;

интенсивность источников ультрафиолетового излучения в диапазоне длин волн 200 - 400 нанометров;

энергетическая освещенность в диапазонах длин волн УФ-А (= 400 - 315 нанометров), УФ-В (= 315 - 280 нанометров), УФ-С (= 280 - 200 нанометров);

энергетическая экспозиция лазерного излучения;
мощность амбиентного эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений;
радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работников;
уровень звука;
общий уровень звукового давления инфразвука;
ультразвук воздушный;
вибрация общая и локальная;
освещенность рабочей поверхности;
концентрация вредных химических веществ, в том числе веществ биологической природы (антибиотиков, витаминов, гормонов, ферментов, белковых препаратов), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа, а также концентрация смесей таких веществ в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра));
массовая концентрация аэрозолей в воздухе рабочей зоны;
тяжесть трудового процесса (длина пути перемещения груза, мышечное усилие, масса перемещаемых грузов, угол наклона корпуса тела работника и количество наклонов за рабочий день (смену), время удержания груза, количество стереотипных рабочих движений);
напряженность трудового процесса работников, трудовая функция которых:
заключается в диспетчеризации производственных процессов, управлении транспортными средствами (длительность сосредоточенного наблюдения, плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени, число производственных объектов одновременного наблюдения, нагрузка на слуховой анализатор, время активного наблюдения за ходом производственного процесса);
заключается в обслуживании производственных процессов конвейерного типа (продолжительность выполнения единичной операции, число элементов (приемов), необходимых для реализации единичной операции);
связана с длительной работой с оптическими приборами;
связана с постоянной нагрузкой на голосовой аппарат;
биологические факторы (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра)).

По отдельным видам работ, профессий, должностей, специальностей федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, Государственной корпорацией по атомной энергии "Росатом" по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливаться дополнительный перечень вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, подлежащих исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда.

Классификация условий труда

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а

измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с методикой, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

По согласованию с территориальным органом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по месту нахождения соответствующих рабочих мест допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень.

В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, снижение класса (подкласса) условий труда может осуществляться в соответствии с отраслевыми особенностями, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Критерии классификации условий труда на рабочем месте устанавливаются методикой проведения специальной оценки условий труда.

Результаты проведения специальной оценки условий труда

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие требованиям ФЗ о спецоценке условий труда;

перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;

карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;

протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;

протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений (при наличии такого решения);

сводная ведомость специальной оценки условий труда;

перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;

заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по ее заполнению утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчете о проведении специальной оценки условий труда указываются сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах и заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований ФЗ о спецоценке условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Профсоюзный контроль за соблюдением требований ФЗ о спецоценке условий труда осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

2.5 Разработка инструкций по охране труда.

После изучения этого раздела Вы будете знать порядок:

- разработки, утверждения и пересмотра отраслевых и межотраслевых правил и типовых инструкций по охране труда;
- разработки, утверждения и пересмотра инструкций по охране труда для работников по профессиям, должностям и отдельным видам работ;
- обеспечения работников инструкциями по охране труда;
- надзора и контроля за соблюдением правил и инструкций по охране труда.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

- Конституция Российской Федерации. Принята 12 декабря 1993 г.
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- Постановление Минтруда России от 17 декабря 2002 г. № 80. Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда.
- Постановление Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. N 1160. Об утверждении положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.
- Постановление Минтруда России от 08 февраля 2000 г. № 14. Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации.
- Постановление Правительства Российской Федерации от 13 августа 1997 г. № 1009. Об утверждении правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации (в редакции ПП РФ от 18.12.2012 N 629).

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда состоит из:

- межотраслевых и отраслевых правил;
- типовых инструкций по охране труда;
- строительных и санитарных норм и правил;
- правил и инструкций по безопасности;
- правил устройства и безопасной эксплуатации;
- сводов правил по проектированию и строительству;
- гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда.

Постановление Минтруда России от 17 декабря 2002 г. №80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда» утвердило Методические рекомендации, разработанные в целях оказания помощи заинтересованным организациям по подготовке и оформлению нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

МЕЖОТРАСЛЕВЫЕ И ОТРАСЛЕВЫЕ ПРАВИЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Правила по охране труда могут быть межотраслевого и отраслевого назначения.

Межотраслевые ПРАВИЛА:

- разрабатываются с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти;
- утверждаются Минтрудом России.

Отраслевые ПРАВИЛА:

- разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти;
- согласовываются с Минтрудом России.

В межотраслевые и отраслевые правила по охране труда рекомендуется включать:

- Общие требования.
- Требования охраны труда работников при организации и проведении работ.
- Требования, предъявляемые к производственным помещениям и производственным площадкам (для процессов, выполняемых вне производственных помещений), для обеспечения охраны труда работников.
- Требования, предъявляемые к оборудованию, его размещению и организации рабочих мест, для обеспечения охраны труда работников.
- Требования, предъявляемые к хранению и транспортировке исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства, для обеспечения охраны труда работников.
- При необходимости можно включать другие главы.

Обозначение межотраслевых и отраслевых правил по охране труда состоит из:

ПОТ - правила по охране труда (индекс),

Р - Россия,

М - межотраслевые или

О - отраслевые,

001 - присвоенный номер,

20__ - год утверждения.

Например:

ПОТ Р М - 011 - 200__ - межотраслевые правила по охране труда;

ПОТ Р О - 001 - 200__ - отраслевые правила по охране труда.

МЕЖОТРАСЛЕВЫЕ И ОТРАСЛЕВЫЕ ТИПОВЫЕ ИНСТРУКЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Межотраслевые типовые ИНСТРУКЦИИ по охране труда:

- разрабатываются с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти;
- утверждаются Минтрудом России.

Отраслевые типовые ИНСТРУКЦИИ по охране труда:

- разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти;
- согласовываются с Минтрудом России.

Разработка межотраслевых и отраслевых типовых инструкций по охране труда осуществляется на основе:

- действующих законов и иных нормативных правовых актов;
- изучения вида работ, для которого инструкция разрабатывается;
- изучения условий труда, характерных для соответствующей должности, профессии (вида работ);
- определения опасных и вредных производственных факторов, характерных для работ, выполняемых работниками соответствующей должности, профессии;
- анализа типичных, наиболее вероятных причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- определения наиболее безопасных методов и приемов выполнения работ.

В межотраслевую или отраслевую типовую инструкцию по охране труда рекомендуется включать:

- Общие требования охраны труда.
- Требования охраны труда перед началом работы.
- Требования охраны труда во время работы.

- Требования охраны труда в аварийных ситуациях.
- Требования охраны труда по окончании работы.
- При необходимости можно включать другие разделы.

Обозначение межотраслевых и отраслевых типовых инструкций по охране труда:

ТИ - типовая инструкция,

Р - Россия,

М - межотраслевая,

О - отраслевая,

001 - присвоенный номер,

20__ - год утверждения.

Например:

ТИ Р М-001 (001-0_) - 200_ межотраслевая типовая инструкция по охране труда;

ТИ Р О-001 (001-0_) - 200_ отраслевая типовая инструкция по охране труда.

Проект нормативного правового акта подлежит согласованию с заинтересованными министерствами и ведомствами, если такое согласование является обязательным в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также, если в нормативном правовом акте содержатся положения, нормы и поручения, касающиеся других министерств и ведомств (Ростехнадзор России и др.).

Согласование нормативного правового акта оформляется визами (Постановление Правительства РФ от 13 августа 1997 г. № 1009).

Межотраслевые и отраслевые правила по охране труда должны быть направлены на рассмотрение и согласование:

- в федеральную инспекцию труда;
- соответствующие профсоюзные органы.

РАЗРАБОТКА ИНСТРУКЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ДЛЯ РАБОТНИКА

Инструкция по охране труда - внутренний нормативный документ организации (локальный нормативный акт ст. 8 ТК РФ), регламентирующий основные требования безопасного выполнения работ, предназначенный для проведения инструктажей по охране труда на рабочих местах.

Требования инструкций являются обязательными для работников. Невыполнение этих требований должно рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины (ст.ст. 81, 192 ТК РФ).

Работодатель обязан обеспечить (ст.212 ТК РФ):

- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом изложенного в письменном виде мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа. Порядок разработки и утверждения инструкций по охране труда для работника, также требования к их содержанию, регламентируются Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Разработка инструкций по охране труда для работников осуществляется на основании приказа (распоряжения) работодателя, в котором утверждаются:

- перечень профессий и видов работ, для которых разрабатываются инструкции;
- сроки разработки и ответственные лица.

Перечень определяется на основании штатного расписания организации. Названия профессий в штатном расписании должны соответствовать:

- Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих;

- Квалификационному справочнику должностей и тарифных разрядов служащих;
- Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих.

Например:

Если в штате организации нет профессии грузчики погрузочно-разгрузочные работы производятся работниками других имеющихся профессий, то разрабатывается инструкция по охране труда по виду работ, например, для проведения погрузочно-разгрузочных работ, по которой будут инструктироваться работники, осуществляющие эти работы.

Разрабатываются инструкции по охране труда для работников - руководителями соответствующих структурных подразделений организации.

КАЖДАЯ ИНСТРУКЦИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ДЛЯ РАБОТНИКА:

- Разрабатывается на основе:
 - межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда;
 - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда (при отсутствии межотраслевой или отраслевой типовой инструкции);
 - требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций-изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства.

Эти требования излагаются применительно к должности (профессии) работника или виду выполняемой работы.

- Вводится в действие приказом работодателя начиная со дня ее утверждения.
- Присваивается номер. В наименовании кратко указывается для какой профессии или вида работ она предназначается.
- Регистрируется в Журнале учета инструкций по охране труда для работников (приложение №9 к Методическим рекомендациям).

Учет инструкций по охране труда для работников осуществляется службой охраны труда (специалистом по охране труда) организации.

При разработке инструкций для работников должны быть проведены следующие мероприятия:

- изучение производственного, технологического процесса, выявление возможных опасных и вредных производственных факторов, возникающих при нормальном его протекании и при отклонениях от оптимального режима, и определение мер и средств защиты от них;
- определение соответствия требованиям безопасности применяемого оборудования, приспособлений и инструментов;
- подбор нормативных правовых документов и учебных пособий, которые могут быть использованы при разработке инструкций;
- изучение конструктивных особенностей и эффективности средств защиты, которые могут быть использованы при выполнении соответствующих работ;
- изучение анализа производственного травматизма, аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний для данной профессии (видов работы) в организации в отрасли;
- определение безопасных методов и приемов работы, их последовательность, а также технических и организационных требований, подлежащих включению в инструкцию.

В инструкции по охране труда должны быть указаны конкретные требования:

- по безопасной эксплуатации оборудования;
- безопасному выполнению технологических процессов и по общим вопросам условий труда;
- определены безопасные методы и приемы труда, последовательность их выполнения.

Разработка **временных инструкций по охране труда** допускается при вводимых в действие новых и реконструированных производств.

Эти инструкции разрабатываются на срок до приемки указанных производств в эксплуатацию.

К разработке временных инструкций предъявляются те же требования, что и для постоянных. Временные инструкции по охране труда для работников обеспечивают безопасное ведение технологических процессов (работ) и безопасную эксплуатацию оборудования.

Инструкции по охране труда для работников, обслуживающих объекты, подведомственные Ростехнадзору - лифты, котлы, грузоподъемные механизмы и др., разрабатываются на основе соответствующих правил и утверждаются в установленном этими органами порядке.

Примечание. На оборотной стороне инструкции рекомендуется наличие виз: разработчика инструкции, руководителя (специалиста) службы охраны труда, энергетика, технолога и других заинтересованных лиц.

ПОРЯДОК ПРОВЕРКИ, ПЕРЕСМОТРА ПРАВИЛ И ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Инструкции по охране труда подвергаются периодической проверке, при которой определяется необходимость пересмотра инструкций и внесения в них изменений.

Межотраслевые и отраслевые правила по охране труда принимаются сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на два срока.

Решение о продлении срока действия или отмене правил принимается не позднее 9 месяцев до окончания срока действия федеральным органом исполнительной власти, их принявшим.

Сроки действия межотраслевых и отраслевых типовых инструкций по охране труда устанавливаются с учетом сроков действия соответствующих правил по охране труда.

Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель.

Пересмотр инструкций по охране труда для работников производится не реже одного раза в 5 лет.

До истечения этих сроков они могут быть переработаны и изменены в следующих случаях:

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

Если в течение срока действия инструкции по охране труда для работника условия его труда не изменились, то приказом (распоряжением) работодателя ее действие продлевается на следующий срок, о чем делается запись на первой странице инструкции (ставится текущая дата, штамп «Пересмотрено» и подпись лица, ответственного за пересмотр инструкции, указывается срок продления инструкции).

ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ИНСТРУКЦИЯМИ

Руководитель службы охраны труда (специалист по охране труда), а там, где этой службы нет - работодатель, обязан выдать в каждое структурное подразделение организации инструкции по охране труда для работников с регистрацией факта их выдачи в журнале (приложение №10 к Методическим рекомендациям).

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

Инструкции для работников могут быть:

- выданы им на руки, под расписку в личной карточке инструктажа;
- вывешены на рабочих местах или участках;
- храниться в ином, доступном для работников месте.

Местонахождение инструкций определяет руководитель структурного подразделения (службы) с учетом необходимости обеспечения доступности и удобства ознакомления с ними.

НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ПРАВИЛ И ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Надзор и контроль за соблюдением правил и инструкций по охране труда для работников осуществляется федеральными органами надзора России.

Профессиональные союзы осуществляют общественный контроль за соблюдением правил и инструкций по охране труда работников.

Контроль за выполнением требований инструкций по охране труда для работников организаций возлагается:

- на сотрудников органов управления и их структурных подразделений (служб),
- на службу охраны труда (специалиста по охране труда) организации.

2.6 Организация обучения по охране труда и проверка знаний требований охраны труда работников организаций.

После изучения этого раздела Вы будете знать:

- порядок проведения и виды инструктажей по охране труда;
- порядок обучения работников рабочих профессий;
- порядок обучения по охране труда руководителей и специалистов.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

- Конституция Российской Федерации. Принята 12 декабря 1993 г.
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29. Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций.
- Постановление Минтруда России от 8 февраля 2000 г. № 14. Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации.
- ГОСТ 12.0.004-90. Организация обучения безопасности труда.
- ГОСТ 12.0.230-2007. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ИНСТРУКТАЖЕЙ РАБОТНИКОВ



Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 225 ТК).

ПОРЯДОК ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ:

- разработан для обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- устанавливает общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей;
- обязателен для исполнения:
 - федеральными органами исполнительной власти;
 - органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
 - органами местного самоуправления;
 - работодателями организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, работодателями - физическими лицами;
 - работниками, заключившими трудовой договор с работодателем.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»

Одновременно с обучением по охране труда и проверкой знаний требований охраны труда, осуществляемыми в соответствии с Порядком, может проводиться обучение и аттестация работников организаций по другим направлениям безопасности труда, организуемые органами государственного надзора и контроля и федеральными органами исполнительной власти в порядке, утверждаемом ими по согласованию с Минтрудом России.

ПРОВЕДЕНИЕ ИНСТРУКТАЖА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Виды инструктажей:

- вводный;
- первичный на рабочем месте;
- повторный на рабочем месте;
- внеплановый;
- целевой.

Вводный инструктаж проводится:

- для всех лиц принимаемых на работу;
- для командированных в организацию работников и работников сторонних организаций, выполняющих работы на выделенном участке;
- для обучающихся образовательных учреждений, проходящих производственную практику в организации;
- других лиц, участвующих в производственной деятельности организации.

Инструктаж проводится по Программе, разработанной на основании законодательных и иных правовых актов Российской Федерации с учетом специфики деятельности организации и утвержденной в установленном порядке работодателем (или уполномоченным им лицом).

Инструктаж проводит специалист по охране труда, или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности. **(Примерный перечень основных вопросов вводного инструктажа дан в Приложении 3, ГОСТ 12.0.004 -90).**

Проведение вводного инструктажа регистрируется в журнале вводного инструктажа (Приложение 4, ГОСТ 12.0.004-90), с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа).

Вновь принимаемые на работу работники рабочих профессий проходят обучение **по оказанию первой помощи пострадавшим** в сроки, установленные работодателем (или уполномоченным им лицом), но **не позднее одного месяца** после приема на работу.

Непосредственный руководитель работ (мастер, прораб и т.д.), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, проводит **первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.**

Проведение первичного инструктажа на рабочем месте, повторного на рабочем месте, внепланового и целевого инструктажей включает в себя:

- ознакомление с имеющимися опасными или вредными производственными факторами;
- изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации;
- применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой знаний и навыков безопасных приемов работы, лицом, проводившим инструктаж. Проведение инструктажей фиксируется в соответствующих журналах, либо в наряде-допуске на производство работ.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы:

- со всеми вновь принятыми в организацию работниками, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники);
- с работниками организаций, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;
- с командированными работниками сторонних организаций, обучающимися образовательных учреждений, проходящими производственную практику, и другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации.

Работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования и т.п., 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 проводится:

- со всеми работниками, для которых обязателен первичный инструктаж, **не реже одного раза в шесть месяцев.**

Внеплановый инструктаж проводится:

- при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;
- при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда;
- при нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария и т.п.);
- по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;
- при перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями - более 30 календарных дней, а для остальных работ - более двух месяцев;
- по решению работодателя (или уполномоченного им лица).

Целевой инструктаж проводится:

- при выполнении разовых работ;
- при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий;
- при работах, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы;
- при проведении в организации массовых мероприятий.

Конкретный порядок, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей по охране труда работников отдельных отраслей и организаций регулируются соответствующими отраслевыми и межотраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда.

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

ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ

Работодатель:

- обеспечивает обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда;

- организует проведение периодического не реже одного раза в год обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим.

Рабочие, связанные с выполнением работ или обслуживанием объектов (установок, оборудования) повышенной опасности, а также объектов подконтрольных органам государственного надзора, должны проходить периодическую проверку знаний по безопасности труда в сроки, установленные соответствующими правилами (ГОСТ 12.0.004-90).

ОБУЧЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ

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

ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРОХОДЯТ:

- руководители организаций и их заместители; - зам. главных инженеров по охране труда; - работодатели - физические лица; - иные лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью; - руководители, специалисты, инженерно-технические работники, осуществляющие организацию, руководство и проведение работ на рабочих местах и в производственных подразделениях, а также контроль и технически надзор за проведением работ.	в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда
- педагогические работники образовательных учреждений начального профессионального, высшего профессионального, послевузовского профессионального образования и дополнительного профессионального образования; - преподаватели дисциплин «охрана труда», «безопасность жизнедеятельности», «безопасность технологических процессов и производств», организаторы и руководители производственной практики обучающихся.	в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда

- специалисты служб охраны труда, работники, на которых работодателем возложены обязанности организации работы по охране труда; - члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.	в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда
- специалисты федеральных органов исполнительной власти; - органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда; - члены комиссии по проверке знаний требований охраны труда обучающих организаций, осуществляющих обучение специалистов и руководителей федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда.	в обучающих организациях Минтруда России
- специалисты органов исполнительной власти субъектов РФ; - члены комиссий по проверке знаний требований охраны труда обучающих организаций.	в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти
- специалисты органов местного самоуправления в области охраны труда; - члены комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций.	в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ

Специалисты организаций могут проходить обучение и проверку знаний требований охраны труда в самой организации, имеющей комиссию по проверке знаний требований охраны труда.

Обучающие организации могут проводить обучение по охране труда при наличии у них лицензии на право ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в данной области и соответствующей материально-технической базы.

Минтруд России разрабатывает и утверждает:

примерные учебные планы и программы обучения по охране труда;

требования к условиям осуществления обучения по охране труда обучающими организациями (по согласованию с Минобразованием России).

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

В процессе обучения по охране труда руководителей и специалистов проводятся лекции, семинары, собеседования, индивидуальные или групповые консультации, деловые игры и т.п., могут использоваться элементы самостоятельного изучения программы по охране труда, модульные и компьютерные программы, а также дистанционное обучение.

ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

Руководители и специалисты организаций проходят очередную проверку знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года.

Работник, не прошедший проверки знаний при обучении, обязан пройти повторную проверку в срок не позднее одного месяца.

Внеочередная проверка знаний руководителей и специалистов по охране труда проводится:

- при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда;
- при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменении технологических процессов;
- при назначении или переводе работников на другую работу, исполнение которой требует дополнительных знаний по охране труда;
- по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда, других органов государственного надзора и контроля, федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда при установлении нарушений требований охраны труда;
- по требованию работодателя (или уполномоченного им лица);
- после происшедших аварий и несчастных случаев;
- при перерыве в работе в данной должности более одного года.

Проверку знаний требований охраны труда проводит комиссия в составе не менее трех человек. Члены комиссии должны пройти обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

Состав комиссии по проверки знаний требований охраны труда:

В организации:	В обучающих организациях:
• руководитель организации • руководители структурных подразделений • специалисты служб охраны труда • главные специалисты (технологи, механики, энергетики и т.д.) • в работе комиссии могут принимать участие представители выборного профсоюзного органа	• руководители • штатные преподаватели по согласованию • руководители и специалисты: - федеральных органов исполнительной власти - органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда - органов местного самоуправления - органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства - профсоюзных органов

Результаты проверки знаний работников оформляются протоколом по форме № 1 к Порядку.

Работник успешно прошедший проверку знаний получает удостоверение по форме № 2 к Порядку.

Контроль за своевременным проведением проверки знаний требований охраны труда работников, в том числе сотрудников органов управления осуществляется органами федеральной инспекции труда.

2.7 Предоставление компенсаций за условия труда. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

В результате изучения этого раздела Вы будете знать:

- какие компенсации должны предоставляться работникам за тяжелые работы и работы с вредными условиями труда;
- какие категории работников имеют право на дополнительный отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени;
- при каких условиях устанавливается повышенная оплата труда;
- какими актами определены основания для установления пенсии в связи с особыми условиями труда;
- в каких случаях работникам предоставляется лечебно-профилактическое питание;
- в каких случаях работникам выдается молоко;
- по какому принципу составлены Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
- классификацию средств индивидуальной защиты в зависимости от их назначения;
- краткую характеристику отдельных видов средств индивидуальной защиты.
- Обязанности работодателя по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты;
- Порядок оформления заявок, хранения и выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- Обязанности работников по использованию СИЗ.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- 2) Федеральный закон РФ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». Принят 30 ноября 2001 г. № 173-ФЗ, с изменениями и дополнениями.
- 3) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 1 августа 2012 г. N 39н "Об утверждении Методики расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"
- 4) Постановление Правительства РФ от 30 мая 2012 г. N 524 "Об утверждении Правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"
- 5) Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2005 г. № 713 "Об утверждении Правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска"
- 6) Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 декабря 2012 г. N 625н "Об утверждении классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска"
- 7) Приказ Минздравсоцразвития РФ 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"
- 8) Приказ Минздравсоцразвития от 1 июня 2009 г. N 290н "Об утверждении Межотраслевых Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"
- 9) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 20.04.2006 № 297 "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертификации специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики"
- 10) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.07.2007 № 477 "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительном-монтажных и ремонтно-строительных работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

11) Технический Регламент Таможенного Союза ТР ТС 019/2011 О безопасности средств индивидуальной защиты

12) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 N 541н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

КОМПЕНСАЦИИ ЗА ТЯЖЕЛЫЕ РАБОТЫ И РАБОТЫ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Одним из направлений государственной политики в области охраны труда является установление компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах устанавливаются:

- коллективным договором;
- соглашением;
- локальным нормативным актом;
- трудовым договором

в соответствии с ТК РФ и в порядке определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений являются представители:

- общероссийских объединений профсоюзов;
- общероссийских объединений работодателей;
- Правительства Российской Федерации.

В обязанности работодателя входит информирование работников:

- об условиях и охране труда на рабочих местах;
- о риске повреждения здоровья;
- полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Работодатель определяет совместно с органами государственного надзора и контроля с учетом своей специфики перечень профессий и работ, для которых действующим законодательством предусмотрены компенсации по условиям труда.

Устанавливаются повышенные или дополнительные компенсации:

- коллективным договором;
- локальным нормативным актом;
- с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Не устанавливаются компенсации работникам в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных:

- результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или
- заключением государственной экспертизы условий труда (ст. 219 ТК РФ).

Виды компенсаций:

- Дополнительный отпуск.
- Сокращенная продолжительность рабочего времени.
- Повышенная оплата труда работникам за тяжелые и вредные, особо тяжелые и особо вредные условия труда.
- Государственная пенсия на льготных условиях по Списку № 1 и Списку № 2.
- Лечебно-профилактическое питание.
- Молоко или другие равноценные пищевые продукты.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

Основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Эта норма отражена в статье 115 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам (ст. 116 ТК РФ), 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 неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (ст. 117 ТК РФ).

Например: работникам литейного производства, деревообрабатывающего производства; работникам, осуществляющим малярные работы сварочные работы; кузнечно-прессовые работы; имеющим особый характер работы.

Работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы.

Например: медицинским, ветеринарным и иным работникам, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи; сотрудникам таможенных органов, проходящих службу в районах Крайнего Севера, в высокогорных районах, безводных районах, др. районах с тяжелыми климатическими условиями, с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуск определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, но не может быть менее 3 календарных дней работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Продолжительность ежегодного дополнительного по различным профессиям с вредными условиями труда установлена в Списке дифференцированно - от 6 до 36 рабочих дней.

При предоставлении дополнительных отпусков за условия труда следует руководствоваться «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/П-22 (Письмо Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. № 861-7).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Максимальным пределом продолжительность ежегодного основного и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не ограничивается и исчисляется в календарных днях.

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 (ст. 121 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников и другие льготы, не предусмотренные законодательством.

СОКРАЩЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

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 недели - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей недели и менее - 6 часов (ст. 94 ТК РФ).

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю) и гигиенических нормативов условий труда.

Сокращенный рабочий день предоставляется работникам в соответствии со «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/11-22 (Письмо Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. № 861-7).

Сокращается рабочее время в те дни, когда работник фактически занят во вредных условиях труда не менее половины продолжительности рабочего дня, установленной «Списком».

Если в «Списке» имеется указание «постоянно работающий», рабочий день сокращается, если работник фактически занят в особо вредных условиях в течение всего сокращенного рабочего дня.

К компенсациям за тяжелые условия труда отнесены дополнительные мероприятия включаемые в рабочее время, например:

- перерывы при работе в шланговом противогазе, или
- перерывы в работе грузчиков.

ПОВЫШЕННАЯ ОПЛАТА ТРУДА

В повышенном размере, по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), производится оплата труда работников, занятых:

- на тяжелых работах;
- на работах с вредными, опасными, иными особыми условиями труда;
- на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 146 ТК РФ).

Минимальные размеры повышения оплаты труда этим категориям и условия указанного повышения устанавливаются в порядке определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 147 ТК РФ).

Размеры доплат устанавливаются работодателем в процентах к тарифной ставке (окладу) согласно Типовому положению об оценке условий труда на рабочих местах в зависимости от фактического состояния условий труда по следующей шкале на работах:

- с тяжелыми и вредными условиями труда 4, 8, 12%;
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда 16, 20, 24%.

Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них.

ДОСРОЧНОЕ НАЗНАЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ ПЕНСИИ

Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ наряду с общими основаниями для назначения трудовой пенсии по старости определены и основания для сокращения пенсионного возраста на 5 или 10 лет в связи с особыми условиями труда.

В связи с длительной подземной или другой работой с особо вредными и тяжелыми условиями труда Законом сохраняется право на досрочное назначение трудовой пенсии (ст. 27 № 173-ФЗ).

Так лица, непосредственно занятые полный рабочий день на подземных и открытых горных работах по добыче полезных ископаемых и на строительстве шахт и рудников имеют право на пенсию независимо от возраста, если они трудились на таких работах не менее 25 лет (п. 11 ст. 27 № 173-ФЗ).

Существует целый ряд СПИСКОВ работ (профессий и должностей), с учетом выполнения которых пенсия устанавливается при пониженном пенсионном возрасте.

Порядок применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право работникам на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с особыми условиями труда, изложен в Постановлении Правительства РФ от 18 июля 2002 г. № 537.

Список № 1 при установлении пенсии в соответствии с подпунктом 1 пункта 1 ст. 27 № 173-ФЗ должен применяться на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на досрочное назначение пенсии по старости.

СПИСОК № 1, утвержденный Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10.

Трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения возраста:

- мужчинам - по достижении 50 лет;

- женщинам - по достижении 45 лет,

если они проработали соответственно не менее 10 лет и 7 лет 6 месяцев на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах и имеют страховой стаж соответственно не менее 20 и 15 лет.

СПИСОК № 2 при назначении пенсий в соответствии с подпунктом 2 пункта 1 ст. 27 № 173-ФЗ должен применяться на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости:

- мужчинам - по достижении 55 лет;

- женщинам - по достижении 50 лет,

если они проработали на работах с тяжелыми условиями труда соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет и имеют страховой стаж соответственно 25 и 20 лет.

Право на пенсию в связи с особыми условиями труда имеют работники постоянно занятые выполнением работ, предусмотренных Списками № 1 и № 2 в течение полного рабочего дня.

Время работы осужденных в период отбывания наказания в виде лишения свободы и время отбывания на исправительных работах засчитывается только в общий трудовой стаж, т.е. не дает права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

В тех случаях, когда в Списках № 1 и № 2 предусмотрены не только профессии или должности, но и показатели условий труда, связанные с наличием в воздухе рабочей зоны вредных веществ, при установлении права на пенсию в связи с особыми условиями труда следует руководствоваться Государственным стандартом системы стандартов безопасности труда 12.1.005-88 "Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны".

Работники, предусмотренные в разделах "Общие профессии" Списков № 1 и № 2, пользуются правом на пенсию в связи с особыми условиями труда независимо от того, в каких производствах они заняты.

ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЕ ПИТАНИЕ

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание (ЛПП) (ст.222 ТК РФ).

Предоставляется ЛПП за счет средств работодателя в соответствии с Перечнем производств, профессий должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (Постановление Минтруда России от 31.03.03 г. №14). Рационы лечебно-профилактического питания утверждены этим же постановлением.

Выдается ЛПП работникам:

- в дни фактического выполнения ими работы, при условии занятости на указанной работе не менее половины рабочего дня;

- в дни болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание по своему характеру является профессиональным и заболевший не госпитализирован.

Выдача ЛПП производится:

- в виде горячих завтраков;

- перед началом работы;

- в обеденный перерыв (в отдельных случаях по согласованию с Роспотребнадзором).

Ознакомление работников, пользующихся ЛПП, с правилами бесплатной выдачи питания должно быть включено в программу обязательного вводного инструктажа по охране труда.

Ответственность за обеспечение работников ЛПП и за соблюдение правил его выдачи возлагается на работодателя.

Работодатель может принимать решения о прекращении бесплатной выдачи ЛПП в случае создания безопасных условий труда.

ВЫДАЧА МОЛОКА ИЛИ ДРУГИХ РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ

Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются работникам бесплатно по установленным нормам на работах с вредными условиями труда (ст. 222 ТК РФ).

Норма бесплатной выдачи молока работникам составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительность.

Предоставляется молоко в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, предусмотренных, Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов.

Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко не выдается.

Не допускается замена молока:

- сметаной или сливочным маслом;
- другими продуктами, кроме равноценных;
- выдача молока или других равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены.

Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока указаны в Приложении к Приказу Минздравсоцразвития от 16.02.09 г. № 45н:

- кисломолочные продукты;
- творог, не более 9% жирности;
- продукты для диетического (лечебно-профилактического) питания при вредных условиях труда.

Допускается:

- замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников;
- замена молока на продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда допускается только при положительном заключении на их применение федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и потребительского рынка.

СМЫВАЮЩИЕ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИЕ СРЕДСТВА

Мыло выдается работникам на работах, связанных с загрязнением (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н. Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств).

На работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., **выдаются защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук.**

Средства защиты работающих в зависимости от характера их применения **подразделяются на две категории:**

- средства коллективной защиты;
- средства индивидуальной защиты.

К средствам коллективной защиты относятся, например:

- Вентиляция, очистка, кондиционирование воздуха;
- Локализация вредных веществ;
- Источники света, осветительные приборы, светозащитные устройства, светофильтры;
- Звукоизолирующие и звукопоглощающие устройства, глушители шума;
- Виброизолирующие, виброгасящие и вибропоглощающие устройства;
- Теплоизолирующие устройства, устройства обогрева и охлаждения;
- Устройства защитного заземления, зануления, выравнивания потенциалов и понижения

напряжения, молниеотводы и разрядники;

- Знаки безопасности и т. п.

Средство индивидуальной защиты (СИЗ) работающих – средство защиты, надеваемое на тело человека или его части или используемое им и направленное на предотвращение или уменьшение воздействия на работника опасных и вредных производственных факторов.

Согласно ГОСТ 12.4.011-89 средства индивидуальной защиты в зависимости от назначения подразделяются на **12 классов**:

- Костюмы изолирующие;
- Средства защиты органов дыхания;
- Одежда специальная защитная;
- Средства защиты ног;
- Средства защиты рук;
- Средства защиты головы;
- Средства защиты лица;
- Средства защиты глаз;
- Средства защиты органов слуха;
- Средства защиты от падения с высоты и другие предохранительные средства;
- Средства дерматологические защитные;
- Средства защитные комплексные;

Костюмы изолирующие

Костюмы изолирующие предназначены для изоляции человека от воздействия опасных и вредных факторов и применяются в экстремальных и аварийных условиях.

Подразделяются на защищающие от:

- повышенного содержания радиоактивных веществ в воздухе рабочей зоны;
- повышенной или пониженной температуры воздуха рабочей зоны;
- химических факторов;
- биологических факторов.

В промышленности чаще всего применяются костюмы изолирующие хлорные (типа КИХ-4, КИХ-5) для защиты от химических веществ. КИХ-4 используются в сочетании с изолирующим противогазом АП-93, АП-96, АВХ, а костюм КИХ-5 – с ИП-4М.

По конструктивным особенностям костюмы изолирующие подразделяются на:

- пневмокостюмы в комплекте со шланговым противогазом ПШ-1 или ПШ-2;
- гидроизолирующие костюмы;
- скафандры:
 - со шланговой подачей воздуха и автономные;
 - с регулируемой температурой воздуха в пододежном пространстве и без регулирования.

Пожарные, горноспасательные и газоспасательные подразделения оснащаются костюмами изолирующими различных конструкций.

К ним относятся:

- респираторы;
- противогазы;
- самоспасатели;
- пневмошлемы;
- пневмомаски;
- пневмокуртки.

Средства защиты органов дыхания (СИЗ ОД) по способу обеспечения защиты подразделяются на фильтрующие и изолирующие.

Фильтрующие СИЗ ОД используются в условиях наличия в воздухе вредных веществ в виде аэрозолей (пыли, дыма, тумана), газов или паров известного состава.

Запрещается применение фильтрующих СИЗ ОД при загрязнении воздуха вредными веществами неизвестного состава и концентрации, при проведении работ внутри емкостей, в колодцах канализации.

По назначению фильтрующие СИЗ ОД подразделяются на противоаэрозольные и представляют собой полумаску (маску) фильтрующего типа или полумаску (маску) изолирующего типа с фильтрующей поглощающей и фильтрующее-поглощающей системой в виде патрона или коробки.

Фильтрующие полумаски – это облегченные респираторы (бесклапанные или с клапаном выдоха) 1, 2 и 3 классов.

Они обеспечивают защиту при концентрации вредных веществ в воздухе на уровне:

- 1 класс – 2-5 ПДК;
- 2 класс – 6-25 ПДК;
- 3 класс – 26-50 ПДК.

СИЗ ОД с полумаской – это патронные респираторы, обеспечивающие защиту при концентрации вредных веществ в воздухе на уровне 10-50 ПДК.

СИЗ ОД с маской – это противогазы, укомплектованные совместно с поглощающими и фильтрующее – поглощающими коробками. Они обеспечивают защиту при концентрациях вредных веществ в воздухе на уровне 50-2000 ПДК.

Изолирующие СИЗ ОД предназначены для использования в условиях наличия в воздухе вредных веществ неизвестного состава и неизвестных концентраций, а также при концентрациях вредных веществ в воздухе на уровне выше 2000 ПДК.

Изолирующие СИЗ ОД подразделяются на шланговые и автономные и могут быть:

- с постоянной подачей дыхательной смеси (воздуха);
- с подачей дыхательной смеси (воздуха) по потребности;
- с подачей дыхательной смеси с избыточным давлением.

Одежда специальная защитная

Специальная одежда в зависимости от защитных свойств подразделяется на группы и подгруппы.

К одежде специальной относятся:

- Тулупы, пальто, полупальто, полушубки;
- Накидки, плащи, полуплащи, халаты;
- Костюмы, куртки, рубашки, брюки, штормы;
- Комбинезоны, полукомбинезоны, жилеты;
- Платья, сарафаны, блузы, юбки, фартуки, наплечники.

Специальная защитная одежда выдается рабочим и служащим с целью обеспечения безопасности и **подразделяется на группы в зависимости от:**

- Механические воздействия;
- Повышенных и пониженных температур;

- Радиоактивных загрязнений и рентгеновских излучений;
- Электрического тока, электромагнитных полей;
- Нетоксичной пыли;
- Токсичных веществ;
- Растворов нетоксичных веществ;
- Растворов кислот и щелочей;
- Органических растворителей;
- Нефти, нефтепродуктов, масел и жиров;
- Общих производственных загрязнений;
- Вредных факторов.

Средства защиты ног

К средствам защиты ног относятся:

- Сапоги, сапоги с удлиненным голенищем, сапоги с укороченным голенищем, полусапоги;
- Ботинки, полуботинки, туфли, бахилы;
- Галоши, боты, унты, чувяки;
- Тапочки, щитки, ботфорты, наколенники, портянки.

Обувь специальная по исполнению подразделяется на обувь кожаную, из полимерных материалов, валяную.

По обеспечению безопасности труда средства защиты ног подразделяются на группы и подгруппы в зависимости от:

- Механических воздействий;
- Скольжения;
- Повышенных и пониженных температур;
- Радиоактивных загрязнений и рентгеновских излучений;
- Электрического тока, электрических зарядов и полей;
- Нетоксичной пыли и токсичных веществ;
- Растворов кислот и щелочей;
- Органических растворителей;
- Нефти, нефтепродуктов, масел и жиров;
- Общих производственных загрязнений;
- Вредных биологических факторов;
- Статистических нагрузок (от утомляемости).

Средства защиты рук

К средствам защиты рук относятся: рукавицы, перчатки, полуперчатки, наладонники, напульсники, нарукавники, налокотники.

По защитным свойствам средства защиты рук подразделяются на группы и подгруппы в зависимости от:

- Механических воздействий;
- Повышенных и пониженных температур;
- Радиоактивных загрязнений и рентгеновских излучений;
- Электрического тока, электрических зарядов и полей;
- Нетоксичной пыли;
- Токсичных веществ;
- Воды и растворов нетоксичных веществ;
- Растворов кислот и щелочей;
- Органических растворителей;
- Нефти, нефтепродуктов, масел и жиров;
- Вредных биологических факторов;
- Общих производственных загрязнений.

Средства защиты головы

К средствам защиты головы от повреждений относятся:

- Каски защитные;
- Шлемы, подшлемники;
- Шапки, береты, шляпы, колпачки, косынки, накомарники.

Каски защитные изготавливают из различных материалов: текстолита, полиэтилена, винипласта, стеклопласта. В зависимости от профессий каски изготавливают различного цвета. Качество каски определяется ударной прочностью и максимальным ее весом. Вес касок составляет в среднем 250-470 г.

Наиболее легкие и прочные каски изготавливаются из поликарбоната, их вес составляет всего 200 г. В холодное время года, а также для защиты от дождя и ветра, каски снабжаются пелериной и утепляющим подшлемником.

Средства защиты глаз

К средствам защиты глаз относятся очки защитные, щитки, маски.

Очки предназначены для защиты глаз от твердых частиц, брызг жидкостей, газов, пыли, ультрафиолетового и инфракрасного излучения, слепящей яркости света.

По конструктивным особенностям и назначению очки защитные подразделяются на:

- Открытые откидные защитные очки;
- Закрытые защитные очки с прямой и непрямой вентиляцией;
- Закрытые герметичные очки;
- Насадные защитные очки;
- Козырьковые защитные очки;
- Защитный лорнет.

Средства защиты глаз и лица

Для защиты глаз и лица работающих применяются щитки защитные лицевые.

В зависимости от назначения щитки защитные лицевые подразделяются на следующие группы и подгруппы:

- Для защиты от ударов твердых частиц;
- Для защиты от излучений (ультрафиолетового и инфракрасного излучения, слепящей яркости, радиоволн СВЧ-диапазона);
- Для защиты от брызг разбавленных кислот, щелочей растворов солей;
- Для защиты от брызг и искр расплавленного металла;
- Комбинированные – для защиты от сочетания перечисленных факторов.

По конструктивным особенностям щитки подразделяются на:

- Щитки с наголовным креплением;
- Щитки с креплением на каске;
- Щитки с ручкой;
- Щитки универсальные.

К средствам защиты лица и глаз от излучений при газосварке относятся щитки защитные лицевые, очки открытые с естественной вентиляцией и очки закрытые с принудительной вентиляцией.

Средства защиты органов слуха

По назначению и конструкции средства индивидуальной защиты органов слуха подразделяются на три вида:

- Противошумные наушники, закрывающие ушную раковину;

- Противошумные вкладыши («беруши»), закрывающие наружный слуховой канал;
- Противошумные шлемы, закрывающие часть головы и ушную раковину.

Подбор средств индивидуальной защиты органов слуха производится в зависимости от уровня шума (в дБ) на рабочем месте.

Средства защиты от падения с высот и другие предохранительные средства

Для предотвращения падения работники с высоты (работа, выполняемая на высоте 1,3 м и более) или его эвакуации из опасных зон (работа в колодцах, траншеях, котлованах и др. закрытых пространствах глубиной до 3м) используются **специальные средства защиты**:

- Канаты, тросы и пояса;
- Жилеты и вспомогательные портупей;
- Лебедки, страховочные и спасательные тали;
- Подъемники, стропы, самозахватные, карабины;
- Треноги;
- Стационарные системы страховки (работа на мачтах, в заводских трубах, в шахтах) и др.

В зависимости от конструкции пояса предохранительные классифицируются на безлямочные и лямочные, а также на пояса с амортизатором или без него.

Все предохранительные пояса должны быть сертифицированы, проверены на соответствие требованиям безопасности и требованиям ГОСТ Р 50849 – 96 «Пояса предохранительные. Общие технические условия».

Средства дерматологические защитные

Подразделяются на:

- Защитные;
- Очистители кожи;
- Репаративные средства.

Защитные дерматологические средства выполняют одну из двух **функций**:

- Защищают кожу человека от возможного ее соприкосновения с вредными и опасными веществами и продуктами;
- Очищают кожу, когда по разным причинам не удалось ее защитить.

В зависимости от назначения дерматологические средства делятся на группы и подгруппы:

А. Защитные:

- От пыли (нетоксичной, токсичной);
- От воды, растворов солей, кислот и щелочей низких концентраций;
- От смазочно-охлаждающих жидкостей;
- От органических растворителей (лаков, красок и др.);
- От нефтепродуктов, смол, отвердителей.

Б. Очистители кожи:

- От общих производственных загрязнений;
- От нефтепродуктов;
- От смол, клеев.

По составу дерматологические средства подразделяются на средства:

- Гидрофильного (предназначены для защиты рук при работе с органическими растворителями, минеральными маслами, лакокрасками, нефтепродуктами, каменноугольными и минеральными маслами) и
- Гидрофобного характера (предназначены для защиты кожного покрова от воздействия разбавленных водных растворов, кислот, щелочей, некоторых солей и щелочно-масляных эмульсий).

Защитные дерматологические средства обладают направленными свойствами, легко наносятся на кожу и легко смываются.

Средства защиты комплексные

К комплексным средствам индивидуальной защиты относятся такие средства, которые одновременно защищают работника **от нескольких факторов вредности или опасности.**

К таким средствам защиты относятся, например, автономный защитный индивидуальный комплект с принудительной подачей очищенного воздуха АЗИК. Он предназначен для защиты органов дыхания, зрения, лица от сероводорода, выхлопных газов двигателей внутреннего сгорания и пыли в рудниках, карьерах, в производстве порошкообразных удобрений.

Порядок обеспечения работников организации средствами индивидуальной защиты (СИЗ)

Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смыкающих 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.

Необеспечение работников СИЗ рассматривается как нарушение работодателем законодательства об охране труда.

Работникам выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смыывающие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (ст. 221 ТК РФ).

Таковыми 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 использование 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 отраслями 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 договора 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, временного 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.

2.8 Основы предупреждения профессиональной заболеваемости.

В результате изучения этого раздела Вы будете знать:

- классификацию вредных и опасных производственных факторов;
- классификацию условий труда по степени вредности и опасности;
- содержание понятий "Предельно-допустимый уровень (ПДУ)" и "Предельно-допустимая концентрация (ПДК)".
- классификацию производственных процессов в зависимости от характера и степени воздействия на работающих факторов производственной среды;
- нормативы на состав, размеры, размещение и т.д. социально-бытовых помещений для предприятий в зависимости от их размера и классификационной группы (подгруппы);
- основные требования к устройству санитарно-бытовых помещений.
- виды профилактических медицинских осмотров и цель их проведения;
- какие категории работников направляются на обязательный медицинский осмотр;
- порядок организации и проведения обязательных предварительных и периодических медосмотров;

- порядок оформления результатов медицинских осмотров;
- обязанности работодателя по организации обязательных медосмотров.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- 2) Закон Российской Федерации "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" № 52-ФЗ от 30 марта 1999 г. (с изменениями от 25.06.2012 N 93-ФЗ).
- 3) СП 44.13330.2011. Свод правил. Административные и бытовые здания. Актуализированная редакция СНиП 2.09.04-87. (утв. Приказом Минрегиона РФ от 27.12.2010 N 782)
- 4) СП 2.2.1.1312-03. Гигиенические требования к проектированию вновь строящихся и реконструируемых промышленных предприятий.
- 5) Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (с изменениями и дополнениями).
- 6) Постановление Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. № 695. О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности. (в редакции Постановления Правительства от 01.02.2005 г. № 49)
- 7) Постановление Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 г. № 377. О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».
- 8) Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда».
- 9) Приказ Минздрава СССР от 29 сентября 1989 г. № 555. О совершенствовании системы медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств (в ред. 12.04.11).
- 10) Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Р 2.2.2006-05. Утверждены Главным санитарным врачом 23 апреля 1999 г.
- 11) ГОСТ 12.0.003-74. ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация. (с изменением №1)
- 12) ГОСТ 12.1.007-76. ССБТ. Вредные вещества. Классификация и общие требования безопасности. (с изменениями)
- 13) ГОСТ 12.1.005-88. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны. (с изменением в 2000 году)

Дополнительно рекомендуются: Специальные санитарные правила и нормы по отдельным отраслям промышленности.

ВРЕДНЫЕ И ОПАСНЫЕ ФАКТОРЫ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ

На здоровье и работоспособность человека в процессе труда оказывает влияние совокупность факторов производственной среды и трудового процесса.

В основу гигиенических критериев оценки классификации условий труда положен принцип дифференциации условий труда по степени отклонений параметров производственной среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов.

В зависимости от влияния на организм человека отдельные производственные факторы могут быть вредными или опасными.

ВРЕДНЫЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ФАКТОР - фактор среды и трудового процесса, который может вызвать профессиональную патологию, временное или стойкое снижение работоспособности, повысить частоту соматических и инфекционных заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства.

В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные **ВРЕДНЫЕ** производственные факторы могут стать **ОПАСНЫМИ**.

ОПАСНЫЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ФАКТОР – фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного ухудшения здоровья, смерти.

В соответствии с ГОСТ 12.0.003-74 вредные производственные факторы имеют классификацию. По природе воздействия на человека опасные и вредные **производственные факторы подразделяются на:**

- физические,
- химические,
- биологические,
- психофизиологические.

К физическим опасным и вредным производственным факторам относятся:

- подвижные части производственного оборудования;
- движущиеся машины и механизмы;
- расположение рабочего места на значительной высоте от уровня пола или земли;
- разрушающиеся конструкции;
- обрушивающиеся горные породы;
- повышенная или пониженная температура воздуха рабочей зоны;
- повышенная или пониженная температура поверхности оборудования, материалов;
- повышенная запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны;
- повышенная или пониженная влажность воздуха;
- повышенная или пониженная подвижность воздуха;
- повышенный уровень ионизирующих излучений;
- повышенный уровень статического электричества;
- повышенный уровень электромагнитных излучений;
- повышенная напряженность электрического поля;
- повышенная напряженность магнитного поля;
- повышенный уровень шума на рабочем месте;
- повышенный уровень вибрации;
- повышенный уровень ультразвука и инфразвука;
- отсутствие или недостаток естественного света;
- недостаточная освещенность рабочей зоны;
- повышенная яркость света;
- пониженная контрастность;
- прямая и отраженная блескость;
- повышенная пульсация светового потока;
- повышенный уровень ультрафиолетовой, инфракрасной радиации;
- острые кромки, заусеницы и шероховатости на поверхностях заготовок инструментов и оборудования.

ХИМИЧЕСКИЕ опасные и вредные производственные факторы подразделяются:

- **по характеру воздействия на организм человека на:**
 - токсические;
 - раздражающие;
 - сенсibiliзирующие;
 - канцерогенные;
 - мутагенные;
 - влияющие на репродуктивную функцию.
- **по способам проникновения в организм человека через:**
 - органы дыхания;
 - желудочно-кишечный тракт;

кожные покровы и слизистые оболочки.

БИОЛОГИЧЕСКИЕ включают биологические объекты:

- патогенные микроорганизмы (бактерии, вирусы, простейшие) и продукты жизнедеятельности;
- микроорганизмы-продуценты;
- белковые препараты.

ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ опасные и вредные производственные факторы по характеру действия подразделяются:

- на физические перегрузки;
- нервно-психические перегрузки.

Физические перегрузки подразделяются на статические и динамические и характеризует тяжесть физического труда (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза, стереотипные рабочие движения, статическая нагрузка, рабочая поза, наклоны корпуса, перемещение в пространстве).

Нервно-психические перегрузки характеризуют напряженность труда и подразделяются на:

- умственное перенапряжение;
- перенапряжение анализаторов;
- эмоциональные нагрузки;
- монотонность труда;
- режим работы.

Один и тот же опасный и вредный производственный фактор по природе своего действия может одновременно относиться к различным вышеперечисленным группам.

КЛАССЫ УСЛОВИЙ ТРУДА ПО СТЕПЕНИ ВРЕДНОСТИ И ОПАСНОСТИ

Гигиенические критерии оценки условий труда – это показатели, позволяющие оценить степень отклонений параметров производственной среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов.

Классификация условий труда основана на принципе дифференциации указанных отклонений за исключением работ с возбудителями инфекционных заболеваний, с веществами, для которых должно быть исключено вдыхание или попадание на кожу (противоопухолевые лекарственные средства, гормоны-эстрогены, наркотические анальгетики), которые дают право отнесения условий труда к определенному классу вредности за потенциальную опасность.

Исходя из гигиенических критериев и принципов классификации условий труда последние подразделяются на **четыре класса**.

1 класс - **ОПТИМАЛЬНЫЕ** условия труда - такие условия, при которых сохраняется не только здоровье работающих, но и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности.

2 класс - **ДОПУСТИМЫЕ** условия труда, характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленные гигиенические нормативы для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство.

3 класс - ВРЕДНЫЕ условия труда, характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и его потомство.

Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работающих подразделяются на **4 степени вредности**.

1 степень (3.1) - условия труда, характеризующиеся такими отклонениями от гигиенических нормативов, которые, как правило, вызывают обратимые функциональные изменения и обуславливают риск развития заболевания.

2 степень (3.2) - условия труда с такими уровнями производственных факторов, которые могут вызвать стойкие функциональные нарушения, приводящие в большинстве случаев к росту заболеваемости с временной утратой трудоспособности, повышению частоты общей заболеваемости, появлению начальных признаков профессиональной патологии.

3 степень (3.3) - условия труда, характеризующиеся такими уровнями вредных факторов, которые приводят к развитию, как правило, профессиональной патологии в легких формах в период трудовой деятельности, росту хронической общесоматической патологии, включая повышенные уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

4 степень (3.4) — условия труда, при которых могут возникнуть выраженные формы профессиональных заболеваний, отмечается значительный рост хронической патологии и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

4 класс - ОПАСНЫЕ (ЭКСТРЕМАЛЬНЫЕ) условия труда, характеризующиеся такими уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений.

При отнесении условий труда к 4 классу (опасному) рабочее место подлежит незамедлительному переоснащению или ликвидации.

Работа в опасных (экстремальных) условиях труда (4 класса) не допускается за исключением:

- ликвидации аварии;
- проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций.

При этом работа должна проводиться в соответствующих средствах индивидуальной защиты и при соблюдении режимов, регламентированных для таких работ.

ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМЫЕ КОНЦЕНТРАЦИИ И ПРЕДЕЛЬНО-ДОПУСТИМЫЕ УРОВНИ ВРЕДНЫХ ВЕЩЕСТВ

Работа в условиях превышения гигиенических нормативов является нарушением Законов Российской Федерации.

В тех случаях, когда работодатель не может в полном объеме обеспечить соблюдение гигиенических нормативов на рабочих местах, он должен обеспечить безопасность для здоровья человека выполняемых работ посредством **защитных мероприятий:**

- организационных;
- санитарно-гигиенических;
- ограничения во времени воздействия фактора на работника, рациональные режимы труда и отдыха;
- средства индивидуальной защиты и др.

При этом работник имеет право получить достоверную информацию:

- об условиях труда,
- степени их вредности,
- возможных неблагоприятных последствий для здоровья,
- необходимых средствах индивидуальной защиты,
- медико-профилактических мероприятиях.

Тяжесть труда – характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность.

Тяжесть труда характеризуется:

- Физической динамической нагрузкой;
- Массой поднимаемого и перемещаемого груза;
- Общим числом стереотипных рабочих движений;
- Величиной статической нагрузки;
- Характером рабочей позы;
- Глубиной и частотой наклона корпуса;
- Перемещениями в пространстве.

Напряженность труда – характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника.

К факторам, характеризующим напряженность труда, относятся:

- Интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки;
- Степень монотонности нагрузок;
- Режим работы.

Опасный фактор рабочей среды – фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного ухудшения здоровья, смерти.

В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные ВРЕДНЫЕ производственные факторы рабочей среды могут стать ОПАСНЫМИ.

Условия труда – совокупность факторов трудового процесса и рабочей среды, в которой осуществляется деятельность человека.

ОПТИМАЛЬНЫЕ условия труда (1 класс) – условия, при которых сохраняется здоровье работника и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности.

Оптимальные нормативы факторов рабочей среды установлены для:

- микроклиматических параметров;
- факторов трудовой нагрузки.

Для других факторов за оптимально условные принимают такие условия труда, при которых вредные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения.

ДОПУСТИМЫЕ условия труда (2 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 действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство.

Допустимые условия труда условно относятся к безопасным.

ВРЕДНЫЕ условия труда (3 класс) – характеризуются наличием вредных факторов, уровни которых:

- превышают гигиенические нормативы;
- оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство.

Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работников условно разделяют на **4 степени вредности**.

1 степень 3 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 степень 3 класса (3.2) – уровни вредных факторов, вызывающие стойкие функциональные изменения, приводящие в большинстве случаев:

- к увеличению профессионально обусловленной заболеваемости (что может проявляться повышением уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и, в первую очередь, теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых для данных факторов органов и систем);
- появлению начальных признаков или легких форм профессиональных заболеваний (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 и более лет).

ВРЕДНОЕ ВЕЩЕСТВО – вещество, которое при контакте с организмом человека может вызвать профессиональное заболевание или отклонения в состоянии здоровья, обнаруживаемые современными методами, как в процессе воздействия вещества, так и в отдаленные сроки жизни настоящего и последующих поколений.

Содержание вредных веществ в воздухе рабочей зоны не должно превышать предельно допустимых концентраций ПДК (мг/м³).

ПДК (мг/м³) — это предельно-допустимая концентрация вредного вещества в воздухе рабочей зоны, которая при ежедневной (кроме выходных дней) работе, но не более 40 часов в неделю в течение всего рабочего стажа, не вызывает заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений.

ПДК вредного вещества в воздухе рабочей зоны, как гигиенический норматив, используется:

- при проектировании производственных зданий, технологических процессов, оборудования, вентиляции;
- для контроля за качеством производственной среды и профилактики неблагоприятного воздействия на здоровье работающих.

Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны ГН 2.2.5.1313-03.

По степени воздействия на организм человека вредные вещества делятся на:

- чрезвычайно опасные. Например: бериллий, свинец, марганец, без(а)пирен.
- высокоопасные. Например: хлор, фосген, фтористый водород.
- умеренно опасные. Например: табак, стеклопластик, метиловый спирт.
- малоопасные. Например: аммиак, бензин, ацетон, этиловый спирт.

ГОСТ 12.1.005-88

ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны

Класс опасности вредных веществ устанавливают в зависимости от норм и показателей указанных в таблице.

Показатель	Нормы для класса опасности			
	1	2	3	4
Предельно-допустимая концентрация (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны,	менее 0,1	0,1-0,1	1,1-10,0	более 10,0

мг/м3				
-------	--	--	--	--

Отнесение вредного вещества к классу опасности производят по показателю, значение которого соответствует наиболее высокому классу опасности.

Уровни допустимого воздействия на работающих вредных производственных факторов нормированы **предельно допустимыми уровнями (ПДУ)**, значения которых указаны в соответствующих стандартах системы стандартов безопасности труда и санитарно-гигиенических правилах.

Гигиенические нормативы обоснованы с учетом 8-часовой рабочей смены. При большей длительности смены, но не более 40 часов в неделю, в каждом конкретном случае возможность работы должна быть согласована с территориальными уровнями Роспотребнадзора с учетом показателей здоровья работников (по данным периодических медицинских осмотров и др.), наличия жалоб на условия труда и обязательного соблюдения гигиенических нормативов.

На производствах с опасными и вредными условиями труда обязательным условием является организация контроля за содержанием вредных веществ в атмосфере и в воздухе рабочей зоны, уровнями шума, вибрации и т.д.

Значения вредных производственных факторов измеряются в следующих единицах:

шум (децибел)	ДБА
вибрация (герц)	Гц
загазованность	мг/м3
влажность	отн., %
температура воздуха рабочей зоны	°С
радиация, международная единица	рентген, зиверт

Содержание вредных веществ в воздухе рабочей зоны подлежит систематическому контролю для предупреждения возможности превышения ПДК и ПДУ.

Рабочее место – все места, где работник должен находиться или куда ему необходимо следовать в связи с его работой и которые прямо или косвенно находятся под контролем работодателя («Об основах охраны труда в Российской Федерации» № 181-ФЗ, Конвенция 155 Международной организации труда).

Рабочая зона – пространство, ограниченное по высоте 2 м над уровнем пола или площадки, на которых находятся места постоянного или непостоянного (временного) пребывания работающих.

ГН 2.2.5.687-98

Постоянное рабочее место – место, на котором работающий находится большую часть своего рабочего времени (более 50% или более 2 часов непрерывно). Если при этом работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом считается вся рабочая зона.

Непостоянное рабочее место – место, на котором работающий находится меньшую часть (менее 2 часов непрерывно) своего рабочего времени.

ГРУППЫ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ

Все производственные процессы в зависимости от характера и степени воздействия на работающих разделены на четыре группы, каждая из которых **имеет ряд подгрупп**:

- к первой группе относятся производственные процессы, протекающие при нормальных метеорологических условиях и оптимальном микроклимате производственных помещений, при отсутствии вредных газов и пылевывделений;

- ко второй группе - процессы, протекающие при неблагоприятных метеорологических условиях и показателях микроклимата, либо связанные с выделением пыли и напряженной физической работой;

- к третьей группе - процессы с наличием резко выраженных вредных факторов;

- к четвертой группе - требующие особого режима для обеспечения качества продукции, а именно: связанные с переработкой пищевых продуктов, производством стерильных материалов особой чистоты и др.

Первая группа по характеру загрязнения подразделяется на три подгруппы:

1А - загрязнение только рук;

1Б - загрязнение тела и спецодежды;

1В - загрязнения тела и спецодежды, удаляющиеся с применением специальных моющих средств.

Вторая группа подразделяется по виду воздействия на четыре подгруппы:

2А - избыток явного конвекционного тепла;

2Б - избыток явного лучистого тепла;

2В - воздействие влаги, вызывающей намокание спецодежды;

2Г - воздействие температур воздуха ниже 10°C, включая работы на открытом воздухе.

Третья группа по характеру загрязнения подразделяется на две подгруппы:

3А – загрязнение только рук;

3Б – загрязнение тела и спецодежды.

Подгруппы производственных процессов 1А, 1Б, 1В обеспечиваются следующими основными бытовыми помещениями:

- душами,
- кранами с горячей и холодной водой,
- гардеробом.

Подгруппы производственных процессов 2А, 2Б обеспечиваются:

- душем,
- кранами с горячей и холодной водой,
- гардеробом
- помещениями для охлаждения.

Подгруппа производственных процессов 2В, кроме того, обеспечивается:

- помещением для сушки спецодежды.

Подгруппа производственных процессов 2Г дополнительно обеспечивается:

- помещением для обогрева.

Подгруппы производственных процессов 3А, 3Б обеспечиваются:

- душем,
- кранами с горячей и холодной водой,
- гардеробом,
- химчисткой спецодежды,
- искусственной вентиляции мест хранения спецодежды.

НЕКОТОРЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К УСТРОЙСТВУ САНИТАРНО-БЫТОВЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

Для обеспечения социально-бытовых условий работающих должны быть предусмотрены санитарно-бытовые **помещения и устройства**.

Обеспечение санитарно-бытового обслуживания работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя (ст. 223 ТК РФ). В этих целях в организации по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения.

Регламентируется проектирование этих помещений:

- требованиями действующих строительных норм и административных и бытовых зданий и помещений;
- нормативной и технической документацией;
- положениями санитарных правил.

В основу выбора состава и количества общих и специальных бытовых помещений и устройств положена санитарно-гигиеническая характеристика производственного процесса.

Количество тех или иных санитарно-бытовых устройств определяется:

- в зависимости от группы (подгруппы) производственного процесса;
- исходя из расчетного количества человек на одно устройство (душевую сетку, кран в умывальнике и т.п.).

Состав специальных бытовых помещений выбирается по санитарным характеристикам; площадь этих помещений - по числу работающих в наиболее многочисленной смене.

Гардеробные

Гардеробные проектируют для хранения верхней одежды (пальто, головной убор, обувь), домашней (костюм, платье, белье) и рабочей одежды с соблюдением, как правило, условий самообслуживания. Гардеробные, душевые, умывальные и другие помещения, используемые при пересменках, следует объединить в гардеробные блоки.

Допускается объединение различных типов гардеробных для производств с малочисленным персоналом, так как проектирование гардеробных блоков со списочным количеством рабочих мест менее 50 человек экономически нецелесообразно.

При выборе величины гардеробного блока следует исходить как из возможности объединения в одном блоке работников различных групп производственных процессов, так и из условий эксплуатации гардеробных. Рекомендуется принимать вместимость гардеробного блока не более 600 мест и не менее 100 человек.

Существует три способа организации хранения специальной одежды:

- попеременно в одном отделении шкафа;
- в разных отделениях шкафа в одном помещении;
- в разных помещениях.

В зависимости от производственного процесса устанавливают тот или иной способ хранения, что должно быть определено проектом.

Для хранения одежды могут быть применены:

- запираемые (закрытые) шкафы,
- открытые шкафы и вешалки.

В гардеробных для специальной одежды, загрязненной веществами 1-го и 2-го класса опасности, а также патогенными микроорганизмами, хранение одежды осуществляется после соответствующей обработки. Прием и временное хранение загрязненной спецодежды необходимо осуществлять в изолированном помещении, расположенном рядом с гардеробной спецодежды.

Душевые

Основным типом душевых кабин являются душевые кабины и санпропускники, т.е. установки душевых кабин между гардеробными с личной одеждой и гардеробными со спецодеждой. Они должны иметь полы, обеспечивающие сток мыльных вод отдельно от каждой кабины к задней стенке. При опасности воздействия на кожу ядовитых, инфекционных или раздражающих веществ, а также масел, смазки или пыли, необходимо обеспечить достаточное количество душевых помещений с подачей горячей и холодной воды.

При расчете количества душевых сеток следует иметь в виду, что расчетное количество 3,5 или 7 человек на одну душевую сетку предполагает пользование душем каждым работником (при разной продолжительности мытья). При назначении одной сетки на 15 или 25 человек предполагается использование душа как общегигиенической процедуры или для очистки от случайно возникшего

загрязнения только некоторыми работниками. Поэтому при проектировании душевых с расчетом 7 или 3,5 человека на душевую сетку требуется их размещение в гардеробном блоке с учетом кратчайших удобных связей с местами хранения одежды.

Умывальные размещаются в помещениях:

- смежных с гардеробными;
- в гардеробных;
- в специально отведенных местах.

При количестве умывальников не более 4 допускается размещать умывальники на специально отведенной площади гардеробных, смежно с душевыми. С боковых сторон места для умывания рекомендуется выделять перегородками высотой 1 м. Полы под умывальниками на расстоянии 0,9 м от стены и 0,45 м от оси крайнего умывальника должны быть облицованы керамической плиткой и иметь трапы.

Туалеты в многоэтажных бытовых помещениях должны быть на каждом этаже. При численности работников на двух смежных этажах 30 человек или менее туалеты следует размещать на одном из этажей с наибольшей численностью.

При численности работников на трех этажах менее 10 человек допускается один туалет на три этажа. Общий туалет для мужчин и женщин допускается предусматривать при численности работников в смену не более 15 человек.

Туалеты должны быть оборудованы необходимой вентиляцией и не иметь прямого выхода в жилые помещения.

Рядом с туалетными комнатами должны быть, по возможности, размещены помещения с умывальниками.

Полы, стены и оборудование гардеробных, умывальных, душевых, уборных, кабин для личной гигиены женщин, ручных и ножных ванн должны иметь покрытия из влагостойких материалов с гладкими поверхностями, легко моющимися горячей водой с применением моющих, дезинфицирующих средств.

Места для курения проектируются при работах всех групп производственных процессов и во избежание контакта некурящих с табачным дымом изолируются от всех санитарно-бытовых помещений.

Помещения для обработки, хранения и выдачи спецодежды должны быть оборудованы механической (принудительной) вентиляцией.

При наличии производственных процессов, сопровождающихся выработкой тепла или холода, следует проектировать помещения для кратковременного отдыха работающих и нормализации их теплового состояния.

В помещениях для обеспыливания спецодежды применяемое оборудование не должно выбрасывать продукты очистки в атмосферу без очистки их фильтрами.

Для обеспыливания спецодежды могут применяться разнообразные устройства (механические, с использованием сжатого воздуха, аэродинамические обеспыливатели и др.).

Периодичность обеспыливания спецодежды зависит от степени загрязнения спецодежды (ежемесячная, периодическая, эпизодическая).

Эффективность обеспыливания одежды в устройствах должна составлять не менее 90% за 30-40 сек.

Стирку спецодежды необходимо производить в централизованных прачечных, обслуживающих группы промышленных предприятий. Прачечные должны обеспечивать возможность стирки спецодежды, загрязненной веществами I и II классов опасности, отдельно от остальной спецодежды. При прачечных предусматриваются отделения химической чистки.

Способы стирки, химчистки, перечень оборудования для их осуществления определяются в зависимости от состава и количества загрязняющего вещества, вида загрязнения и устанавливаются в соответствии с действующей нормативной и технической документацией.

В бытовых зданиях могут предусматриваться помещения для ремонта спецодежды и обуви.

В помещениях для личной гигиены женщин следует оборудовать биде со смесителями горячей и холодной воды из расчета 15 женщин и более в самой многочисленной смене на одно биде.

Комнаты для личной гигиены женщин проектируются как при здравпунктах, так и при цехах с большой численностью работающих женщин.

Комната для личной гигиены женщин состоит из тамбура и индивидуальных кабин с перегородками высотой не менее двух метров. Индивидуальные кабины оборудуются вешалками с настенными крючками для одежды, биде с подводом и смесителем горячей и холодной воды, унитазом, а также бачком с крышкой для использованных гигиенических пакетов.

Фельдшерские здравпункты, площадью не менее 18 кв.м., должны организовываться при численности работающих на предприятии более 300 человек.

Здравпункты рекомендуется располагать либо в отдельном здании, либо в составе бытовых помещений с отдельным входом и удобным подъездом для санитарных машин.

Медицинский пункт - при численности от 50 до 300 человек, площадью не менее 12 кв. м.

Места общественного питания организуются при численности работающих в самой многочисленной смене более 200 человек. При численности в смену 30 человек и менее предусматривается комната приема пищи из расчета 1 кв. м на человека, но не менее 12 кв. м. При численности работающих до 10 человек вместо комнаты приема пищи допускается предусматривать место площадью 6 кв. м для установки обеденного стола. Обеспеченность столовыми - одно место на 4 человека в смену.

Комната психологической разгрузки предусматривается на предприятиях, характеризующихся выраженным напряженным трудом (физическим и психоэмоциональным), уровень звука в которой не должен превышать 65 дБА. Температура воздуха должна поддерживаться в пределах 18-22 град.С.

Постановление Правительства РФ от 23.09.02 г. № 695

ПРАВИЛА прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе, деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанные с источниками повышенной опасности, а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое Освидетельствование (ст. 213 ТК РФ) не реже одного раза в 5 лет в соответствии с ПРАВИЛАМИ.

ПРАВИЛА определяют порядок прохождения работниками обязательного психиатрического освидетельствования с применением Перечня медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источниками повышенной опасности, утвержденного постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 28.04.93 г. № 377. Осмотры психиатром проводятся в психоневрологическом диспансере по месту постоянной прописки обследуемого работника.

Медицинские осмотры обязаны проходить также и некоторые другие категории работников в соответствии с Федеральными законами:

Лица, принимаемые на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненные к ним местностях	Трудовой кодекс РФ, статья 324.
Работники ведомственной охраны (создаваемой федеральными органами исполнительной власти органы управления, силы и средства, предназначенные для защиты охраняемых объектов от противоправных посягательств)	Федеральный закон от 14.04.99 г. № 77-ФЗ "О ведомственной охране", статья 6.
Педагогические работники образовательных учреждений	Закон РФ от 10.07.92 г. №3266-1 "Об образовании", статья 51.
Претенденты на должность судьи	Закон РФ от 26.06.92 г. №3132-1 "О статусе

	судей в РФ", статья 4.1.
Работники отдельных профессий, производств, организаций, перечень которых утверждается Правительством РФ	Федеральный закон от 30.03.95 г. № 38-ФЗ "О предупреждении распространения в РФ заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)", статья 9.

Работодатель обязан отстранить от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (ст. 76 ТК РФ).

КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫЕ НА ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан за счет собственных средств организовать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Работники, занятые:

- на тяжелых работах;
- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах);
- на работах, связанных с движением транспорта;

Работники, организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других организаций (в целях охраны здоровья населения), -

проходят обязательные предварительные и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ).

Данные о прохождении организуемых в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний, массовых инфекционных заболеваний (отравлений) и профзаболеваний медицинских осмотров вносятся в личные медицинские книжки работников. Федеральный закон от 30.03.99г. №52-ФЗ.

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК РФ).

ВИДЫ МЕДОСМОТРОВ И ЦЕЛИ ИХ ПРОВЕДЕНИЯ

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

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

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

- выявления заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения, и распространения заболеваний;
- своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников;
- своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;
- предупреждения несчастных случаев на производстве.

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

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

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

Возглавляет врачебную комиссию врач-профпатолог.

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

Обязанности по организации проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагаются на работодателя (Статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ответственность за качество проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагается на медицинскую организацию.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ ОСМОТРОВ

Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр (далее - направление), выданного лицу, поступающему на работу, работодателем.

Направление заполняется на основании утвержденного работодателем списка контингентов и в нем указывается:

- наименование работодателя;
- форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;
- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН;
- вид медицинского осмотра (предварительный или периодический);
- фамилия, имя, отчество лица, поступающего на работу (работника);
- дата рождения лица, поступающего на работу (работника);
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором будет занято лицо, поступающее на работу (занят работник);
- наименование должности (профессии) или вида работы;
- вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих предварительным (периодическим) осмотрам.

Направление подписывается уполномоченным представителем работодателя с указанием его должности, фамилии, инициалов.

Направление выдается лицу, поступающему на работу (работнику), под роспись.

Работодатель (его представитель) обязан организовать учет выданных направлений.

Для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию следующие документы:

- направление;
- паспорт (или другой документ установленного образца, удостоверяющий его личность);
- паспорт здоровья работника (при наличии);
- решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации).

На лицо, проходящее предварительный осмотр, в медицинской организации оформляются:

- медицинская карта амбулаторного больного (учетная форма N 025/у-04, утвержденная Приказом Минздравсоцразвития России от 22 ноября 2004 г. N 255) (зарегистрировано Минюстом России 14.12.2004 N 6188) (далее - медицинская карта), в которой отражаются заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и инструментальных исследований, заключение по результатам предварительного или периодического медицинского осмотра. Медицинская карта хранится в установленном порядке в медицинской организации;
- паспорт здоровья работника (далее - паспорт здоровья) - в случае если он ранее не оформлялся, в котором указывается:
 - наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН;
 - фамилия, имя, отчество, дата рождения, пол, паспортные данные (серия, номер, кем выдан, дата выдачи), адрес регистрации по месту жительства (пребывания), телефон, номер страхового полиса ОМС лица, поступающего на работу (работника);
 - наименование работодателя;
 - форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;
 - наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором будет занято лицо, поступающее на работу (занят работник), наименование должности (профессии) или вида работы;
 - наименование вредного производственного фактора и (или) вида работы (с указанием класса и подкласса условий труда) и стаж контакта с ними;
 - наименование медицинской организации, к которой прикреплен работник для постоянного наблюдения (наименование, фактический адрес местонахождения);
 - заключения врачей-специалистов, принимавших участие в проведении предварительного или периодического медицинского осмотра работника, результаты лабораторных и инструментальных исследований, заключение по результатам предварительного или периодического медицинского осмотра.

Каждому паспорту здоровья присваивается номер и указывается дата его заполнения.

На каждого работника ведется один паспорт здоровья.

Для лиц, прикрепленных на медицинское обслуживание к ФМБА России, паспорт здоровья работника не оформляется.

В период проведения осмотра паспорт здоровья хранится в медицинской организации. По окончании осмотра паспорт здоровья выдается работнику на руки.

В случае утери работником паспорта здоровья медицинская организация по заявлению работника выдает ему дубликат паспорта здоровья.

Предварительный осмотр является завершенным в случае осмотра лица, поступающего на работу, всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) факторов (приложение N 1 к Приказу (далее - Перечень факторов) и Перечнем работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (приложение N 2 к Приказу) (далее - Перечень работ).

По окончании прохождения лицом, поступающим на работу, предварительного осмотра медицинской организацией оформляются заключение по результатам предварительного (периодического) медицинского осмотра (далее - Заключение).

В Заключении указывается:

- дата выдачи Заключения;
- фамилия, имя, отчество, дата рождения, пол лица, поступающего на работу (работника);
- наименование работодателя;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должности (профессии) или вида работы;
- наименование вредного производственного фактора(-ов) и (или) вида работы;
- результат медицинского осмотра (медицинские противопоказания выявлены, не выявлены).

Заключение подписывается председателем медицинской комиссии с указанием фамилии и инициалов и заверяется печатью медицинской организации, проводившей медицинский осмотр.

Заключение составляется в двух экземплярах, один из которых по результатам проведения медицинского осмотра незамедлительно после завершения осмотра выдается лицу, поступающему на работу, или завершившему прохождение периодического медицинского осмотра, на руки, а второй приобщается к медицинской карте амбулаторного больного.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПЕРИОДИЧЕСКИХ ОСМОТРОВ

Частота проведения периодических осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ.

Периодические осмотры проводятся не реже чем в сроки, указанные в Перечне факторов и Перечне работ.

Работники в возрасте до 21 года проходят периодические осмотры ежегодно.

Периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам (далее - поименные списки) с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнем факторов и Перечнем работ.

Включению в списки контингента и поименные списки подлежат работники:

- подвергающиеся воздействию вредных производственных факторов, указанных в Перечне факторов, а также вредных производственных факторов, наличие которых установлено по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке. В качестве источника информации о наличии на рабочих местах вредных производственных факторов, помимо результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, могут использоваться результаты лабораторных исследований и испытаний, полученные в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля, а также использоваться эксплуатационная, технологическая и иная документация на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности (Приказ Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. N 342н "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда", зарегистрирован Минюстом России 29 ноября 2007 г. N 10577);
- выполняющие работы, предусмотренные Перечнем работ.

В списке контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, указывается:

- наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;
- наименование вредного производственного фактора согласно Перечню факторов, а также вредных производственных факторов, установленных в результате аттестации рабочих мест по условиям труда, в результате лабораторных исследований и испытаний, полученных в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля, а также используя

эксплуатационную, технологическую и иную документацию на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности.

Список контингента, разработанный и утвержденный работодателем, в 10-дневный срок направляется в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора по фактическому месту нахождения работодателя.

Поименные списки составляются на основании утвержденного списка контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, в котором указываются:

- фамилия, имя, отчество, профессия (должность) работника, подлежащего периодическому медицинскому осмотру;
- наименование вредного производственного фактора или вида работы;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии).

Поименные списки составляются и утверждаются работодателем (его уполномоченным представителем) и не позднее чем за 2 месяца до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического осмотра направляются работодателем в указанную медицинскую организацию.

Перед проведением периодического осмотра работодатель (его уполномоченный представитель) обязан вручить лицу, направляемому на периодический осмотр, направление на периодический медицинский осмотр, оформленное в соответствии с пунктом 8 настоящего Порядка.

Медицинская организация в 10-дневный срок с момента получения от работодателя поименного списка (но не позднее чем за 14 дней до согласованной с работодателем даты начала проведения периодического осмотра) на основании указанного поименного списка составляет календарный план проведения периодического осмотра (далее - календарный план).

Календарный план согласовывается медицинской организацией с работодателем (его представителем) и утверждается руководителем медицинской организации.

Работодатель не позднее чем за 10 дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом.

Врачебная комиссия медицинской организации на основании указанных в поименном списке вредных производственных факторов или работ определяет необходимость участия в предварительных и периодических осмотрах соответствующих врачей-специалистов, а также виды и объемы необходимых лабораторных и функциональных исследований.

Для прохождения периодического осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом, и предъявить в медицинской организации документы, указанные в пункте 10 настоящего Порядка.

Периодический осмотр является завершенным в случае осмотра работника всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных в Перечне факторов или Перечне работ.

По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется медицинское заключение.

На основании результатов периодического осмотра в установленном порядке определяется принадлежность работника к одной из диспансерных групп, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, с последующим оформлением в медицинской карте и паспорте здоровья рекомендаций по профилактике заболеваний, в том числе профессиональных заболеваний, а при наличии медицинских показаний - по дальнейшему наблюдению, лечению и реабилитации. (Приказ Минздравсоцразвития России от 04.02.2010 N 55н (ред. от 03.03.2011) "О порядке проведения дополнительной диспансеризации работающих граждан" (вместе с "Порядком и объемом проведения дополнительной диспансеризации работающих граждан") (зарегистрировано Минюстом России 04.03.2010 N 16550)).

Данные о прохождении медицинских осмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки и учету лечебно-профилактическими организациями государственной и муниципальной

систем здравоохранения, а также органами, осуществляющими федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

В случае ликвидации или смены медицинской организации, осуществляющей предварительные или периодические осмотры, медицинская карта передается в центр профпатологии субъекта Российской Федерации, на территории которого она расположена, либо в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, - в центры профпатологии ФМБА России, где хранится в течение 50 лет.

Центр профпатологии на основании письменного запроса медицинской организации, с которой работодателем заключен договор на проведение предварительных и (или) периодических осмотров, передает в 10-дневный срок со дня поступления запроса указанной медицинской организации медицинские карты работников. К запросу в обязательном порядке прилагается копия договора на проведение предварительных и (или) периодических осмотров.

Медицинская организация, с которой работодатель не пролонгировал договор на проведение предварительных и (или) периодических осмотров работников, по письменному запросу работодателя должна передать по описи медицинские карты работников в медицинскую организацию, с которой работодатель в настоящий момент заключил соответствующий договор.

Участники аварийных ситуаций или инцидентов, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами с разовым или многократным превышением предельно допустимой концентрации (ПДК) или предельно допустимого уровня (ПДУ) по действующему фактору, работники, имеющие (имевшие) заключение о предварительном диагнозе профессионального заболевания, лица со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве, а также другие работники в случае принятия соответствующего решения врачебной комиссией не реже одного раза в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профпатологии и других медицинских организациях, имеющих право на проведение предварительных и периодических осмотров, на проведение экспертизы профессиональной пригодности и экспертизы связи заболевания с профессией.

В случае выявления врачом-психиатром и (или) наркологом лиц с подозрением на наличие медицинских противопоказаний, соответствующих профилю данных специалистов, к допуску на работы с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также к работам, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, указанные лица, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, направляются для освидетельствования во врачебной комиссии, уполномоченной на то органом здравоохранения.

Центры профпатологии и другие медицинские организации, имеющие право на проведение периодических осмотров, на проведение экспертизы профессиональной пригодности и экспертизы связи заболевания с профессией, при проведении периодического осмотра могут привлекать медицинские организации, которые имеют право в соответствии с действующими нормативными правовыми актами на проведение предварительных и периодических осмотров и экспертизы профессиональной пригодности.

В случае подозрения о наличии у работника профессионального заболевания при проведении периодического осмотра медицинская организация выдает работнику направление в центр профпатологии или специализированную медицинскую организацию, имеющую право на проведение экспертизы связи заболевания с профессией, а также оформляет и направляет в установленном порядке извещение об установлении предварительного диагноза профессионального заболевания в территориальный орган федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия.

В случаях затруднения определения профессиональной пригодности работника в связи с имеющимся у него заболеванием и с целью экспертизы профессиональной пригодности медицинская организация направляет работника в центр профпатологии или специализированную медицинскую организацию, имеющую право на проведение экспертизы связи заболевания с профессией и профессиональной пригодности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

По итогам проведения осмотров медицинская организация не позднее чем через 30 дней после завершения периодического медицинского осмотра обобщает результаты проведенных периодических

осмотров работников и совместно с территориальными органами федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения и представителями работодателя, составляет заключительный акт.

В заключительном акте указывается:

- наименование медицинской организации, проводившей предварительный осмотр, адрес ее местонахождения и код по ОГРН;
- дата составления акта;
- наименование работодателя;
- общая численность работников, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;
- численность работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- численность работников, занятых на работах, при выполнении которых обязательно проведение периодических медицинских осмотров (обследований), в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;
- численность работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;
- численность работников, прошедших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;
- процент охвата работников периодическим медицинским осмотром;
- список лиц, прошедших периодический медицинский осмотр, с указанием пола, даты рождения, структурного подразделения (при наличии), заключения медицинской комиссии;
- численность работников, не завершивших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;
- список работников, не завершивших периодический медицинский осмотр;
- численность работников, не прошедших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;
- список работников, не прошедших периодический медицинский осмотр;
- численность работников, не имеющих медицинские противопоказания к работе;
- численность работников, имеющих временные медицинские противопоказания к работе;
- численность работников, имеющих постоянные медицинские противопоказания к работе;
- численность работников, нуждающихся в проведении дополнительного обследования (заключение не дано);
- численность работников, нуждающихся в обследовании в центре профпатологии;
- численность работников, нуждающихся в амбулаторном обследовании и лечении;
- численность работников, нуждающихся в стационарном обследовании и лечении;
- численность работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- численность работников, нуждающихся в диспансерном наблюдении;
- список лиц с установленным предварительным диагнозом профессионального заболевания с указанием пола, даты рождения; структурного подразделения (при наличии), профессии (должности), вредных и (или) опасных производственных факторов и работ;
- перечень впервые установленных хронических соматических заболеваний с указанием класса заболеваний по Международной классификации болезней - 10 (далее - МКБ-10);
- перечень впервые установленных профессиональных заболеваний с указанием класса заболеваний по МКБ-10;
- результаты выполнения рекомендаций предыдущего заключительного акта;

- рекомендации работодателю по реализации комплекса оздоровительных мероприятий, включая профилактические и другие мероприятия.

Заключительный акт утверждается председателем врачебной комиссии и заверяется печатью медицинской организации.

Заключительный акт составляется в четырех экземплярах, которые направляются медицинской организацией в течение 5 рабочих дней с даты утверждения акта

- работодателю,
- в центр профпатологии субъекта Российской Федерации,
- территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Один экземпляр заключительного акта хранится в медицинской организации, проводившей периодические осмотры, в течение 50 лет.

МЕДИЦИНСКИЕ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ К ДОПУСКУ К РАБОТАМ

Работники (лица, поступающие на работу) не допускаются к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, **при наличии следующих общих медицинских противопоказаний:**

- врожденные пороки развития, деформации, хромосомные аномалии со стойкими выраженными нарушениями функции органов и систем;
- последствия повреждений центральной и периферической нервной системы, внутренних органов, костно-мышечной системы и соединительной ткани от воздействия внешних факторов (травмы, радиация, термическое, химическое и другое воздействие и т.д.) с развитием необратимых изменений, вызвавших нарушения функции органов и систем выраженной степени;
- заболевания центральной нервной системы различной этиологии с двигательными и чувствительными нарушениями выраженной степени, расстройствами координации и статики, когнитивными и мнестико-интеллектуальными нарушениями;
- нарколепсия и катаплексия;
- заболевания, сопровождающиеся расстройствами сознания: эпилепсия и эпилептические синдромы различной этиологии, синкопальные синдромы различной этиологии и др.;
- психические заболевания с тяжелыми, стойкими или часто обостряющимися болезненными проявлениями и приравненные к ним состояния, подлежащие обязательному динамическому наблюдению в психоневрологических диспансерах. В случаях выраженных форм расстройств настроения, невротических, связанных со стрессом, соматоформных, поведенческих расстройств и расстройств личности вопрос о профессиональной пригодности к соответствующим работам решается индивидуально комиссией врачей-специалистов, соответствующих профилю заболевания, с участием врача-профпатолога;
- алкоголизм, токсикомания, наркомания;
- болезни эндокринной системы прогрессирующего течения с признаками поражения других органов и систем и нарушением их функции 3 - 4 степени;
- злокачественные новообразования любой локализации. После проведенного лечения вопрос решается индивидуально комиссией врачей-специалистов, профпатологом, онкологом;
- заболевания крови и кроветворных органов с прогрессирующим и рецидивирующим течением (гемобластозы, выраженные формы гемолитических и апластических анемий, геморрагические диатезы);
- гипертоническая болезнь III стадии, 3 степени, риск IV;
- хронические болезни сердца и перикарда с недостаточностью кровообращения ФК III, НК 2 и более степени;

- ишемическая болезнь сердца;
 - стенокардия ФК III - IV;
 - с нарушением проводимости (синоаурикулярная блокада III степени, слабость синусового узла);
 - пароксизмальные нарушения ритма с потенциально злокачественными желудочковыми аритмиями и нарушениями гемодинамики;
 - постинфарктный кардиосклероз, аневризма сердца.
 - аневризмы и расслоения любых отделов аорты и артерий;
 - облитерирующий атеросклероз аорты с облитерацией висцеральных артерий и нарушением функции органов;
 - облитерирующий атеросклероз сосудов конечностей, тромбангиит, аортоартериит с признаками декомпенсации кровоснабжения конечности (конечностей);
 - варикозная и посттромбофлебитическая болезнь нижних конечностей с явлениями хронической венозной недостаточности 3 степени и выше;
 - лимфангиит и другие нарушения лимфооттока 3 - 4 степени;
 - ревматизм: активная фаза, частые рецидивы с поражением сердца и других органов и систем и хронической сердечной недостаточностью 2 - 3 степени;
 - болезни бронхолегочной системы с явлениями дыхательной недостаточности или легочно-сердечной недостаточности 2 - 3 степени.
 - активные формы туберкулеза любой локализации;
 - осложненное течение язвенной болезни желудка, двенадцатиперстной кишки с хроническим часто (3 раза и более за календарный год) рецидивирующим течением и развитием осложнений;
 - хронические гепатиты, декомпенсированные циррозы печени и другие заболевания печени с признаками печеночной недостаточности 2 - 3 степени и портальной гипертензии;
 - хронические болезни почек и мочевыводящих путей с явлениями хронической почечной недостаточности 2 - 3 степени;
 - неспецифический язвенный колит и болезнь Крона тяжелого течения;
 - диффузные заболевания соединительной ткани с нарушением функции органов и систем 3 - 4 степени, системные васкулиты;
 - хронические заболевания периферической нервной системы и нервно-мышечные заболевания со значительными нарушениями функций;
 - хронические заболевания опорно-двигательного аппарата с нарушениями функции 2 - 3 степени;
 - хронические заболевания кожи:
 - хроническая распространенная, часто рецидивирующая (не менее 4 раз в год) экзема;
 - псориаз универсальный, распространенный, артропатический, пустулезный, псориазная эритродермия;
 - вульгарная пузырчатка;
 - хронический необратимый распространенный ихтиоз;
 - хронический прогрессирующий атопический дерматит;
 - хронические, рецидивирующие формы инфекционных и паразитарных заболеваний, поствакцинальные поражения в случае неподдающихся или трудноподдающихся лечению клинических форм;
 - беременность и период лактации;
 - привычное невынашивание и аномалии плода в анамнезе у женщин детородного возраста.
- Только для лиц, работающих в контакте вредными и (или) опасными производственными факторами, указанными в Перечне факторов;
- глаукома любой стадии при нестабилизированном течении.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ

РАБОТОДАТЕЛЬ (руководитель организации) ОБЯЗАН:

- обеспечить проведение в установленных случаях предварительных и периодических медицинских осмотров своих сотрудников, оплатив при этом соответствующие расходы;

- на время прохождения работниками медицинских осмотров сохранить за ними место работы (должность), а также средний заработок;
- обеспечить недопущение работников к исполнению своих трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);
- если работник в установленные сроки не прошел обязательное медицинское обследование, отстранить его от работы на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.

3. Специальные вопросы обеспечения требований охраны труда и безопасности производственной деятельности.

3.1 Основы предупреждения производственного травматизма

В результате изучения этого раздела вы будете знать:

- классификацию вредных и опасных производственных факторов;
- понятие микроклимата;
- показатели микроклимата;
- оценка микроклимата.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

- Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Р 2.2.2006-05.
- ГОСТ 12.0.003-74. ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация. (с изменением №1)
- ГОСТ 12.1.007-76. ССБТ. Вредные вещества. Классификация и общие требования безопасности. (с изменениями)
- ГОСТ 12.1.005-88. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны. (с изменением в 2000 году)
- СанПиН 2.2.4.548-96. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений.
- ГОСТ 12.4.176-89. Одежда специальная для защиты от теплового облучения, требования к защитным свойствам и метод определения теплового состояния человека. (с изменениями в 2002 году)

ВРЕДНЫЕ И ОПАСНЫЕ ФАКТОРЫ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ

На здоровье и работоспособность человека в процессе труда оказывает влияние совокупность факторов производственной среды и трудового процесса.

В основу гигиенических критериев оценки классификации условий труда положен принцип дифференциации условий труда по степени отклонений параметров производственной среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов.

В зависимости от влияния на организм человека отдельные производственные **факторы могут быть вредными или опасными.**

ВРЕДНЫЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ФАКТОР - фактор среды и трудового процесса, который может вызвать профессиональную патологию, временное или стойкое снижение работоспособности, повысить частоту соматических и инфекционных заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства.

В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные **ВРЕДНЫЕ** производственные факторы могут стать **ОПАСНЫМИ**.

ОПАСНЫЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ФАКТОР – фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного ухудшения здоровья, смерти.

В соответствии с ГОСТ 12.0.003-74 вредные производственные факторы имеют классификацию. По природе воздействия на человека опасные и вредные производственные факторы подразделяются на:

- физические,
- химические,
- биологические,
- психофизиологические.

К физическим опасным и вредным производственным факторам относятся:

- подвижные части производственного оборудования;
- движущиеся машины и механизмы;
- расположение рабочего места на значительной высоте от уровня пола или земли;
- разрушающиеся конструкции;
- обрушивающиеся горные породы;
- повышенная или пониженная температура воздуха рабочей зоны;
- повышенная или пониженная температура поверхности оборудования, материалов;
- повышенная запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны;
- повышенная или пониженная влажность воздуха;
- повышенная или пониженная подвижность воздуха;
- повышенный уровень ионизирующих излучений;
- повышенный уровень статического электричества;
- повышенный уровень электромагнитных излучений;
- повышенная напряженность электрического поля;
- повышенная напряженность магнитного поля;
- повышенный уровень шума на рабочем месте;
- повышенный уровень вибрации;
- повышенный уровень ультразвука и инфразвука;
- отсутствие или недостаток естественного света;
- недостаточная освещенность рабочей зоны;
- повышенная яркость света;
- пониженная контрастность;
- прямая и отраженная блескость;
- повышенная пульсация светового потока;
- повышенный уровень ультрафиолетовой, инфракрасной радиации;
- острые кромки, заусеницы и шероховатости на поверхностях заготовок инструментов и оборудования.

ХИМИЧЕСКИЕ опасные и вредные производственные факторы подразделяются:

- по характеру воздействия на организм человека на:
 - токсические;
 - раздражающие;
 - сенсибилизирующие;
 - канцерогенные;
 - мутагенные;
 - влияющие на репродуктивную функцию.
- по способам проникновения в организм человека через:
 - органы дыхания;
 - желудочно-кишечный тракт;
 - кожные покровы и слизистые оболочки.

БИОЛОГИЧЕСКИЕ включают биологические объекты:

- патогенные микроорганизмы(бактерии, вирусы, простейшие) и продукты жизнедеятельности;
- микроорганизмы-продуценты;
- белковые препараты.

ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ опасные и вредные производственные факторы по характеру действия подразделяются:

- на физические перегрузки;
- нервно-психические перегрузки.

Физические перегрузки подразделяются на статические и динамические и характеризует тяжесть физического труда (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза, стереотипные рабочие движения, статическая нагрузка, рабочая поза, наклоны корпуса, перемещение в пространстве).

Нервно-психические перегрузки характеризуют напряженность труда и подразделяются на:

- умственное перенапряжение;
- перенапряжение анализаторов;
- эмоциональные нагрузки;
- монотонность труда;
- режим работы.

Один и тот же опасный и вредный производственный фактор по природе своего действия может одновременно относиться к различным вышеперечисленным группам.

МИКРОКЛИМАТ

Независимо от состояния природных метеорологических условий в производственных помещениях и на рабочих местах должны быть созданы климатические условия, безопасные для человека и наиболее благоприятные для выполнения работы.

Под микроклиматом производственных помещений понимаются метеорологические условия внутренней среды помещений, которые определяются действующими на организм человека сочетаниями температуры, влажности, скорости движения воздуха и теплового излучения (ГОСТ 12.1.005-88 ССБТ).

Показатели микроклимата должны обеспечивать сохранение теплового баланса человека с окружающей средой и поддержание оптимального или допустимого теплового состояния организма.

Показателями, характеризующими микроклимат в производственных помещениях, являются:

- температура воздуха,
- температура поверхностей (учитывается температура поверхностей ограждающих конструкций, устройств, технологического оборудования),
- влажность воздуха,
- скорость движения воздуха,
- тепловое облучение (при наличии источников лучистого тепла).

Санитарными правилами устанавливаются гигиенические требования к показателям микроклимата рабочих мест производственных помещений с учетом:

- **интенсивности энерготрат работника;**

На основе интенсивности общих энерготрат организма в ккал/ч (Вт) осуществляется разграничение работ по категориям (СанПиН 2.2.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»):

- **К категории I а** относятся работы с интенсивностью энерготрат до 120 ккал/ч, производимые сидя и сопровождающиеся незначительным физическим напряжением.

- **К категории I б** относятся работы с интенсивностью энерготрат 121-150 ккал/ч, производимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим напряжением.

- **К категории II а** относятся работы с интенсивностью энерготрат 151-200 ккал/ч, связанные с постоянной ходьбой, перемещением мелких изделий (до 1 кг) в положении стоя или сидя и требующие определенного физического напряжения.

- **К категории II б** относятся работы с интенсивностью энерготрат 201-250 ккал/ч, связанные с ходьбой, перемещением и переноской тяжестей (до 10 кг) и сопровождающиеся умеренным физическим напряжением.

- **К категории III** относятся работы с интенсивностью более 250 ккал/ч, связанные с постоянными передвижениями, перемещением и переноской значительных (свыше 10 кг) тяжестей и требующие больших физических усилий;

- времени выполнения работы;

- периодов года:

- теплый период года – характеризуется среднесуточной температурой наружного воздуха выше +10оС;

- холодный период года – характеризуется среднесуточной температурой наружного воздуха, равной +10оС и ниже.

ОЦЕНКА МИКРОКЛИМАТА

Оценка микроклимата проводится на основе измерений его параметров на всех местах пребывания работника в течение смены и сопоставления с нормативами СанПиН 2.2.4.548-96 по показателям:

- температура,
- влажность воздуха,
- скорость движения воздуха,
- тепловое излучение.

Все показатели микроклимата должны обеспечивать сохранение теплового баланса человека с окружающей средой и поддержание оптимального и допустимого теплового состояния организма.

Если измеренные параметры соответствуют требованиям СанПиН 2.2.4.548-96 то условия труда по показателям микроклимата характеризуются как оптимальные (1 класс) или допустимые (2 класс).

Оптимальные микроклиматические условия – обеспечивают общее и локальное ощущение теплового комфорта в течение 8-часовой рабочей смены, не вызывают отклонений в состоянии здоровья, создают предпосылки для высокого уровня работоспособности и являются предпочтительными на рабочих местах.

Допустимые микроклиматические условия – не вызывают повреждений или нарушений состояния здоровья, но могут приводить к возникновению общих и локальных ощущений теплового дискомфорта, ухудшению самочувствия и понижению работоспособности.

Допустимые величины показателей микроклимата устанавливаются в случаях, когда по техническим и экономическим обоснованным причинам не могут быть обеспечены оптимальные величины.

В случае несоответствия измеренных параметров микроклимата требованиям СанПиН, условия труда относят к вредным и устанавливают степень вредности, которая характеризует уровень перегревания или охлаждения организма человека.

Условия труда по показателям микроклимата (для монотонного микроклимата) классифицируются на нагревающий микроклимат и охлаждающий микроклимат.

Оценка нагревающего микроклимата

Нагревающий микроклимат – сочетание параметров микроклимата (температура воздуха, влажность, скорость его движения, относительная влажность, тепловое излучение), при котором имеет место нарушение теплообмена человека с окружающей средой, выражающееся в накоплении тепла в организме выше верхней границы оптимальной величины (>8,7 кДж/кг) и/или увеличении доли потерь

тепла испарением пота (>30%) в общей структуре теплового баланса, появлении общих или локальных дискомфортных теплоощущений (слегка тепло, тепло, жарко).

Для оценки нагревающего микроклимата (тепловое облучение > 1000 Вт/м²) в помещении (вне зависимости от периода года), а также на открытой территории в теплый период года в целях осуществления мероприятий по защите человека от возможного перегревания, используется интегральный показатель - тепловая нагрузка среды (ТНС-индекс) - индекс тепловой нагрузки среды, °С.

Если температура воздуха и/или тепловое излучение не превышает верхних границ допустимых уровней (согласно СанПиН 2.2.4.548-96), оценка микроклимата может проводиться как по отдельным его составляющим, так и по ТНС-индексу.

Для открытых территорий в теплый период года и температуре воздуха 25°С и ниже микроклимат оценивается как допустимый (2 класс). Если температура превышает эту величину, класс условий труда устанавливается по ТНС-индексу, который рекомендуется определять в полдень при отсутствии облачности.

Тепловое облучение тела человека ($\leq 25\%$ его поверхности), превышающее 1000 Вт/м², характеризует условия труда как вредные и опасные, даже если ТНС-индекс имеет допустимые параметры.

При этом класс условий труда определяется по наиболее выраженному показателю ТНС-индекса или тепловому облучению.

При облучении тела человека свыше 100 Вт/м² необходимо использовать средства индивидуальной защиты (в т.ч. лица и глаз).

Оценка микроклиматических условий при использовании специальной защитной одежды (например, изолирующей) работающими в нагревающей среде, в т.ч. и в экстремальных условиях (например, проведение ремонтных работ) должна проводиться по физиологическим показателям теплового состояния человека в соответствии с ГОСТ 12.4.176-04.

Оценка охлаждающего микроклимата

Охлаждающий микроклимат – сочетание параметров микроклимата, при котором имеет место изменение теплообмена организма, приводящее к образованию общего или локального дефицита тепла в организме (>8,7 кДж/кг) в результате снижения температуры «ядра» и/или «оболочки» тела (температура «ядра» и «оболочки» тела – соответственно температура глубоких и поверхностных слоев тканей организма).

Микроклимат в помещении, в котором температура воздуха на рабочем месте ниже нижней границы допустимой (СанПиН 2.2.4.548-96), является вредным. Класс вредности определяется по среднесменным величинам температуры воздуха.

Оценка микроклимата в холодный (зимний) период года при работе на открытой территории и в неотапливаемых помещениях определяется с учетом среднесменных значений температуры воздуха за три зимних месяца с учетом наиболее вероятной скорости ветра в каждом из климатических регионов.

Работа в условиях охлаждающего микроклимата может проводиться только при применении теплоизоляционных комплектов СИЗ.

Одновременно с применением специальной одежды необходима разработка должной регламентации продолжительности работы в неблагоприятной среде, а также общего режима труда, утвержденного в установленном порядке.

Руководители организаций вне зависимости от форм собственности и подчиненности в порядке обеспечения производственного контроля обязаны привести рабочие места в соответствие с требованиями к микроклимату, предусмотренными санитарными правилами и нормами 2.2.4.548-96 "Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений".

Мероприятия по защите человека от неблагоприятного воздействия микроклимата

В производственных помещениях, в которых допустимые нормативные величины показателей микроклимата невозможно установить из-за технологических требований к производственному процессу условия микроклимата рассматривают как вредные - класс 3.

В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата используются защитные мероприятия:

- внедрение современных технологических процессов, исключающих воздействие неблагоприятного микроклимата на организм человека;
- организация принудительного воздухообмена в соответствии с требованиями нормативных документов (кондиционирование, воздушное душирование, тепловые завесы и др.);
- компенсация неблагоприятного воздействия одного параметра изменением другого;
- применение спецодежды и средств индивидуальной защиты, организация специальных помещений с динамическими параметрами микроклимата (комнаты для обогрева, охлаждения, др.);
- физически обоснованная регламентация режимов труда и отдыха (сокращенный рабочий день, регламентированное время для обогрева и др.);
- правильная организация систем отопления и воздухообмена.

Для регламентации времени работы в пределах рабочей смены в условиях микроклимата с температурой воздуха на рабочем месте выше или ниже допустимых величин используется защита временем.

Защита временем – это сокращение времени контакта с неблагоприятными факторами производственной среды и трудового процесса, с целью сведения до минимума вероятности нарушения здоровья **при превышении гигиенических нормативов:**

- введение внутрисменных перерывов;
- сокращение рабочего дня;
- увеличение продолжительности отпуска;
- ограничение стажа работы в данных условиях.

При организации и разработке технологических процессов следует исключать из них операции и работы, сопровождающиеся поступлением в производственное помещение:

- теплого и холодного воздуха;
- выделение в воздух рабочих помещений влаги.

3.2 Коллективные средства защиты: вентиляция, освещение, защита от шума и вибрации

В результате изучения этого раздела вы будете знать:

- влияние шума на организм человека;
- классификация шумов, воздействующих на человека;
- основные характеристики звуковых колебаний;
- методы и средства защиты от шума;
- влияние вибрации на работающих, виды вибрации, оценка производственной вибрации;
- меры и средства защиты от вибрации;
- что такое ультразвук, защита от ультразвука;
- что такое инфразвук.
- светотехнические понятия;
- виды освещения рабочих мест;
- оценку освещения рабочих мест;
- применяемые типы осветительных установок на рабочих местах.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1) СН 2.2.4/2.1.8.562-96. Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки.

2) СН 2.2.4/2.1.8.566-96. Производственная вибрация, вибрация в помещениях жилых и общественных зданиях.

- 3) СН 2.2.4/2.1.8.583-96. Инфразвук на рабочих местах, в жилых помещениях и на территории жилой застройки.
- 4) СанПиН 2.2.4/2.1.8.582-96. Гигиенические требования при работах с источниками воздушного и контактного ультразвука промышленного, медицинского и бытового назначения.
- 5) ГОСТ 12.1.001-89 ССБТ. Ультразвук. Общие требования безопасности. (с изменениями в 1999 году)
- 6) Р 2.2.2006-05. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Утверждено Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 29 июля 2005 г.
- 7) ГОСТ 12.1.003-83. Шум. Общие требования безопасности. (с изменениями в 1999 году)
- 8) ГОСТ 12.1.050-86 ССБТ. Методы измерения шума на рабочих местах. (с изменениями в 2005 году)
- 9) ГОСТ Р 54944-2012 "Здания и сооружения. Методы измерения освещенности".
- 10) СП 52.13330.2011. Свод правил. Естественное и искусственное освещение. Актуализированная редакция СНиП 23-05-95 (утв. Приказом Минрегиона РФ от 27.12.2010 N 783).
- 11) СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03 «Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий» Минздрав России, 2003 г.
- 12) МУ ОТ РМ 01-98. «Оценка освещения рабочих мест» Минсоцразвития России 16.06.1998 г.

ШУМ

Шум – беспорядочные звуковые колебания разной физической природы, характеризующиеся случайным изменением амплитуды, частоты и т.д.

Не все звуки могут быть отнесены к шуму. Шумом мы называем такие звуки, которые нам не нравятся. Люди по-разному воспринимают звуки. Что вам кажется приятным и убажжающим слух, другим это кажется шумным и вызывает неприятные ощущения.

Классификация шумов

Шум разделяется по спектру и по времени воздействия.

По спектру шум различается на тональный и широкополосный.

- **тональный шум**, в спектре которого имеются выраженные дискретные тона (превышение уровня звукового давления в одной из 1/3 октавной полосе над соседними, не менее чем на 10 дБ). Пример тонального шума – писк.

- **широкополосный шум** с непрерывным спектром шириной более одной октавы;

Октава – ступень изменения высоты тона, который соответствует изменению частоты в 2 раза (1/2 октавы соответствует изменению частоты в 1,414 раза, а 1/3 октавы – в 1,259 раза). Слышимые человеком частоты охватывают диапазон 10 октав.

По временным характеристикам шумов разделяются на:

- постоянный, уровень звука которого за 8-часовой рабочий день (рабочую смену) изменяется во времени не более чем на 5 дБА при измерениях на временной характеристике «медленно» шумомера (пример такого шума – шум в котельной);
- непостоянный, уровень звука который за 8-часовой рабочий день (рабочую смену) изменяется во времени более чем на 5 дБА при измерениях на временной характеристике «медленно» шумомера. В свою очередь непостоянный шум подразделяется на:
 - колеблющийся во времени, уровень звука которого непрерывно изменяется во времени (пример такого шума – шум в цехе, где много станков, но работают они не все сразу, а группами);
 - прерывистый, уровень звука которого ступенчато изменяется (на 5 дБА и более), причем длительность интервалов, в течение которых уровень остается постоянным, составляет 1 с. и более (пример такого шума – шум в цехе, где работает один станок);

- импульсный, состоящий из одного или нескольких сигналов, каждый длительностью менее 1 с., при этом уровни звука, измеренные в дБА₁ и дБА соответственно на временных характеристиках «импульс» и «медленно» шумомера отличаются не менее чем на 7 дБ (пример такого шума – работа прессы или молота).

дБА – обозначение уровня звука измеренного на характеристике «А» шумомера.

Основные характеристики звуковых колебаний – **частота и амплитуда**.

Частота звуковых колебаний воспринимается на слух как высота тона.

Единица измерения частоты – герц – это частота, при которой в 1 секунду происходит 1 колебание. Человек воспринимает звуковые колебания от 16 до 20000 гц.

Амплитуда звуковых колебаний воспринимается на слух как громкость.

Громкость звука растет пропорционально логарифму силы звука. Громкость звука изменится на единицу, если его энергия увеличится или уменьшится в 10 раз.

Единица громкости – **бел**.

Для практических целей используется десятая часть этой единицы – децибел (дБ).

Звук может состоять из одного чистого тона, но чаще всего он представляет собой сочетание многих тонов различных уровней (громкости) и высот (высокая и низкая частота). Уровень шума измеряется в децибелах (дБ).

Если нам кажется, что звук вызывает беспокойство, это происходит не из-за одной только громкости. Высота звука также является сильным фактором. Высокие тона раздражают сильнее, чем низкие. Чистые звуки могут вызвать беспокойство и поражение слуха даже более сильное, чем сложные тона.

Влияние на человека	Уровень шума в децибеллах	Источник звука
Сильные поражения	140	Реактивный двигатель
	130	Заклепочный молот
Граница болевых ощущений		
Поражение	120	Пропеллерный самолет
	110	Отбойный молоток
	100	Листопрокатный цех
Опасность Неслышна речь Раздражение	90	Тяжелые грузовики
	80	Оживленные улицы
	70	Легковой автомобиль
	60	Обычный разговор
	50	Негромкий разговор
	40	Тихая музыка по радио
	30	Шепот
	20	Тихая городская квартира
	10	Шорох листьев
	0	
Граница слуховых ощущений		

Шумы от разных источников смешиваются друг с другом. Общий уровень шума в любом месте возрастает при увеличении количества источников шума. Однако различные уровни шума нельзя суммировать.

Например: два различных источника шума, каждый с уровнем шума по 80 дБ вместе, дают уровень 83 дБ, а не 160 дБ.

Изменения от 80 до 83 дБ воспринимаются ухом так же сильно, как и переход от 40 до 43 дБ.

Сила звука (Е) – поток звуковой энергии, проходящей в единицу времени через единицу площади (Вт/м); изменяется пропорционально квадрату звукового давления. Начальный уровень отсчета энергии звука $E = 10 \text{ Вт/м}$.

Если энергия возрастет по отношению к начальному уровню в 10 раз, то громкость воспринимаемого звука увеличится на 10 дБ; энергия вырастет в 100 раз, громкость повысится на 20 дБ; в 1000 раз – на 30 дБ.

Всему диапазону в изменениях энергии звука, который доступен человеку, т.е. изменение примерно в 10 триллионов раз (10 000 000 000 000), соответствует изменение в ощущении громкости всего на 130 дБ.

Звуковое давление (p) – переменная составляющая давления воздуха или газа, возникающая в результате звуковых колебаний. Единица звукового давления – паскаль (Па).

Уровень звукового давления (N) – отношение данного звукового давления p к нулевому (стандартному) уровню p, выраженному в дБ;

$$N = 20 * \lg p/p$$

Порог слышимости – наиболее тихий звук (при частоте 1000 Гц), который еще слышит человек. Соответствуют звуковому давлению 2×10^{-5} Па, принятому в качестве нулевого (стандартного) уровня p.

При частотах ниже 16 или выше 20000 Гц слышимость отсутствует при любых звуковых давлениях.

Болевой порог – звуковое давление, вызывающее болевое ощущение. При частоте 1000 Гц болевой порог – 20 Па (2×10^2 Па), что соответствует уровню 120 дБ.

Проведение измерения шума.

Результаты измерений должны характеризовать шумовое воздействие на работающего за время рабочей смены (рабочего дня). Установлена следующая **продолжительность измерения непостоянного шума**:

- половина рабочей смены (рабочего дня) или полный технологический цикл. Допускается общая продолжительность измерения 30 минут, состоящая из трех циклов каждый продолжительностью 10 минут – для колеблющегося по времени;
- 30 минут для импульсного;
- полный цикл характерного действия шума – для прерывистого.

Измерения шума для контроля соответствия фактических уровней шума на рабочих местах допустимым по действующим нормам должны проводиться при работе не менее 2/3 установленных в данном помещении единиц технологического оборудования в наиболее часто реализуемом (характерном) режиме его работы. Во время проведения измерений должно быть включено оборудование вентиляции, кондиционирования воздуха и другие, обычно используемые в помещении устройства, являющиеся источниками шума.

Оценка шумов

Постоянный шум.

Характеристикой постоянного шума на рабочих местах являются уровни звукового давления в дБ в октавных полосах:

31,5; 63; 125; 250; 500; 1000; 2000; 4000; 8000 Гц.

Допускается в качестве характеристики постоянного широкополосного шума на рабочих местах при ориентировочной оценке принимать уровни звука в дБА, измеренного на временной характеристике шумомера «медленно».

За превышение предельно-допустимого уровня (ПДУ) считается превышение на любой из октавных полос или общего уровня звука (шума).

Непостоянный шум.

Характеристикой непостоянного шума на рабочих местах является интегральный параметр – эквивалентный (по энергии) уровень звука в дБА.

Для измерения непостоянного шума необходимо использовать интегрирующий шумомер.

Предельно допустимые уровни звукового давления в октавных полосах частот, уровни звука и эквивалентные уровни звука для основных, наиболее типичных, видов трудовой деятельности и рабочих мест, разработаны с учетом категорий тяжести и напряженности трудового процесса.

Нормируемые параметры и ПДУ шума на рабочих местах регламентируются Санитарными нормами СН 2.2.4/2.1.8.562-96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки».

Влияние шума на организм человека

Воздействуя на организм человека как мощный стресс-фактор, шум может вызывать изменение реактивности центральной нервной системы, вследствие чего происходит расстройство регулирующих функций органов и систем, обуславливая развитие профессиональных заболеваний.

В настоящее время развитие профессиональных заболеваний, связанных с неблагоприятным воздействием шума характеризуется медициной как **комплекс симптомов, включающий:**

- снижение слуховой чувствительности,
- изменение функции пищеварения,
- сердечно-сосудистая недостаточность,
- нейроэндокринные расстройства.

С экономической точки зрения неблагоприятное воздействие шума определяется:

- дополнительными потерями, возникающими в результате снижения производительности труда;
- увеличением числа ошибок в работе;
- необходимостью затрат на медико-профилактические реабилитационные мероприятия.

Методы и средства защиты от шума

При разработке технологических процессов, проектировании, изготовлении и эксплуатации машин, производственных зданий и сооружений, а также при организации рабочего места следует принимать все меры по снижению шума, а именно:

- снижение шума в источнике;
- звукоизоляция помещений, оборудования, др.;
- звукопоглощение за счет применения архитектурно-планировочных решений;
- обязательная гигиеническая оценка приборов, оборудования, устройств (их сертификация);
- специальные глушители;
- антифоны, беруши, противошумные шлемы;
- проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров.

Зоны с уровнем звука или эквивалентным уровнем звука выше 80 дБА должны быть обозначены знаками безопасности.

Вибрация

Вибрация представляет собой механическое колебательное движение тех или иных поверхностей, простейшим видом которого является синусоидальное колебание.

Источником вибрации является практически:

- всякая машина,
- агрегат,

- транспортирующее устройство или
- транспортное средство.

Производственную вибрацию подразделяют на:

- неконтактную – ту, которая не достигает поверхностей контакта, человеку не передается и не влияет на его здоровье;
- контактную – распространяющуюся от источника образования через промежуточные элементы и достигающую поверхности машин, агрегатов, строительных конструкций, соприкасающихся с человеком.

Это простое разграничение имеет важное практическое значение при оценке виброопасности труда и служит одним из первых условий выявления виброопасных машин.

Не всякая виброактивная машина является виброопасной для работающих.

Контактную вибрацию по способу передачи человеку подразделяют на:

- общую и
- локальную.

Общая вибрация передается через опорные поверхности на теле сидящего или стоящего человека.

Она вовлекает в колебательный процесс все тело человека.

С поверхностями контакта при этом соприкасаются опорные поверхности человека. Общая вибрация имеет место, когда человек выполняет работу находясь непосредственно на вибрирующих поверхностях машин или в непосредственной близости от них на вибрирующих фундаментах или участках пола.

По источнику возникновения общую вибрацию подразделяют на три категории:

- транспортная вибрация, воздействующая на операторов подвижных машин и транспортных средств при их движении;
- транспортно-технологическая вибрация, воздействующая на операторов машин с ограниченным перемещением только по специально подготовленным поверхностям производственных помещений, промышленных площадок и горных выработок;
- технологическая вибрация, воздействующая на операторов стационарных машин или передающаяся на рабочие места, не имеющие источников вибрации.

Локальная вибрация передается человеку через руки.

Она возникает при использовании ручных машин, на рукоятках, рычагах и других органах управления машин, при контакте рук работающих с вибрирующими поверхностями агрегатов.

По временным характеристикам вибрация подразделяется на постоянную и непостоянную.

Нормативные документы устанавливают три метода оценки производственной вибрации:

- частотным (спектральным) анализом нормируемого параметра;
- интегральной оценкой по частоте нормируемого параметра;
- дозой вибрации (интегральной оценкой с учетом времени вибрационного воздействия по эквивалентному (по энергии) уровню нормируемого параметра).

Гигиенической характеристикой вибрации являются нормируемые параметры, выбранные в зависимости от принятого метода ее оценки.

Основным методом, характеризующим вибрационное воздействие на работающих, является частотный анализ: характеристики – средне квадратические значения виброскорости и виброускорения (или их логарифмические уровни) в октавных полосах частот.

При постоянной вибрации норму вибрационной нагрузки на оператора устанавливают в виде нормативных спектральных или скорректированных по частотам значений контролируемого параметра.

Непостоянная вибрация оценивается эквивалентным скорректированным значением контролируемого параметра.

В реальной производственной обстановке время воздействия может отличаться из-за перерывов в контакте с источником вибрации. Особенно это характерно для работы с ручными машинами.

Время воздействия вибрации принимается равным длительности непрерывного или суммарного воздействия, измеряемого в минутах или часах. В случае локальной вибрации, если время воздействия $t < 8$ часов, допускается превышение допустимого значения нормируемого параметра.

При этом допустимое значение нормируемого параметра:

$$U_t = U \cdot (480 : t)$$

где U – допустимое значение нормируемого параметра для длительности воздействия вибрации 480 минут.

Максимальное значение U_t не должно превышать значений определяемых для $t = 30$ мин. ($t = 10$ мин. в случае общей вибрации).

Суммарное время воздействия вибрации за рабочую смену можно определить хронометражем или расчетом.

Норма вибрационной нагрузки на оператора устанавливается для каждого направления действия вибрации. Оценка вибрационной безопасности труда должна производиться на рабочих местах конкретного производства при выполнении реальной технологической операции.

Воздействие вибрации на человека сопровождается неприятными ощущениями в виде «онемения», слабости в кисти руки, судорогами. Локальная вибрация вызывает спазмы сосудов сердца. Кроме того, вибрация сопровождается потерей чувствительности кожи, окостенениями сухожилий мышц, отложениями солей в суставах.

Далеко не всякая вибрация оказывается воспринимаемой человеком и, тем более, опасной для его здоровья.

Систематическое воздействие вибрации может привести к вибрационной болезни – профессиональному заболеванию (головокружение, повышенная раздражительность, нарушение сна, боль в области сердца, др.).

В структуре профессиональной патологии вибрационная болезнь занимает одно из ведущих мест.

Влияние вибрации на работающих.

Вид изменений в организме человека	Симптомы изменений	Результаты вибрационного воздействия
Функциональные	• Повышение утомляемости. • Увеличение времени двигательной реакции. • Увеличение времени зрительной реакции. • Нарушение вестибулярных реакций и координации движений.	Снижение производительности труда и качества работы
Патологические	• Развитие нервных заболеваний. • Нарушение функций сердечно-сосудистой системы. • Нарушение функций опорно-двигательного аппарата. • Поражение мышечных тканей и суставов. • Нарушение функций органов секреции.	Возникновение вибрационной болезни

Защита от вибрации включает в себя организационные, технические и медико-профилактические мероприятия.

К организационным мероприятиям относится ограничение времени воздействия вибрации для лиц виброопасных профессий, разработка внутрисменного режима труда, реализуемого в технологических процессах. Режим труда должен устанавливаться при показателе превышения вибрационной нагрузки на оператора не менее 1 дБ (в 1,12 раза), но не более 12 дБ (в 4 раза). При показателе превышения более 12 дБ запрещается проводить работы и применять машины, генерирующие такую вибрацию.

Режим труда должен устанавливать требования:

- по рациональной организации труда в течение смены;
- по сокращению длительности непрерывного воздействия вибрации на оператора и введению регулярно повторяющихся перерывов (защита временем) в соответствии с приказом работодателя;

Рациональная организация труда в течение смены должна предусматривать:

- длительность рабочей смены не более 8 часов;
- установление 2 регламентированных перерывов, учитываемых при установлении норм выработки:
 - длительностью 20 минут через 1-2 часа после начала смены, длительностью 30 минут примерно через 2 часа после обеденного перерыва;
 - обеденный перерыв длительностью не менее 40 минут примерно в середине смены.

Регламентированные перерывы должны использоваться для активного отдыха и лечебно-профилактических мероприятий и процедур.

К техническим мерам защиты относятся:

- снижение вибрации в источнике возникновения точной балансировкой вращающихся частей и изменением резонансной частоты системы;
- виброгашение путем установления механизмов на самостоятельные фундаменты и применение динамических виброгасителей;
- виброизоляция, препятствующая передаче вибрации от источника (механизма) к защищаемому объекту;
- использование СИЗ и спецодежды.

С целью снижения воздействия вибрации при работе с ручным инструментом ВАЖНО:

- удобство рабочей позы,
- уменьшение статических мышечных нагрузок,
- предупреждение охлаждения организма,
- использование СИЗ.

К медико-профилактическим мероприятиям относятся гимнастические упражнения (1-2 раза в смену), полезны тепловые ванны, массаж конечностей, проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, витаминотерапия.

УЛЬТРАЗВУК

Ультразвук – это область акустических колебаний в диапазоне от 18 кГц до 100 МГц и выше.

По спектральным характеристикам ультразвуковых колебаний выделяют:

- низкочастотный ультразвук – 16-63 кГц (указаны среднегеометрические частоты октавных полос), распространяющиеся воздушным и контактным путем;
- среднечастотный ультразвук – 125-250 кГц;
- высокочастотный ультразвук – 1.0-31,5 МГц, распространяющиеся только контактным путем.

Источником ультразвука является оборудование, в котором генерируются ультразвуковые колебания для выполнения технологических процессов, технического контроля и измерений промышленного, медицинского, бытового назначения, а также оборудования, при эксплуатации которого ультразвук возникает как сопутствующий фактор.

По способу распространения ультразвуковых колебаний выделяют:

- **контактный способ** – ультразвук распространяется при соприкосновении рук или других частей тела человека с источником ультразвука;

Нормируемыми параметрами контактного ультразвука являются пиковые значения виброскорости или ее логарифмические уровни в децибелах в октавных полосах со среднегеометрическими частотами 16; 31,5; 63; 125; 250; 500; 1000; 2000; 4000; 8000; 16000; 31500 кГц.

воздушный способ – ультразвук распространяется по воздуху.

Нормируемыми параметрами воздушного ультразвука являются уровни звукового давления в децибелах в третьоктавных полосах со среднегеометрическими частотами 12,5; 16; 20; 25; 31,5; 40; 50; 63; 80; 100 кГц.

Измерение уровней ультразвука следует проводить в нормируемом частотном диапазоне с верхней граничной частотой ниже рабочей частоты источника. Измерение контактного ультразвука может быть выполнено современными промышленными дефектоскопами.

У работающих с ультразвуковыми установками возможны функциональные нарушения систем и органов. Частые жалобы на головные боли, быструю утомляемость, потерю слуховой чувствительности.

Ультразвук может действовать на человека, как через воздушную среду, так и через жидкую и твердую.

Требования по ограничению неблагоприятного влияния ультразвука на работающих.

Запрещается непосредственный контакт человека с рабочей поверхностью источника ультразвука и с контактной средой.

Для защиты рук от неблагоприятного воздействия контактного ультразвука в твердых, жидких, газообразных средах необходимо применять нарукавники, рукавицы или перчатки (наружные резиновые и внутренние хлопчатобумажные).

При систематической работе с источниками контактного ультразвука в течение более 50% рабочего времени необходимо устраивать два регламентированных перерыва – десятиминутный перерыв за 1-1,5 часа до и пятнадцатиминутный перерыв через 1,5-2 часа после обеденного перерыва для проведения физиопрофилактических процедур (тепловых гидропроцедур, массажа, ультрафиолетового облучения), а также лечебной гимнастики, витаминизации и т.п.

Для защиты работающих от неблагоприятного влияния воздушного ультразвука следует применять противошумы.

Оборудование должно быть сертифицировано и пройти гигиеническую оценку.

Требования к персоналу.

К работе с ультразвуковыми источниками допускаются лица не моложе 18 лет, прошедшие соответствующий курс обучения и инструктаж.

Лица, подвергающиеся в процессе трудовой деятельности воздействию контактного ультразвука, подлежат предварительным, при приеме на работу, и периодическим медицинским осмотрам в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н.

Защита от ультразвука включает в себя использование изолирующих корпусов и экранов, изоляцию излучающих установок, оборудование дистанционного управления, применение средств индивидуальной защиты.

ИНФРАЗВУК

Инфразвук – звуковые колебания и волны с частотами, лежащими ниже полосы слышимых (акустических) частот – 20 Гц.

Действие инфразвука на организм человека приводит к функциональным расстройствам, которые проявляются в виде снижения внимания, нарушения координации движений, повышенной утомляемости, чувства тошноты вызывает утомление, головную боль, болезнь типа морской, а в некоторых случаях обмороки и параличи.

Источники инфразвука – механизмы, транспорт и медленно работающие машины.

В условиях производства инфразвук, как правило, сочетается с низкокачественным шумом, в ряде случаев с низкочастотной вибрацией.

Выявление инфразвука на производстве следует проводить по следующим признакам:

- техническим – высокая удельная мощность при сравнительно низком числе оборотов, ходов или ударов, флуктуация мощных потоков газов или жидкостей;
- конструктивным – большие габаритные размеры двигателей или рабочих органов, наличие замкнутых звукоизолированных кабин;
- строительным – большие площади ограждений или перекрытий источников шума, наличие замкнутых звукоизолированных кабин.

По характеру спектра инфразвук подразделяется на:

- широкополосный инфразвук, с непрерывным спектром шириной более одной октавы;
- тональный инфразвук, в спектре которого имеются слышимые дискретные составляющие.

По временным характеристикам инфразвук подразделяется на:

- постоянный инфразвук;
- непостоянный инфразвук.

Нормируемыми характеристиками постоянного инфразвука являются уровни звукового давления в октавных полосах со среднегеометрическими частотами 2, 4, 8 и 16 Гц в дБ.

Нормируемыми характеристиками непостоянного инфразвука являются эквивалентные по энергии уровни звукового давления в дБ, в октавных полосах частот со среднегеометрическими частотами 2, 4, 8 и 16 Гц и эквивалентный общий уровень звукового давления, в дБ Лин.

Для колеблющегося во времени и прерывистого инфразвука уровни звукового давления, измеренные по шкале шумомера «Лииин», не должны превышать 120 дБ.

Защита от инфразвука.

При воздействии на работающих инфразвука с уровнями, превышающими нормативные, для предупреждения неблагоприятных эффектов должны разрабатываться режимы труда и отдыха.

СВЕТОТЕХНИЧЕСКИЕ ПОНЯТИЯ

Освещение является важным фактором производственной среды, оказывающим существенное влияние на человека, производительность и безопасность его труда.

Нормативные требования к освещению приведены в СП 52.13330.2011 «Естественное и искусственное освещение» и СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03 «Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий».

Основные светотехнические понятия применительно к производственному освещению как вредному производственному фактору следующие:

Освещенность (Е) – поверхностная плотность светового потока, которая падает на освещаемую поверхность. Единицей измерения освещенности является люкс (лк).

Яркость (L) – поверхностная плотность силы света в данном направлении. Единицей измерения яркости является кандела на 1 кв.м. (кд/кв.м.).

Как пониженная, так и повышенная яркость ухудшают условия зрительного восприятия, приводят к утомлению глаз и снижению работоспособности. С явлением повышенной яркости связано понятие слепящей блескости.

Слепящая блесккость – блесккость, нарушающая видимость объектов. Критерием оценки слепящего действия осветительных установок является показатель ослепленности (Р), характеризующийся прямой и отраженной блесккостью.

Отраженная блесккость – характеристика отражения светового потока от рабочей поверхности в направлении глаз работающего, определяющая снижение видимости объекта, вследствие чрезмерного увеличения яркости рабочей поверхности, снижающей контраст между объектом и фоном.

Коэффициент пульсации освещенности (Кп, %) – критерий оценки относительной глубины колебаний освещенности в результате изменения во времени светового потока газоразрядных ламп при питании их переменным током.

ВИДЫ ОСВЕЩЕНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

Исключение вредного воздействия освещения достигается обеспечением его нормируемых параметров путем правильного выбора системы освещения, источников света, светильников, правильного устройства осветительных установок и их эксплуатации.

Производственное освещение классифицируется в зависимости от источников света на:

Естественное – освещение помещений светом неба (прямым и отраженным), проникающим через световые проемы наружных ограждающих конструкций. Естественное освещение в зависимости от места расположения световых проемов подразделяется на:

- Боковое (через световые проемы в наружных стенах здания)
- Верхнее (через световые фонари и световые проемы в стенах в местах перепада высот здания);
- Естественное комбинированное (сочетание бокового и верхнего естественного освещения).

Условия естественного освещения характеризуются относительной величиной, показывающей во сколько раз освещенность внутри помещения (Е_{вн}) меньше освещенности снаружи здания (Е_{нар}). Эта относительная величина называется коэффициентом естественной освещенности (КЕО) и выражается в процентах (%). Нормированные значения КЕО определяются с учетом характера зрительной работы по нормам СНиП 23-05-95.

Требования к естественному освещению жилых и общественных зданий в зависимости от назначения помещения изложены в СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03.

Помещения с постоянным пребыванием людей должны иметь, как правило, естественное освещение. Без естественного освещения допускается использовать помещения, размещение которых предусмотрено нормативными актами (СП 52.13330.2011).

Искусственное освещение:

- Рабочее освещение, обеспечивающее нормируемые осветительные условия (освещенность, качество освещения) в помещениях и местах производства работ вне зданий.
- Аварийное - предусматривается при отключении рабочего освещения.
 - Эвакуационное – освещение для эвакуации людей из помещений при аварийном отключении нормального освещения. Предусматривается в проходах и лестницах служащих путями эвакуации людей. (не менее 0,5 лк в помещениях и 0,2 лк – на территории).
 - Освещение безопасности – освещение для продолжения работы при аварийном отключении рабочего освещения. Предусматривается в помещениях, где отсутствие рабочего освещения может вызвать взрыв, пожар, нарушение технологического процесса и т.д. (2 лк внутри зданий, 1 лк на территории).
- Охранное – предусматривается вдоль границ территории, охраняемых в ночное время. (Не менее 0,5 лк на уровне земли.)
- Дежурное – освещение в нерабочее время.

Светильники освещения безопасности могут использоваться для эвакуационного освещения. Для аварийного освещения следует применять лампы накаливания, люминесцентные лампы, разрядные лампы высокого давления.

По исполнению искусственное освещение бывает двух систем:

- Общее – равномерное распределение светильников по всей площади помещения и локализованное – с учетом размещения оборудования и рабочих мест.
- Комбинированное – когда к общему освещению добавляется местное.

Местное освещение – освещение, дополнительное к общему, создаваемое светильниками, концентрирующими световой поток непосредственно на рабочих местах.

Применение одного местного освещения недопустимо.

Для производственных помещений, в которых выполняются работы повышенной точности, применяют совмещенное освещение – освещение, при котором недостаточное по нормам естественное освещение дополняется искусственным. **Совмещенное освещение помещений производственных зданий следует предусматривать:**

- для производственных помещений, в которых выполняются работы I – III разрядов (разряды высокой точности);
- если не обеспечивается нормированное значение КЕО;
- в соответствии с нормативными требованиями отдельных отраслей промышленности.

ОЦЕНКА ОСВЕЩЕНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

Нормы искусственного освещения устанавливают СП 52.13330.2011 с учетом отраслевых (ведомственных) норм освещения в зависимости от:

- объекта различения,
- контраста объекта различения с фоном и
- характеристики фона.

Объект различения – рассматриваемый предмет, отдельная его часть или дефект, который требуется различать в процессе работы.

Контраст объекта различения с фоном (К) – определяется отношением абсолютной величины разности между яркостью объекта и фона к яркости фона. Считается большим $K > 0,5$ (объект и фон резко отличаются по яркости). K от 0,2 до 0,5 (объект и фон заметно отличаются по яркости). $K < 0,2$ (объект и фон мало отличаются по яркости).

Фон – поверхность, прилегающая непосредственно к объекту различения, на которой он рассматривается.

Фон считается:

- светлым – при коэффициенте отражения поверхности более 0,4;
- средним – при коэффициенте отражения поверхности от 0,2 до 0,4;
- темным – при коэффициенте отражения поверхности менее 0,2;

Условная рабочая поверхность – условно принятая поверхность, расположенная на высоте 0,8 метра от пола.

Измерения освещенности должны проводиться по ГОСТ Р 54944-2012 «Здания и сооружения. Методы измерения освещенности».

Измерения освещенности от установок искусственного освещения должны проводиться в темное время суток, за исключением осветительных установок, расположенных в зданиях без естественного света.

Измерения освещенности проводится с использованием люксметров. Измерения яркости – яркометром.

Все приборы должны проходить либо государственную проверку (ежегодно), либо государственную метрологическую аттестацию.

Обследование условий освещения заключается в определении следующих показателей:

- коэффициента естественной освещенности;
- освещенности рабочей поверхности;
- показателя ослепленности;
- коэффициента пульсации освещенности;
- отраженной блескости (наличия эффективных мероприятий по ее ограничению).

Оценка условий освещения проводится в соответствии с Гигиеническими критериями (Руководство Р 2.2.2006-05) и заключается в определении класса условий труда в зависимости от результатов проверки.

Требования к искусственному освещению помещений жилых и общественных зданий в зависимости от назначения помещений изложены в таблицах 1 и 2 СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03).

ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТИПЫ ОСВЕТИТЕЛЬНЫХ УСТАНОВОК НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

Для освещения помещений следует использовать, как правило, наиболее экономичные разрядные лампы. Использование ламп накаливания для общего освещения допускается только в случае невозможности или технико-экономической нецелесообразности использования разрядных ламп. Для местного освещения, кроме разрядных источников света следует использовать лампы накаливания, в том числе галогенные.

Применение ксеноновых ламп внутри помещений не допускается (СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03). Необходимо помнить, что нормы освещенности рабочих мест зависят от типов светильников.

Оптимальную освещенность производственных помещений можно обеспечить:

- рациональным размещением осветительных установок;
- совмещением естественного и искусственного освещения;
- сочетанием общего освещения с местным;
- использованием соответствующего типа и мощности ламп;
- изменением (при необходимости) высоты установки светильников над рабочей поверхностью;
- осуществлением периодического (не реже 1 раза в год) контроля освещенности и яркости на основных рабочих поверхностях;
- обслуживанием осветительных установок (заменой негодных ламп, устранения загрязнений светильников);
- рациональным размещением производственного оборудования (мебели) относительно оконных проемов и осветительных установок

При несоблюдении требований норм по освещенности на предприятии могут возникнуть травмоопасные ситуации.

Причиной несчастного случая могут быть:

- отсутствие аварийного освещения;
- недостаточный уровень освещенности, как рабочего, так и аварийного освещения;
- высокий уровень ослепленности, создаваемый, как прямой, так и отраженной блескостью;
- стробоскопический эффект, обусловленный пульсацией освещенности;
- отсутствие системы комбинированного освещения для работ высокой точности при наличии вращающихся или движущихся элементов (травмоопасное оборудование);
- нарушение нормативных требований к показателям освещения при кратковременном пребывании людей в помещении;
- несоответствие исполнения светильника характеру окружающей среды во взрыво- и пожароопасных помещениях.

Рекомендуемые источники света (примерные типы ламп) для производственных помещений приведены в приложении к СНиП 23-05-95.

3.3 Безопасные условия труда при работе на ПЭВМ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за производством и эксплуатацией ПЭВМ осуществляется в соответствии с Санитарными правилами СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам (ПЭВМ) и организации работы», которые:

распространяются:

- на условия и организацию работы с ПЭВМ;
- на вычислительные электронные цифровые машины персональные, портативные; периферийные устройства вычислительных комплексов (принтеры, сканеры, клавиатуру, модемы внешние, электрические компьютерные сетевые устройства, устройства хранения информации, блоки бесперебойного питания и пр.), устройства отображения информации (видеодисплейные терминалы (ВДТ) всех типов) и игровые комплексы на базе ПЭВМ;

определяют санитарно-эпидемиологические требования:

- к проектированию, изготовлению и эксплуатации отечественных ПЭВМ;
- к эксплуатации импортных ПЭВМ;
- к проектированию, строительству и реконструкции помещений, предназначенных для эксплуатации всех типов ПЭВМ, производственного оборудования и игровых комплексов на базе ПЭВМ;
- к организации рабочих мест с ПЭВМ.

В организации должен осуществляться производственный контроль за соблюдением требований санитарных норм и правил.

Федеральный закон № 52-ФЗ от 30.03.99 г. О санитарно эпидемиологическом благополучии населения.

Производственный контроль за соблюдением санитарных правил осуществляется производителем и поставщиком ПЭВМ, а также предприятиями и организациями, эксплуатирующими ПЭВМ.

Не допускается реализация и эксплуатация на территории Российской Федерации типов ПЭВМ, не имеющих санитарно-эпидемиологического заключения.

ТРЕБОВАНИЯ К ПЭВМ

ПЭВМ должны соответствовать требованиям СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

Каждый тип ПЭВМ подлежит санитарно-эпидемиологической экспертизе с оценкой в испытательных лабораториях, аккредитованных в установленном порядке.

Перечень продукции и контролируемых гигиенических параметров вредных и опасных факторов приведен в Приложении 1 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

Конструкция ПЭВМ должна:

- обеспечивать возможность поворота корпуса в горизонтальной и вертикальной плоскости с фиксацией в заданном положении;
- предусматривать регулирование яркости и контрастности.

Дизайн ПЭВМ должен предусматривать окраску корпуса в спокойные и мягкие тона с диффузным рассеиванием света. Корпус, клавиатура и другие блоки должны иметь матовую поверхность и не иметь блестящих деталей.

ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПОМЕЩЕНИЯМ ДЛЯ РАБОТЫ С ПЭВМ.

Помещения для эксплуатации ПЭВМ должны иметь естественное и искусственное освещение, соответствующее требованиям нормативной документации.

Окна в помещениях преимущественно должны быть ориентированы на север и северо-восток.

Оконные проемы должны быть оборудованы регулируемыми устройствами типа: жалюзи, занавесей, внешних козырьков и др.

Эксплуатация ПЭВМ в помещениях без естественного освещения допускается только при наличии положительного санитарно-эпидемиологического заключения, выданного в установленном порядке.

Не допускается размещение мест пользователей ПЭВМ во всех образовательных и культурно-развлекательных учреждениях для детей и подростков в цокольных и подвальных помещениях.

Площадь на одно рабочее место пользователей:

- ПЭВМ с ВДТ на базе электронно-лучевой трубки (ЭЛТ) – не менее 6 кв.м;
- при использовании ПЭВМ с ВДТ на базе ЭЛТ (без вспомогательных устройств – сканер, принтер и др.), отвечающих требованиям международных стандартов безопасности компьютеров, с продолжительностью работы менее 4-х часов в день допускается – 4,5 кв.м на одно рабочее место пользователя (взрослого и учащегося высшего профессионального образования);
- с ВДТ на базе плоских дискретных экранов (жидкокристаллические, плазменные) – 4,5 кв. м;
- в помещениях культурно-развлекательных учреждений – 4,5 кв.м.

Помещения должны быть оборудованы защитным заземлением (занулением) в соответствии с техническими требованиями по эксплуатации.

Не следует размещать рабочие места с ПЭВМ вблизи силовых кабелей и вводов, высоковольтных трансформаторов, технологического оборудования, создающего помехи в работе с ПЭВМ.

Шумящее оборудование (печатающие устройства, серверы и т.п.), уровни шума которого превышают нормативные, должны размещаться вне помещений с ПЭВМ.

Рабочие места с ПЭВМ в помещениях с источниками вредных производственных факторов должны размещаться в изолированных кабинах с организованным воздухообменом.

Полимерные материалы, используемые для внутренней отделки помещений, должны иметь санитарно-эпидемиологическое заключение.

Рекомендации по планированию, расположению и экранированию компьютерной техники в служебных помещениях.

- Окна оборудованы створчатыми экранами, жалюзи, шторами на роликах и т.п.
- Регулируемое рабочее освещение с асимметричным рассеянием света.
- Освещенный держатель документов.
- Приглушенные краски на стенах.

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ

Содержание вредных химических веществ в воздухе производственных помещений, уровни шума и вибрации на рабочих местах при выполнении основных или вспомогательных работ не должны превышать предельно допустимых значений, установленных для данных видов работ в соответствии с действующими санитарно-эпидемиологическими нормативами.

В производственных помещениях, в которых работа с использованием ПЭВМ, является основной (диспетчерские, операторские, расчетные, кабины и посты управления, залы вычислительной техники и др.) и связана с нервно-эмоциональным напряжением, должны обеспечиваться оптимальные параметры микроклимата для категории работ 1а и 1б в соответствии с действующими санитарно-эпидемиологическими нормативами микроклимата производственных помещений.

В помещениях всех типов образовательных, культурно-развлекательных учреждений для детей и подростков, где расположены ПЭВМ, должны обеспечиваться оптимальные параметры микроклимата в соответствии с **Приложением 2 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03**.

Временные допустимые уровни электромагнитных полей (ЭМП) создаваемых ПЭВМ на рабочих местах пользователей, а также в помещениях образовательных, дошкольных и культурно-развлекательных учреждений, представлены в **СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, Приложение 2**.

Методика проведения инструментального контроля уровней ЭПМ на рабочих местах пользователей ПЭВМ приведена в **Приложении 3 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03**.

Уровни положительных и отрицательных аэроионов в воздухе помещений, где расположены ПЭВМ, должны соответствовать действующим санитарным нормам.

Предельно-допустимые значения визуальных параметров ВДТ, контролируемых на рабочих местах, представлены в **приложении 2 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03**.

Искусственное освещение должно осуществляться системой общего равномерного освещения. В случаях преимущественной работы с документами – системами комбинированного освещения (дополнительно устанавливаются светильники местного освещения для освещения зоны расположения документов).

Освещенность поверхности экрана – не более 300 Лк.

Освещенность на поверхности стола в зоне размещения рабочего документа должна быть 300-500 Лк.

Следует ограничивать:

- прямую блескость от источников освещения,
- отраженную блескость на рабочих поверхностях (экран, стол, клавиатура и т. д.) за счет правильного выбора типов светильников и расположения рабочих мест по отношению к источникам освещения.

В качестве источников света следует применять:

- при искусственном освещении – преимущественно люминесцентные лампы типа ЛБ и компактные люминесцентные лампы (КЛЛ);
- при устройстве отраженного освещения допускается применение металлогалогенных ламп;
- в светильниках местного освещения допускается применение ламп накаливания, в т.ч. галогенных.

Не допускается применение светильников без рассеивателей и экранирующих решеток.

Общее освещение при использовании люминесцентных светильников следует выполнять:

- при рядном расположении видеодисплейных терминалов – в виде сплошных или прерывистых линий светильников, расположенных сбоку от рабочих мест, параллельно линии зрения пользователя;
- при периметральном расположении компьютеров – линии светильников должны располагаться локализовано над рабочим столом ближе к его рабочему краю, обращенному к оператору.

Рабочие столы размещают таким образом, чтобы видеодисплейные терминалы были ориентированы боковой стороной к световым проемам, чтобы естественный свет падал преимущественно слева.

При размещении рабочих мест с ПЭВМ:

- расстояния между рабочими столами с видеомониторами (в направлении тыла поверхности одного видеомонитора и экрана другого видеомонитора), должно быть не менее 2,0 м;
- расстояние между боковыми поверхностями видеомониторов – не менее 1,2 м.

Рабочие места с ПЭВМ при выполнении творческой работы, требующей умственного напряжения или высокой концентрации внимания, рекомендуется изолировать друг от друга перегородками высотой 1,5 – 2,0 м.

Конструкция рабочего стола должна обеспечивать оптимальное размещение на рабочей поверхности используемого оборудования.

Допускается использование рабочих столов различных конструкций, отвечающих современным требованиям эргономики.

Рабочий стул (кресло) должен быть подъемно-поворотным, регулируемым по высоте и углам наклона сидения и спинки, а также расстоянию спинки от переднего края сидения.

Рабочее место пользователя следует оборудовать подставкой для ног.

Экран видеомонитора должен находиться от глаз пользователя на расстоянии 600-700 мм, но не ближе 500 мм с учетом размеров алфавитно-цифровых знаков и символов.

Клавиатуру располагают на поверхности стола на расстоянии 100-300 мм от края, обращенного к пользователю, или на специальной, регулируемой по высоте поверхности, отделенной от столешницы.

В помещениях оборудованных ПЭВМ, проводятся:

- ежедневная влажная уборка,
- систематическое проветривание после каждого часа работы на ПЭВМ,
- своевременная замена перегоревших ламп,
- чистка стекол оконных рам и светильников не реже двух раз в год.

Помещения с ВДТ и ПЭВМ должны быть оснащены аптечкой первой помощи.

СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 предъявляет конкретные требования к организации и оборудованию рабочих мест с ВДТ и ПЭВМ для различных категорий пользователей:

- взрослых,
- обучающихся в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и высшего профессионального образования,
- детей дошкольного возраста.

Лица, работающие с ПЭВМ более 50% рабочего времени (профессионально связанные с эксплуатацией ПЭВМ), должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке.

Женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3-х часов за рабочую смену).

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С ПЭВМ

Организация работы с ПЭВМ осуществляется в зависимости от вида и категории трудовой деятельности.

Виды трудовой деятельности:

группа А – работа по считыванию информации с экрана ВДТ с предварительным запросом;

группа Б – работа по вводу информации;

группа В – творческая работа в режиме диалога с ПЭВМ.

При выполнении в течение рабочей смены работ, относящихся к разным видам трудовой деятельности, за основную работу с ПЭВМ принимают такую, которая занимает не менее 50% времени в течение рабочего дня.

Для видов трудовой деятельности устанавливаются категории тяжести и напряженности труда: I, II, III.

Суммарное время регламентированных перерывов в зависимости от продолжительности работы, вида и категории трудовой деятельности с ПЭВМ.

Категория работы с ВДТ или ПЭВМ	Уровень нагрузки за рабочую смену при видах работ с ВДТ			Суммарное время регламентированных перерывов, (мин)	
	группа А, кол-во знаков	группа Б, кол-во знаков	группа В, час	8 час. смена	12 час. смена
I категория	до 20 000	до 15 000	до 2	50	80

II категория	до 40 000	до 30 000	до 4	70	110
III категория	до 60 000	до 40 000	до 6	90	140

При характере работы, требующего постоянного взаимодействия с ВДТ (набор текстов или ввод данных и т. п.) с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды работ, рекомендуется организация перерывов на 10-15 мин через каждые 45-60 мин работы.

Продолжительность непрерывной работы с ВДТ без регламентированного перерыва не должна превышать 1 часа.

При работе с ВДТ и ПЭВМ в ночную смену, независимо от категории и вида трудовой деятельности, продолжительность регламентированных перерывов следует увеличивать на 30%.

Для предупреждения преждевременной утомляемости пользователей ПЭВМ рекомендуется организовывать работу путем чередования работ с использованием ПЭВМ и без него.

В случае возникновения у работающих с ПЭВМ зрительного дискомфорта, несмотря на соблюдение санитарно-гигиенических и эргономических требований, рекомендуется применять индивидуальный подход с ограничением времени работы с ПЭВМ.

Во время регламентированных перерывов целесообразно выполнять комплекс упражнений, изложенный в Приложениях СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 других нормативных документах или рекомендованный врачом.

3.4 Обеспечение безопасности работников в аварийных ситуациях

В результате изучения этого раздела вы будете знать:

- Основные мероприятия по предупреждению аварийных ситуаций и обеспечению готовности к ним.
- Определение возможного характера и масштаба аварийных ситуаций и связанных с ними рисков в сфере охраны труда.
- Планирование и координация мероприятий в соответствии с размером и характером деятельности организации, обеспечивающих защиту всех людей в случае аварийной ситуации в рабочей зоне.
- Организация взаимодействия с территориальными структурами и службами аварийного реагирования.
- Организация оказания первой и медицинской помощи.
- Проведение регулярных тренировок по предупреждению аварийных ситуаций, обеспечению готовности к ним и реагированию.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ В АВАРИЙНЫХ СИТУАЦИЯХ

Несчастный случай или авария на производстве — сложное причинно-следственное событие, являющееся результатом недостаточно четко проработанных решений технологов, конструкторов, проектировщиков, организаторов производства и ошибочных действий непосредственных исполнителей.

Опасности и вредности в производственной, так же как и в природной и бытовой сферах, локализованы в пространстве и времени и потенциально существуют независимо от человека. Зону действия опасных факторов называют опасной зоной, а средства, позволяющие исключить или уменьшить действие на человека опасностей и вредностей при его нахождении в опасной зоне, называют средствами защиты.

Вероятность превращения потенциальной опасности в реальную зависит от взаимного расположения в пространстве и времени человека и опасной зоны.

При этом возможны три основных варианта:

- зона действия опасностей не совпадает с местонахождением человека;

- зона действия опасностей частично совпадает с местонахождением человека;
- зона действия опасностей совпадает с местонахождением человека.

Если за критерий возможных негативных последствий принять риск, определяемый вероятностью проявления опасности во время пребывания человека в опасной зоне, то:

- в первом случае риск исключен полностью, так как человек не имеет контакта с опасностями;
- во втором случае риск повреждения здоровья человека возможен только в случае совпадения зоны действия опасностей по месту и по времени с местом пребывания человека или его органов (при работе подъемно-транспортного, кузнечно-прессового, большинства станочного оборудования, а также при осмотрах, ремонтах, настройках и испытаниях машин и механизмов на ходу);
- в третьем случае можно говорить о 100%-м риске повреждения здоровья человека (во время стихийных бедствий, на пожарах, при взрывах, военных действиях, а также во время выполнения особо опасных работ — подземных, работ на высоте, ремонтных и электромонтажных работ под напряжением, при эксплуатации взрывоопасных объектов).

Во втором и в третьем случаях снизить уровень опасности, исключить или уменьшить риск можно, применяя специальные средства защиты, проводя организационные мероприятия и обучая персонал специальным приемам труда и правилам личного поведения.

Количественно риск определяется как отношение тех или иных нежелательных последствий в единицу времени к возможному числу событий.

Современное состояние общества, науки и производства, разработка прогрессивных средств защиты позволяют снизить риск гибели человека.

Обычно риск как показатель опасности используют в общей оценке проектируемых объектов. В практике статистической оценки травмоопасности производственных отраслей, предприятий и видов работ чаще используют показатели частоты и тяжести несчастных случаев.

Принципы обеспечения безопасности производственной деятельности делятся на следующие группы:

ориентирующие — основополагающие принципы, целенаправляющие технологов, конструкторов, проектировщиков и организаторов производства на определение области поиска и методологии решения задач безопасности производственной деятельности персонала;

управленческие — предоставляющие возможность руководству предприятия на основе законодательных и нормативных актов построить организационную структуру и систему управления безопасностью с четким распределением обязанностей, контролем, обратной связью и ответственностью должностных лиц за работу по обеспечению безопасности производственной деятельности персонала предприятия;

организационные — включающие подбор и обучение кадров, нормирование труда и отдыха, организацию рабочих мест с учетом эргономики;

технические — предусматривающие комплекс типовых технических решений обеспечения максимальной безопасности функционирования оборудования и технологических процессов.

Принцип гуманизации подразумевает, что при проектировании технологических процессов, оборудования, организации труда центром внимания должны быть человек, его безопасность, удобство работы, тепловой и физиологический комфорт. Необходимо оценивать физические и психофизиологические возможности человека в процессе труда, его реакции на изменение обстановки, возможность контроля информации, удобство рабочей позы, расположение органов управления, соответствие тяжести и напряженности труда нормируемым величинам.

Системность в обеспечении безопасности производственной деятельности требует последовательного решения следующих четырех задач:

идентификация (выявление) опасностей и вредностей на каждом рабочем месте и в каждой технологической операции;

исключение опасностей путем выбора менее опасных вариантов технологии и оборудования;

защита от оставшихся опасностей и вредностей путем подбора наиболее эффективных средств коллективной и индивидуальной защиты, применения автоматизации и дистанционного управления;

оценка возможных аварийных ситуаций, локализация и ликвидация опасностей и вредностей при авариях.

Классификация, категорирование введены для возможности применения однотипных решений вопросов безопасности на близких по условиям объектах. Так, классификация опасных и вредных факторов облегчает и систематизирует их идентификацию. Категорирование работ по тяжести и напряженности труда накладывает определенные ограничения на параметры микроклимата и производственный шум. Категорирование зрительных работ по величине объектов по санитарным нормам требует соответственной величины санитарно-защитных зон для снижения негативного влияния предприятий на непроизводственные зоны. Классификация помещений по опасности поражения током позволяет применить в соответствии с правилами устройства и правилами технической эксплуатации электроустановок соответствующее условиям эксплуатации электрооборудование и средства защиты от поражения током. Категорирование помещений по взрывопожарной опасности регламентирует выбор соответствующего класса огнестойкости зданий и сооружений, оборудования, этажность зданий и площадь этажа между противопожарными преградами, количество эвакуационных выходов и расстояние между ними, применение средств сигнализации и пожаротушения.

Стандартизация регламентирует на государственном уровне обязательные для выполнения требования, нормы и конкретные решения по обеспечению безопасности производственной деятельности.

Деятельность КЧС по предупреждению и ликвидации ЧС на объекте в зависимости от обстановки осуществляется в трех режимах функционирования системы предупреждения и ликвидации ЧС:

- режим повседневной деятельности - функционирование системы в мирное время при нормальной производственно-промышленной, радиационной, химической, биологической, сейсмической и гидрометеорологической обстановке;
- режим повышенной готовности (КЧС обязана оценить возникшие угрозы, вероятные сценарии развития обстановки и т. д.);
- при необходимости из КЧС объекта формируется оперативная группа для выявления причин ухудшения обстановки на объекте, выработки предложений по предотвращению чрезвычайной ситуации.

Планирование мероприятий по предупреждению и ликвидации ЧС проводит председатель КЧС объекта.

Планирование предусматривает **решение основных вопросов** организации действия по предупреждению и ликвидации ЧС на объекте.

Главными из которых являются:

- выполнение всего комплекса мероприятий по защите персонала, зданий, сооружений и территории объекта от ЧС природного и техногенного характера;
- обеспечение защиты персонала при различных видах ЧС;
- выделение необходимых сил и средств для проведения мероприятий по предупреждению и ликвидации ЧС.

При планировании мероприятий по предупреждению и ликвидации ЧС на опасных производственных объектах, перечень которых приведен в Федеральном законе «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», изучают Декларацию промышленной безопасности своего объекта и план локализации аварийных ситуаций.

Подготовка руководящего состава, сил и средств, а так же персонала объекта к действиям при ЧС организуется и проводится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации «О порядке подготовки населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций».

Подготовка специальных невоенизированных формирований проводится непосредственно на объекте по действующим программам. На объекте подготовка руководящего состава, специалистов, командно-начальствующего и личного состава формирований осуществляется на занятиях, тренировках КЧС, штабных тренировках, командно-штабных учениях и комплексных учениях (объектовых тренировках).

Разработка материально-технической базы КЧС включает:

- создание и совершенствование систем оповещения, связи и управления, включая локальные;
- создание требуемого запаса средств индивидуальной и медицинской защиты.

Для обеспечения производства работ по дезактивации, дегазации и дезинфекции территорий, зданий и сооружений заблаговременно создают запасы дезактивирующих, дегазирующих и дезинфицирующих веществ; накопление фонда защитных сооружений в соответствии с требованиями норм инженерно-технических мероприятий.

Первая доврачебная помощь пострадавшему имеет важное значение для спасения жизни и последующего восстановления здоровья человека. Умение безотлагательно проводить ряд простейших действий по оказанию помощи до прибытия медицинского персонала во многих случаях позволяет предотвратить смертельный исход и развитие тяжелых осложнений у пострадавшего.

Первую доврачебную помощь должен уметь оказывать каждый работник. Поэтому необходимо проходить обучение способам оказания первой помощи.

Первая помощь пострадавшему оказывается в несколько последовательных этапов.

- Оценка обстановки и незамедлительное прекращение действия повреждающего фактора (электрического тока, температуры, излучения, механического воздействия).
- Удаление пострадавшего из опасной зоны в место, где будет оказываться дальнейшая помощь.
- Выявление причины тяжелого состояния пострадавшего, характера повреждения, признаков жизни и смерти.
- Оказание первой помощи пострадавшему с использованием приемов, определяемых характером повреждения и состоянием пострадавшего.
- Вызов медицинского персонала, скорой медицинской помощи, доставка пострадавшего в лечебное учреждение. Вызов медицинского персонала при тяжелом состоянии пострадавшего должен быть произведен незамедлительно.

Для эффективности доврачебной помощи в каждом подразделении предприятия, организации должна быть медицинская аптечка с набором медикаментов, перевязочных средств, средств остановки кровотечения, плакаты с правилами оказания доврачебной помощи, указатели для облегчения поиска аптечки и медицинского пункта. В каждом подразделении должен быть ответственный за своевременное пополнение аптечки и поддержания ее в надлежащем состоянии.

Перед оказанием первого этапа помощи пострадавшему необходимо быстро оценить обстановку на месте, степень опасности действующего повреждающего фактора и исключить возможность самому попасть под его действие.

Прекращение действия повреждающего фактора, вызвавшего травму, и удаление пострадавшего из опасной зоны (горящего помещения, завала, задымленного и загазованного пространства) является обязательным и незамедлительным.

Прекращение действия повреждающего фактора выполняется способами, зависящими от характера фактора, и должно осуществляться осторожно или с применением СИЗ для исключения подпадания под его действие оказывающего помощь.

3.5 Обеспечение пожарной безопасности

В результате изучения этого раздела вы будете знать:

- основные требования обеспечения пожарной безопасности в организации;
- общие мероприятия по обеспечению пожарной безопасности;
- классы пожара горючих веществ и материалов;
- порядок действий при пожаре.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

- 1) Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. №69-ФЗ. О пожарной безопасности.

2) Правила противопожарного режима в Российской Федерации. Утверждены постановлением Правительства РФ от 25 апреля 2012 г. N 390

3) НПБ 166-97. Пожарная техника. Огнетушители. Требования к эксплуатации.

4) Правила устройства электроустановок. Минэнерго СССР, 1985 г., 6-е издание, переработанное и дополненное, 7-е издание с изменениями, утвержденными Минэнерго России в период с 06.10.99 г. по 20.06.03 г.

5) ГОСТ 12.1.004-91 ССБТ. Пожарная безопасность. Общие требования. И-1-1-95. (с изменениями № 1)

6) ГОСТ Р 12.3.047-98 ССБТ. Пожарная безопасность технологических процессов. Общие требования. Методы контроля.

ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Требования пожарной безопасности – специальные условия социального и (или) технического характера, установленные в целях обеспечения пожарной безопасности законодательством Российской Федерации, нормативными документами или уполномоченными государственным органом.

Правила противопожарного режима в Российской Федерации устанавливают требования пожарной безопасности обязательные для применения и исполнения органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, их должностными лицами, предпринимателями без образования юридического лица, гражданами РФ, иностранными гражданами, лицам без гражданства.

К пожароопасным работам относятся:

- окрасочные работы;
- работы с клеями, битумами и другими горючими материалами;
- огневые работы;
- газосварочные работы;
- электросварочные работы;
- резка металла бензо- и керосинорезательными машинами.

ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Руководители организации (индивидуальные предприниматели) на своих объектах должны иметь систему пожарной безопасности.

В каждой организации распорядительным документом должен быть установлен соответствующий их пожарной опасности противопожарный режим, в том числе:

- **Определены** и оборудованы места для курения. Места для курения должны быть обозначены знаками пожарной безопасности, в том числе знаком пожарной безопасности «Не загромождать».

Не разрешается курение на территории и в помещениях складов и баз, хлебоприемных пунктов, объектов торговли, добычи, переработки и хранения легковоспламеняющихся жидкостей (ЛВЖ), горючих жидкостей (ГЖ) и горючих газов (ГГ), производств всех видов взрывчатых веществ, взрывопожароопасных и пожароопасных участков, а также в неотведенных для курения местах иных организаций, в детских дошкольных и школьных учреждениях, злаковых массивах.

- **Определены** места и допустимое количество одновременно находящихся в помещениях сырья, полуфабрикатов и готовой продукции.
- **Установлен порядок** уборки горючих отходов и пыли, хранения промасленной спецодежды.
- **Определен порядок** обесточивания электрооборудования в случае пожара и по окончании рабочего дня.
- **Регламентированы:**
 - порядок проведения временных огневых и других пожароопасных работ;
 - порядок осмотра и закрытия помещений после окончания работы;
 - действия работников при обнаружении пожара.

- Определены порядок и сроки прохождения противопожарного инструктажа и занятий по пожарно-техническому минимуму, а также назначены ответственные за их проведение. Все работники организации должны допускаться к работе только после прохождения противопожарного инструктажа в порядке установленном руководителем.

На каждом объекте должны быть разработаны инструкции о мерах пожарной безопасности для каждого взрывоопасного и пожароопасного участка.

Для особо сложных и уникальных зданий должны быть разработаны специальные правила пожарной безопасности, отражающие специфику их эксплуатации и пожарную опасность, и согласованные с органами государственного пожарного надзора в установленном порядке.

Правила применения на территории организаций открытого огня, проезда транспорта, допустимость курения и проведения временных пожароопасных работ устанавливаются общеобъектовыми инструкциями о мерах пожарной безопасности.

В зданиях, где не требуются технические средства оповещения людей о пожаре, руководитель объекта должен определить порядок оповещения людей о пожаре и назначить ответственных за это лиц.

Руководители организации (индивидуальные предприниматели) имеют право:

- назначать лиц, которые по занимаемой должности (характеру выполняемой работы) должны выполнять соответствующие правила пожарной безопасности либо обеспечивать их соблюдение на определенных участках работы;
- создавать пожарно-технические комиссии и добровольные пожарные формирования.

Во всех производственных, административных, складских и вспомогательных помещениях на видных местах должны быть вывешены таблички с указанием номера телефона вызова пожарной охраны.

ОБЩИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

В зданиях и сооружениях при одновременном нахождении на этаже более 10 человек должны быть разработаны и на видных местах вывешены планы (схемы) эвакуации людей в случае пожара, а также предусмотрена система оповещения людей о пожаре.



На объекте с массовым пребыванием людей (50 человек и более) в дополнение к схематическому плану эвакуации людей при пожаре должна быть разработана Инструкция,

определяющая действия персонала по обеспечению безопасной эвакуации людей, по которой не реже одного раза в полугодие проводятся практические тренировки всех задействованных для эвакуации работников.

Для объектов с ночным пребыванием людей (школы-интернаты, больницы и т.п.) в инструкции должны предусматриваться два варианта действий: в дневное и ночное время.

При эксплуатации эвакуационных путей и выходов запрещается загромождать эвакуационные пути и выходы различными материалами, изделиями, оборудованием, мусором и т.п., а также забивать двери эвакуационных выходов.

Территории организаций должны :

- своевременно очищаться от горючих отходов, мусора, тары, опавших листьев, сухой травы и т.п. в пределах противопожарных расстояний между зданиями, сооружениями и открытыми складами;
- иметь наружное освещение в темное время суток.

Не разрешается использовать противопожарные расстояния между зданиями и сооружениями, между штабелями леса, пиломатериалов, других материалов и оборудования под складирование материалов, оборудования и тары, для стоянки транспорта и строительства зданий и сооружений.

Дороги, проезды и подъезды к зданиям, сооружениям, открытым складам, наружным пожарным лестницам и водоисточникам, используемым для целей пожаротушения, должны быть всегда свободными для проезда пожарной техники, содержаться в исправном состоянии, а зимой быть очищенными от снега и льда.

Временные строения должны располагаться от других зданий и сооружений на расстоянии не менее 15 м (кроме случаев, когда по другим нормам требуются иные противопожарные расстояния) или у противопожарных стен.

Отдельные блок-контейнерные здания допускается располагать группами не более 10 в группе и площадью не более 800 кв.м. Расстояние между группами этих зданий и от них других строений, торговых киосков и т.п. следует принимать не менее 15м.

Разведение костров, сжигание отходов и тары не разрешается в пределах установленных нормами проектирования противопожарных расстояний, но не ближе 50 м до зданий и сооружений.

Сжигание отходов и тары в специально отведенных местах должно производиться под контролем обслуживающего персонала.

Для всех производственных и складских помещений должна быть определена категория взрывопожарной и пожарной опасности, а также класс зоны по Правилам устройства электроустановок, которые надлежит обозначать на дверях помещений.

Около оборудования, имеющего повышенную пожарную опасность, следует вывешивать стандартные знаки безопасности.

Сигнальные цвета и знаки пожарной безопасности должны соответствовать требованиям нормативных документов по пожарной безопасности.

В зданиях и сооружениях организаций запрещается:

- хранение в подвалах и цокольных этажах ЛВЖ и ГЖ, пороха, взрывчатых веществ, баллонов с газами, товаров в аэрозольной упаковке, целлулоида и др. взрывоопасных веществ и материалов;
- использовать чердаки, технические этажи, венткамеры и др. технические помещения для организации производственных участков, а также для хранения продукции, оборудования и др. предметов;
- размещать в лифтовых холлах кладовые, киоски, ларьки и т.п.;
- устраивать склады горючих материалов и мастерские в подвальных и цокольных этажах, если вход в них не изолирован от общих лестничных клеток;
- снимать предусмотренные проектом двери эвакуационных выходов из поэтажных коридоров, холлов, другие двери, препятствующие распространению опасных факторов пожара на путях эвакуации;
- производить отогревание замерзших труб паяльными лампами и другими способами с применением открытого огня;
- оставлять неубранный промасленный обтирочный материал;

- устанавливать глухие решетки на окнах и прямых у окон подвалов;
- устраивать в лестничных клетках и поэтажных коридорах кладовые;
- устанавливать дополнительные двери или изменять направление открывания дверей из квартир в общий коридор, если это препятствует свободной эвакуации людей;
- устраивать в производственных и складских помещениях зданий (кроме зданий V степени огнестойкости) антресоли и другие встроенные помещения из горючих и трудногорючих материалов и листового металла.

Не допускается одновременное пребывание 50 и более человек в помещениях с одним эвакуационным выходом, а в зданиях IV и V степени огнестойкости допускается пребывание 50 и более человек только в помещениях первого этажа.

Число людей, одновременно находящихся в залах (зрительные, обеденные, выставочные, торговые и др.) зданий с массовым пребыванием людей не должно превышать количества установленного нормами проектирования или определенного расчетом (принимая расчетную площадь, приходящуюся на одного человека, в размере 0,75 кв.м).

В здании с массовым пребыванием людей у обслуживающего персонала должны быть электрические фонари на случай отключения электроэнергии.

Двери чердачных помещений, а также технических этажей и подвалов, где не требуется постоянного пребывания людей, должны быть закрыты на замок, а на дверях должна быть информация о месте хранения ключей.

Использованные обтирочные материалы следует собирать в контейнерах из негорючего материала с закрывающейся крышкой. По окончании рабочей смены содержимое указанных контейнеров должно удаляться за пределами зданий.

Спецодежда лиц, работающих с маслами, лаками, красками и другими ЛВЖ и ГЖ, должна храниться в подвешенном виде в металлических шкафах, установленных в специально отведенных для этой цели местах.

Сети противопожарного водопровода должны находиться в исправном состоянии и обеспечивать требуемый по нормам расход воды на нужды пожаротушения.

Проверка их работоспособности должна осуществляться не реже двух раз в год (весной и осенью).

Пожарные гидранты должны находиться в исправном состоянии, а в зимнее время должны быть утеплены и очищаться от снега и льда.

Помещения, здания и сооружения необходимо обеспечивать первичными средствами пожаротушения в соответствии с Правилами противопожарного режима и НПБ 166-97.

Баллоны и емкости установок пожаротушения, масса огнетушащего вещества и давление в которых ниже расчетных значений на 10% и более, подлежат дозарядке или перезарядке.

Не допускается использование средств пожаротушения, не имеющих соответствующих сертификатов.

Первичные средства пожаротушения должны содержаться в соответствии с паспортными данными на них.

Выбор типа и расчет необходимого количества огнетушителей на объекте следует производить в зависимости от их огнетушащей способности, предельной площади, а также класса пожара горючих веществ и материалов:

Класс А – пожары твердых веществ, в основном органического происхождения, горение которых сопровождается тлением (древесина, текстиль, бумага);

Класс В – пожары горючих жидкостей или плавящихся твердых веществ;

Класс С – пожары газов;

Класс Д – пожары металлов и их сплавов;

Класс Е – пожары, связанные с горением электроустановок.

В общественных зданиях и сооружениях на каждом этаже должны размещаться не менее двух ручных огнетушителей.

Помещения категорий Д могут не оснащаться огнетушителями, если их площадь не превышает 100 кв.м.

ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ ПРИ ПОЖАРЕ

Каждый гражданин при обнаружении пожара или признаков горения (задымление, запах гари, повышение температуры и т.п.) должен:

- соблюдать требования пожарной безопасности;
- незамедлительно сообщить об этом по телефону в пожарную охрану и назвать:
 - адрес объекта,
 - место возникновения пожара,
 - свою фамилию;



Сообщить о пожаре в пожарную охрану.
Задействовать систему оповещения

- принять по возможности меры по эвакуации людей, тушению пожара и сохранности материальных ценностей.



Вывести людей в безопасное место в соответствии
с планом эвакуации. Проверить, все ли эвакуированы



Приступить к тушению пожара первичными средствами



Принять меры к эвакуации имущества

По прибытии к месту пожара лица, уполномоченные владеть, пользоваться или распоряжаться имуществом, **руководители и должностные лица организаций, лица, назначенные ответственными за обеспечение пожарной безопасности, должны:**

- сообщить о возникновении пожара в пожарную охрану, поставить в известность руководство и дежурные службы объекта;
- в случае угрозы жизни людей немедленно организовать их спасение, используя для этого имеющиеся силы и средства;
- проверить включение в работу автоматических систем противопожарной защиты (оповещения людей о пожаре, пожаротушения, противодымной защиты);
- при необходимости отключить электроэнергию (за исключением систем противопожарной защиты), оставить работу транспортирующих средств, перекрыть сырьевые, газовые, паровые и водяные коммуникации, остановить работу систем вентиляции в аварийном и смежном с ним помещениях, выполнить другие мероприятия, способствующие предотвращению развития пожара;
- прекратить все работы в здании;
- удалить за пределы опасной зоны всех работников, не участвующих в тушении пожара;

- осуществить общее руководство по тушению пожара до прибытия подразделения пожарной охраны;
- обеспечить соблюдение требований безопасности работниками, принимающими участие в тушении пожара;
- одновременно с тушением пожара организовать эвакуацию и защиту материальных ценностей;
- организовать встречу подразделений пожарной охраны и оказать помощь в выборе кратчайшего пути для подъезда к очагу пожара;
- сообщать подразделениям пожарной охраны, привлекаемым для тушения пожара и проведения связанных с ними первоочередных аварийно-спасательных работ, сведения о перерабатываемых или хранящихся на объекте опасных, взрывчатых, сильнодействующих ядовитых веществах.

Организации, их должностные лица и граждане, нарушившие требования пожарной безопасности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Социальная защита пострадавших на производстве.

4.1 Общие правовые принципы возмещения причиненного вреда

После изучения этой темы Вы будете знать:

- обязанности работодателя по возмещению причиненного вреда;
- ответственность юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником;
- категории лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- основные принципы обязательного социального страхования;
- в каком виде осуществляется обеспечение по страхованию;
- кто осуществляет назначение выплат в возмещение вреда пострадавшему на производстве;
- назначение и выплата обеспечения по страхованию.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- 2) Гражданский кодекс Российской Федерации, часть I от 30.11.94 № 51-ФЗ (ред. от 06.12.2011, с изм. от 27.06.2012), часть II от 26.01.96 г. № 14-ФЗ (ред. от 30.11.2011), часть III от 26.11.01 г. № 146-ФЗ (ред. от 05.06.2012, с изм. от 02.10.2012).
- 3) Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- 4) Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (с изменениями и дополнениями).
- 5) Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ. Об основах обязательного социального страхования (в редакции от 11.07.2011 N 200-ФЗ).
- 6) Постановление Правительства Российской Федерации от 01 декабря 2005 г. № 713. Об утверждении правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска.
- 7) Приказ Минтруда России от 25 декабря 2012 г. N 625н. Об утверждении классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска.
- 8) Постановление Правительства Российской Федерации от 16 октября 2000 г. № 789. Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в редакции Постановления Правительства от 16.04.2012 N 318).

9) Постановление Правительства Российской Федерации от 30 мая 2012 г. N 524. Об утверждении Правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Основные принципы обязательного социального страхования

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

- гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию;
- экономическая заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих (привлекающих к труду) работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательность уплаты страхователями страховых взносов;
- дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска.

Лица, подлежащие обязательному социальному страхованию

Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

- физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем;
- физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем.

Физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный

срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Работодатель обязан возместить работнику вред, причиненный ему увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей. Возмещение вреда состоит в выплате потерпевшему денежных сумм в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие данного трудового увечья, в компенсации дополнительных расходов, в выплате в установленных случаях единовременного пособия, в возмещении морального вреда.

Правила распространяются на организации всех форм собственности и граждан, работающих по гражданско-правовым договорам подряда.

Отменено правило о снижении размера возмещения вреда на сумму назначенной и выплаченной пенсии. Не засчитывается в счет возмещения вреда заработок, получаемый потерпевшим после увечья.

Предусмотрено исчисление пенсии из полного фактического заработка.

Введена индексация сумм возмещения вреда в связи с ростом стоимости жизни и увеличением минимальной заработной платы.

Предусмотрена выплата единовременного пособия, а также возмещение морального вреда.

Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим, как на территории организации, так и за ее пределами, а также во время следования к месту работы или с работы на транспорте, предоставленным работодателем.

Непременным условием ответственности работодателя за вред, причиненный работнику, является причинная связь полученного увечья или иного повреждения здоровья с исполнением им трудовых обязанностей.

Ответственность работодателя зависит от того, при каких обстоятельствах причинен вред:

- если вред причинен источником повышенной опасности, работодатель обязан возместить его в полном объеме, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы либо умысла потерпевшего, т.е. работодатель в этих случаях отвечает и при отсутствии своей вины, например, если вред причинен случайно;

- если вред причинен не источником повышенной опасности, работодатель несет ответственность лишь при наличии своей вины и освобождается от ответственности, если докажет, что вред причинен не по его вине.

Понятие вины работодателя понимается в широком смысле, как не обеспечение работодателем здоровых и безопасных условий труда.

Если грубая неосторожность пострадавшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потерпевшего возмещение соответственно уменьшается, т.е. может быть применена смешанная ответственность работодателя и работника.

Степень утраты профессиональной трудоспособности потерпевшим вследствие трудового увечья определяется врачебно-трудовой экспертной комиссией в процентах.

Полагающиеся пострадавшему денежные суммы в возмещение вреда, компенсации дополнительных расходов и единовременное пособие могут быть увеличены по согласованию сторон или на основании коллективного договора.

Единовременное пособие призвано, наряду с материальной поддержкой потерпевшего, способствовать принятию работодателем определенных мер по профилактике производственного травматизма.

Под моральным вредом подразумевается физические и нравственные страдания пострадавшего.

В случае смерти работника в результате трудового увечья право на возмещение вреда имеют нетрудоспособные граждане, состоявшие на иждивении умершего. А также имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания, ребенок умершего, родившийся после его смерти, а также один из родителей, супруг или другой член семьи, если он не работает и занят уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего не достигшими 14 лет.

Правилами предусмотрены порядок рассмотрения заявлений о возмещении вреда, порядок и сроки выплаты сумм в возмещение вреда.

Заявление о возмещении вреда подается работодателю (администрации предприятия), который несет ответственность за вред, причиненный трудовым увечьем.

При ликвидации или реорганизации предприятия заявление подается его правопреемнику.

При подаче заявления потерпевшим, к заявлению прилагается заключение о степени утраты профессиональной трудоспособности и нуждаемости потерпевшего в дополнительных видах помощи.

Работодатель обязан содействовать в получении документов, необходимых для предъявления требований о возмещении вреда, и в соответствующих случаях истребовать их от других организаций.

Работодатель рассматривает заявление о возмещении вреда и принимает соответствующее решение в десятидневный срок.

Решение оформляется приказом (распоряжением, постановлением) администрации предприятия. Приказ должен быть мотивированным, в нем указываются граждане, которым устанавливается возмещение вреда, его размеры на каждого члена семьи и сроки выплаты.

Копия приказа работодателя о возмещении вреда или мотивированный письменный отказ вручается заинтересованным гражданам в десятидневный срок со дня подачи заявления со всеми необходимыми документами.

Задержка рассмотрения заявления или вручения копии приказа в установленный срок рассматривается как отказ в возмещении вреда.

При несогласии заинтересованного гражданина с решением работодателя или при неполучении ответа в установленный срок спор рассматривается судом.

Возмещение работодателем вреда, причиненного здоровью работника трудовым увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей

Законодательная гарантия права работника на возмещение ущерба, причиненного здоровью работника, регулируется Гражданским кодексом Российской Федерации, который устанавливает общий порядок возмещения вреда одним субъектом гражданского права (причинитель) другому (потерпевший) и компенсацию морального вреда (Часть II, Раздел IV), а также Федеральным законом РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональном заболевании» (ФЗ от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ), который устанавливает минимальный и строго необходимый уровень компенсации.

В соответствии с этим законом обязательное социальное страхование 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 (контракту) и в иных установленных Федеральным законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов

обеспечения по страхованию, в т.ч. оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;

- обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Закон не ограничивает права застрахованных на возмещение вреда, осуществляемого в соответствии с законодательством Российской Федерации, в части, превышающей обеспечение по страхованию, осуществляемое в соответствии с настоящим Федеральным законом.

Органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, а также организации и граждане, нанимающие работников, вправе помимо обязательного социального страхования, предусмотренного настоящим Федеральным законом, осуществлять за счет собственных средств иные виды страхования работников, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Основные принципы обязательного социального страхования

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

- гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию;
- экономическая заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих (привлекающих к труду) работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательность уплаты страхователями страховых взносов;
- дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска.

Лица, подлежащие обязательному социальному страхованию

Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

- физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем;
- физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем.

Физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Регистрация страхователей

Регистрация страхователей страховщиком производится:

- страхователей — юридических лиц — в десятидневный срок со дня их государственной регистрации;
- страхователей — физических лиц, нанимающих работников на основании трудового договора (контракта), — в десятидневный срок со дня заключения трудового договора (контракта) с первым из нанимаемых работников;
- страхователей, обязанных уплачивать страховые взносы на основании гражданско-правового договора, — в десятидневный срок со дня заключения указанного договора.

Факт регистрации страхователя страховщиком удостоверяется страховым свидетельством по утвержденной страховщиком форме.

Право на обеспечение по страхованию

Право застрахованных 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 независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения государственной службы медико-социальной экспертизы или лечебно-профилактических учреждений государственной системы здравоохранения признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;
- лица, состоявшие на иждивении умершего, ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет со дня его смерти.

В случае смерти застрахованного один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи, не работающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на получение страховых выплат после окончания ухода за этими лицами. Иждивенство несовершеннолетних детей предполагается и не требует доказательств.

Страховые выплаты в случае смерти застрахованного выплачиваются:

- несовершеннолетним — до достижения ими возраста 18 лет;
- учащимся старше 18 лет — до окончания учебы в учебных учреждениях по очной форме обучения, но не более чем до 23 лет;
- женщинам, достигшим возраста 55 лет, и мужчинам, достигшим возраста 60 лет, - пожизненно;
- инвалидам - на срок инвалидности;
- одному из родителей, супругу (супруге) либо другому члену семьи, не работающему и занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, - до достижения ими возраста 14 лет либо изменения состояния здоровья.

Право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая может быть предоставлено по решению суда нетрудоспособным лицам, которые при жизни застрахованного имели заработок, в том случае, когда часть заработка застрахованного являлась их постоянным и основным источником средств к существованию.

Лица, чье право на получение возмещения вреда ранее было установлено в соответствии с законодательством СССР или законодательством Российской Федерации о возмещении вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, получают право на обеспечение по страхованию со дня вступления в силу **ФЗ № 125-ФЗ**.

Виды обеспечения по страхованию

Обеспечение по страхованию осуществляется:

- 1) **в виде пособия** по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) в виде страховых выплат:

- единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;
- ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

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

- дополнительную медицинскую помощь (сверх предусмотренной по обязательному медицинскому страхованию), в том числе на дополнительное питание и приобретение лекарств;
- посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;
- санаторно-курортное лечение, включая оплату отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, стоимость проезда застрахованного, а в необходимых случаях также стоимость проезда сопровождающего его лица к месту лечения и обратно, их проживания и питания;
- протезирование, а также на обеспечение приспособлениями, необходимыми застрахованному для трудовой деятельности и в быту;
- обеспечение специальными транспортными средствами, их текущий и капитальный ремонты и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;
- профессиональное обучение (переобучение).

Эти **дополнительные расходы** производятся страховщиком, если учреждением медико-социальной экспертизы установлено, что застрахованный нуждается в указанных видах помощи, обеспечения или ухода. Оплата таких расходов производится в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Если застрахованный одновременно имеет право на бесплатное или льготное получение одних и тех же видов помощи, обеспечения или ухода в соответствии с настоящим Федеральным законом и иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, ему предоставляется право выбора соответствующего вида помощи, обеспечения или ухода по одному основанию.

Возмещение застрахованному утраченного заработка

в части оплаты труда по гражданско-правовому договору, в соответствии с которым не предусмотрена обязанность уплаты работодателем страховых взносов страховщику, а также в части выплаты авторского гонорара, на который не начислены страховые взносы, осуществляется причинителем вреда.

Возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда.

**Размер пособия по временной нетрудоспособности в связи
с несчастным случаем на производстве
или профессиональным заболеванием**

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или 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 и ежемесячные страховые выплаты

Единовременные страховые выплаты и ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются:

- застрахованному - если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая стала утрата им профессиональной трудоспособности;
- лицам, имеющим право на их получение, если результатом наступления страхового случая стала смерть застрахованного.

Единовременные страховые выплаты выплачиваются застрахованным не позднее одного календарного месяца со дня назначения указанных выплат, а в случае смерти застрахованного - лицам, имеющим право на их получение, в двухдневный срок со дня представления страхователем страховщику всех документов, необходимых для назначения таких выплат.

Ежемесячные страховые выплаты выплачиваются застрахованным в течение всего периода стойкой утраты им профессиональной трудоспособности, а в случае смерти застрахованного лицам, имеющим право на их получение, в периоды, установленные пунктом 3 статьи 7 ФЗ № 125-ФЗ.

При исчислении страховых выплат не влекут уменьшения их размера все пенсии, пособия и иные подобные выплаты, назначенные застрахованному как до, так и после наступления страхового случая. В счет страховых выплат не засчитывается также заработок, полученный застрахованным после наступления страхового случая.

Размер единовременной страховой выплаты

Размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из шестидесятикратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день такой выплаты.

В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном шестидесятикратному минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день такой выплаты.

В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы.

Порядок установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний определяется Правительством Российской Федерации.

Размер ежемесячной страховой выплаты

Размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного до наступления страхового случая, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности.

При расчете размера утраченного застрахованным в результате наступления страхового случая заработка учитываются все виды оплаты его труда (дохода) как по месту его основной работы, так и по совместительству. Не учитываются выплаты единовременного характера, в частности компенсация за неиспользованный отпуск и сумма выходного пособия при увольнении. Размеры оплаты труда по гражданско-правовым договорам и суммы авторских гонораров учитываются, если с них предусматривалась уплата страховых взносов страховщику. За период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам учитываются выплаченные по указанным основаниям пособия.

Все виды заработка учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов, уплаты сборов и других обязательных платежей.

В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер ежемесячной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Средний месячный заработок застрахованного подсчитывается путем деления общей суммы его заработка за 12 месяцев работы, предшествовавших наступлению страхового случая или утрате либо снижению его трудоспособности (по выбору застрахованного), на 12.

Если до наступления страхового случая застрахованный работал менее 12 месяцев, средний месячный заработок подсчитывается путем деления общей суммы его заработка за фактически проработанное число месяцев, предшествовавших наступлению страхового случая, на число этих месяцев. При подсчете среднего месячного заработка не полностью проработанные застрахованным месяцы по его желанию заменяются предшествующими полностью проработанными месяцами либо исключаются в случае невозможности их замены.

По желанию застрахованного при наступлении страхового случая по причине получения им профессионального заболевания средний месячный заработок может быть подсчитан за последние 12 месяцев работы, предшествовавших прекращению работы, повлекшей такое заболевание.

Размер среднего месячного заработка застрахованного, не достигшего возраста 18 лет, при назначении ежемесячных страховых выплат не может быть ниже пятикратного установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в местностях, где установлены такие коэффициенты и процентные надбавки.

Если страховой случай наступил после окончания срока действия трудового договора (контракта), по желанию застрахованного учитывается его заработок до окончания срока действия указанного договора (контракта) либо обычный размер вознаграждения работника его квалификации в данной местности, но не менее пятикратного установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в местностях, где установлены такие коэффициенты и процентные надбавки.

Если в заработке застрахованного до наступления страхового случая произошли устойчивые изменения, улучшающие его имущественное положение (повышена заработная плата по занимаемой должности, он переведен на более высокооплачиваемую работу, поступил на работу после окончания учебного учреждения по очной форме обучения и в других случаях, когда доказана устойчивость изменения или возможности изменения оплаты труда застрахованного), при подсчете его среднего месячного заработка учитывается только заработок, который он получил или должен был получить после соответствующего изменения.

При невозможности получения документа о размере заработка застрахованного сумма ежемесячной страховой выплаты исчисляется исходя из тарифной ставки (должностного оклада), установленной (установленного) в отрасли (подотрасли) для данной профессии, и сходных условий труда ко времени обращения за страховыми выплатами.

После представления документа о размере заработка сумма ежемесячной страховой выплаты пересчитывается.

Лицам, имеющим право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного, размер ежемесячной страховой выплаты исчисляется исходя из его среднего месячного заработка, получаемых им при жизни пенсии, пожизненного содержания и других подобных выплат за вычетом долей, приходящихся на него самого и трудоспособных лиц, не имеющих право на получение страховых выплат. Для определения размера ежемесячных страховых выплат каждому лицу, имеющему право на их получение, общий размер указанных выплат делится на число лиц, имеющих право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного.

В случае помещения застрахованного в дом для престарелых и инвалидов ему выплачивается разница между назначенной суммой ежемесячной страховой выплаты и стоимостью содержания в этом доме, но не менее 25 процентов назначенной суммы ежемесячной страховой выплаты.

Лицам, состоящим на иждивении застрахованного, помещенного в дом для престарелых и инвалидов, ежемесячные страховые выплаты выплачиваются в следующем порядке: на одного нетрудоспособного иждивенца - четверть, на двух - треть, на трех и более - половина назначенной суммы ежемесячной страховой выплаты. Оставшаяся часть суммы ежемесячной страховой выплаты за вычетом стоимости содержания в доме для престарелых и инвалидов, но не менее 25 процентов назначенной суммы ежемесячной страховой выплаты выплачивается самому застрахованному.

В связи с повышением стоимости жизни суммы заработка, из которого исчисляется ежемесячная страховая выплата, увеличиваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

При повышении минимального размера оплаты труда в централизованном порядке размеры ежемесячной страховой выплаты увеличиваются пропорционально повышению минимального размера оплаты труда.

Освидетельствование, переосвидетельствование застрахованного учреждением медико-социальной экспертизы

Освидетельствование застрахованного учреждением медико-социальной экспертизы производится по обращению страховщика, страхователя или застрахованного либо по определению судьи (суда) при представлении акта о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании.

Переосвидетельствование застрахованного учреждением медико-социальной экспертизы производится в установленные этим учреждением сроки. Переосвидетельствование застрахованного может производиться досрочно по заявлению застрахованного либо по обращению страховщика или страхователя. В случае несогласия застрахованного с заключением учреждения медико-социальной экспертизы указанное заключение может быть обжаловано застрахованным в суд.

Уклонение застрахованного без уважительной причины от переосвидетельствования в установленные учреждением медико-социальной экспертизы сроки влечет утрату права на обеспечение по страхованию до прохождения им указанного переосвидетельствования.

Учет вины застрахованного при определении размера ежемесячных страховых выплат

Если при расследовании страхового случая комиссией по расследованию страхового случая установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25 процентов. Степень вины застрахованного устанавливается комиссией по расследованию страхового случая в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании.

При определении степени вины застрахованного рассматривается заключение профсоюзного комитета или иного уполномоченного застрахованным представительного органа.

Размер ежемесячных страховых выплат, предусмотренных ФЗ № 125-ФЗ, не может быть уменьшен в случае смерти застрахованного.

При наступлении страховых случаев, подтвержденных в установленном порядке, отказ в возмещении вреда не допускается.

Вред, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительных органов, возмещению не подлежит.

Назначение и выплата обеспечения по страхованию

Назначение и выплата застрахованному пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности по государственному социальному страхованию.

Днем обращения за обеспечением по страхованию считается день подачи страховщику застрахованным, его доверенным лицом или лицом, имеющим право на получение страховых выплат, заявления на получение обеспечения по страхованию. При направлении указанного заявления по почте днем обращения за обеспечением по страхованию считается дата его отправления.

Застрахованный, его доверенное лицо или лицо, имеющее право на получение страховых выплат, вправе обратиться к страховщику с заявлением на получение обеспечения по страхованию независимо от срока давности страхового случая.

Ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются застрахованному за весь период утраты им профессиональной трудоспособности с того дня, с которого учреждением медико-

социальной экспертизы установлен факт утраты застрахованным профессиональной трудоспособности, исключая период, за который застрахованному было назначено пособие по временной нетрудоспособности, указанное в пункте 1.

Лицам, имеющим право на получение страховых выплат в связи со смертью застрахованного, единовременная страховая выплата и ежемесячные страховые выплаты назначаются со дня его смерти, но не ранее приобретения права на получение страховых выплат.

Требования о назначении и выплате обеспечения по страхованию, предъявленные по истечении трех лет с момента возникновения права на получение этих выплат, удовлетворяются за прошлое время не более чем за три года, предшествовавшие обращению за обеспечением по страхованию.

Назначение обеспечения по страхованию осуществляется страховщиком на основании заявления застрахованного, его доверенного лица или лица, имеющего право на получение страховых выплат, на получение обеспечения по страхованию, и представляемых страхователем следующих документов (их заверенных копий):

- акта о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании;
- справки о среднем месячном заработке застрахованного;
- заключения учреждения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного;
- заключения учреждения медико-социальной экспертизы о необходимых видах социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного;
- гражданско-правового договора, предусматривающего уплату страховых взносов в пользу застрахованного;
- свидетельства о смерти застрахованного;
- справки жилищно-эксплуатационного органа, а при его отсутствии органа местного самоуправления о составе семьи умершего застрахованного;
- справки о нетрудоспособных членах семьи умершего застрахованного;
- справки о членах семьи, находившихся на иждивении умершего застрахованного;
- справки о том, что один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи умершего застрахованного не работает и занят уходом за его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению медицинского органа признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постоянном уходе;
- справки учебного учреждения о том, что имеющий право на получение страховых выплат член семьи умершего застрахованного учится в этом учебном учреждении по очной форме обучения;
- документов, подтверждающих расходы на осуществление по заключению учреждения медико-социальной экспертизы социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного.

Перечень документов (их заверенных копий), необходимых для назначения обеспечения по страхованию, определяется страховщиком для каждого страхового случая.

Решение о назначении или об отказе в назначении страховых выплат принимается страховщиком не позднее 10 дней (в случае смерти застрахованного - не позднее 2 дней) со дня поступления заявления на получение обеспечения по страхованию и всех необходимых документов (их заверенных копий) по определенному им перечню.

Задержка страховщиком принятия в установленный срок решения о назначении или об отказе в назначении страховых выплат рассматривается как отказ в назначении страховых выплат.

Заявление на получение обеспечения по страхованию и документы (их заверенные копии), на основании которых назначено обеспечение по страхованию, хранятся у страховщика.

Факт нахождения на иждивении умершего застрахованного лиц, имеющих право на назначение страховых выплат, в случае отсутствия и невозможности восстановления документов, необходимых для назначения страховых выплат, а также в случае несогласия заинтересованного лица с содержанием таких документов устанавливается судом.

В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата производится равными долями супруге (супругу) умершего (умершей), а также иным лицам, имевшим на день смерти застрахованного право на получение единовременной страховой выплаты.

Страховые выплаты застрахованному, состоящему в трудовых отношениях со страхователем, производятся самим страхователем и засчитываются в счет уплаты страховых взносов страховщику. Ежемесячные страховые выплаты производятся страхователем в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Лицам, не состоящим в трудовых отношениях со страхователями, страховые выплаты производятся страховщиком. Ежемесячные страховые выплаты производятся страховщиком не позднее истечения месяца, за который производятся указанные выплаты.

При задержке страховых выплат в установленные сроки субъект страхования, который должен производить такие выплаты, обязан выплатить застрахованному и лицам, имеющим право на получение страховых выплат, пеню в размере 0,5 процента от невыплаченной суммы страховых выплат за каждый день просрочки.

Пеня, образовавшаяся по причине задержки страхователем страховых выплат, в счет уплаты страховщику страховых взносов не засчитывается.

При задержке страхователем производимых им ежемесячных страховых выплат более чем на один календарный месяц указанные выплаты по заявлению застрахованного или лиц, имеющих право на их получение, производятся страховщиком с последующим возмещением страхователем понесенных страховщиком расходов и выплатой ему пени в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

Помимо перечисленных выше положений Федеральный закон:

- определяет права и обязанности субъектов страхования;
- указывает порядок формирования средств на осуществление обязательного социального страхования;
- содержит заключительные и переходные положения.

4.2 Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

После изучения этой темы Вы будете знать:

- категории лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- как формируются средства на обязательное социальное страхование;
- в каком виде осуществляется обеспечение по страхованию;
- кто осуществляет назначение выплат в возмещение вреда пострадавшему на производстве;
- в чем заключается ответственность работодателя.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- 2) Гражданский кодекс Российской Федерации, часть I от 30.11.94 № 51-ФЗ (ред. от 06.12.2011, с изм. от 27.06.2012), часть II от 26.01.96 г. № 14-ФЗ (ред. от 30.11.2011), часть III от 26.11.01 г. № 146-ФЗ (ред. от 05.06.2012, с изм. от 02.10.2012).
- 3) Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- 4) Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (с изменениями и дополнениями).
- 5) Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ. Об основах обязательного социального страхования (в редакции от 11.07.2011 N 200-ФЗ).
- 6) Постановление Правительства Российской Федерации от 01 декабря 2005 г. № 713. Об утверждении правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска.

7) Приказ Минтруда России от 25 декабря 2012 г. N 625н. Об утверждении классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска.

8) Постановление Правительства Российской Федерации от 16 октября 2000 г. № 789. Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в редакции Постановления Правительства от 16.04.2012 N 318).

9) Постановление Правительства Российской Федерации от 30 мая 2012 г. N 524. Об утверждении Правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Основные понятия, используемые в ФЗ № 125-ФЗ

Федеральный закон об обязательном социальном страховании устанавливает правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей.

объект обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний - имущественные интересы физических лиц, связанные с утратой этими физическими лицами здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

субъекты страхования — застрахованный, страхователь, страховщик;

застрахованный:

- физическое лицо, подлежащее обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с положениями пункта 1 статьи 5 ФЗ № 125-ФЗ;

- физическое лицо, получившее повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности;

страхователь — юридическое лицо любой организационно-правовой формы (в том числе иностранная организация, осуществляющая свою деятельность на территории Российской Федерации и нанимающая граждан Российской Федерации) либо физическое лицо, нанимающее лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с пунктом 1 статьи 5 настоящего Федерального закон;

страховщик — Фонд социального страхования Российской Федерации;

страховой случай — подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию;

несчастный случай на производстве — событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных настоящим Федеральным законом 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, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности;

страховой взнос — обязательный платеж по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, рассчитанный исходя из

страхового тарифа, скидки (надбавки) к страховому тарифу, который страхователь обязан внести страховщику;

страховой тариф - ставка страхового взноса с начисленной оплаты труда по всем основаниям (дохода) застрахованных;

обеспечение по страхованию — страховое возмещение вреда, причиненного в результате наступления страхового случая жизни и здоровью застрахованного, в виде денежных сумм, выплачиваемых либо компенсируемых страховщиком застрахованному или лицам, имеющим на это право в соответствии с настоящим Федеральным законом;

профессиональный риск — вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти застрахованного, связанная с исполнением им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях;

класс профессионального риска — уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившийся в отраслях (подотраслях) экономики;

профессиональная трудоспособность — способность человека к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества;

степень утраты профессиональной трудоспособности — выраженное в процентах стойкое снижение способности застрахованного осуществлять профессиональную деятельность до наступления страхового случая.

Под увечьем понимается любая травма: механическая, термическая, поражение электрическим током, химическая, психическая и др., повлекшая за собой кратковременную или длительную утрату трудоспособности, если она является результатом несчастного случая, связанного с исполнением трудовых обязанностей.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от предусмотренной ответственности.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия).

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

ФОРМИРОВАНИЕ СРЕДСТВ НА ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний **формируются за счет:**

- обязательных страховых взносов страхователей;
- взыскиваемых штрафов и пени;
- капитализированных платежей, поступающих в случае ликвидации организаций-страхователей;
- иных поступлений, не противоречащих законодательству Российской Федерации.

Страховые взносы уплачиваются страхователем исходя из страхового тарифа с учетом скидки или надбавки, устанавливаемых страховщиком.

Размер скидки (надбавки) устанавливается страхователю с учетом состояния охраны труда и расходов на обеспечение по страхованию, но не более 40% страхового тарифа.

Страховые тарифы, дифференцируемые по группам отраслей (подотраслей) экономики в зависимости от класса профессионального риска, ежегодно устанавливаются федеральным законом.

Класс профессионального риска отрасли (подотрасли) экономики, которой соответствует основной вид деятельности страхователя, определяется Фондом социального страхования РФ в соответствии с ПРАВИЛАМИ. Классификация отраслей (подотраслей) экономики по классам профессионального риска предусматривает 22 класса профессионального риска.

Основные принципы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний **предусматривает:**

гарантированность права застрахованных граждан на обеспечение выплат по данному виду страхования;

- экономическую заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий труда, снижении профессионального риска;

- обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих на работу работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обязательность уплаты страхователями страховых взносов;

- дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПО СТРАХОВАНИЮ

Обеспечение по страхованию осуществляется страховщиком:

- в виде пособия по временной нетрудоспособности. Выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного в размере 100 % его среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством о пособиях по временной нетрудоспособности.

- в виде страховых выплат:

- **единовременной.** Размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из 60-кратного минимального размера оплаты труда.

- **ежемесячных.** Размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной способности, которая устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы. Максимальный размер ежемесячной страховой выплаты устанавливается федеральным законом о бюджете ФСС РФ на соответствующий финансовый год. Размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25%, если комиссия по расследованию страхового случая установила степень вины пострадавшего (в процентах) и указала (с учетом заключения профсоюзного комитета) это в акте о несчастном случае на производстве или в акте о случае профессионального заболевания.

- в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая, на:

- лечение застрахованного;

- приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;

- посторонний уход за застрахованным;

- проезд застрахованного (и сопровождающего его лица) для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации при направлении его страховщиком в учреждение медико-социальной экспертизы;

- медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги;

- изготовление и ремонт протезов;

- обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;

- обеспечение транспортными средствами, их ремонт, оплату горюче-смазочных материалов для них;

- профессиональное обучение (переобучение).

Учреждение медико-социальной экспертизы при наличии оснований определяет необходимость пострадавшего в соответствии с его программой реабилитации в указанных видах помощи, обеспечения или ухода. Освидетельствование застрахованного производится по обращению страховщика, страхователя или застрахованного либо по определению суда.

Возмещение застрахованному **морального вреда** причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием, осуществляется причинителем вреда.

Возмещение застрахованному **утраченного заработка** в части оплаты труда по гражданско-правовому договору, в соответствии с которым не предусмотрена обязанность уплаты работодателем страховых взносов страховщику, а также в части выплаты авторского гонорара, на который не начислены страховые взносы, осуществляется причинителем вреда.

Вред здоровью, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительных органов, не подлежит.

ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТРАХОВАТЕЛЯ

Своевременно регистрироваться (перерегистрироваться) у страховщика в качестве страхователя.

Регистрация страхователей производится в 10-дневный срок со дня:

- государственной регистрации предприятия (для юридических лиц);
- заключения трудового договора (контракта) с первым из нанимаемых работников (для физических лиц);
- заключения гражданско-правового договора.

Порядок регистрации страхователей устанавливается страховщиком.

Нарушение срока регистрации:

- влечет взыскание штрафа в размере 5 тыс. рублей,
- при нарушении срока более чем на 90 дней - штрафа в размере 10 тыс. рублей.

За деятельность без регистрации - штраф в размере 10 % облагаемой базы для начисления страховых взносов, определяемой за весь период деятельности без регистрации у страховщика, но не менее 20 тыс. рублей.

В установленном порядке и в определенные страховщиком сроки начислять и перечислять страховщику страховые взносы.

Страхователь уплачивает пени в установленном порядке в случае задержки перечисления страховых взносов.

За неуплату или неполную уплату сумм страховых взносов - штраф в размере 20% причитающейся к уплате суммы страховых взносов, а за умышленные указанные деяния - в размере 40 %.

Исполнять решения страховщика о страховых выплатах.

Суммы произведенных страхователем с нарушением требований законодательства либо не подтвержденных документами в установленном порядке расходов на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи со страховым случаем, а также на оплату отпуска застрахованного на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно в счет уплаты страховых взносов не засчитываются.

Обеспечивать меры по предотвращению наступления страховых случаев.

Предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (включая проведение аттестации рабочих мест, периодических медицинских осмотров и т.п.) могут частично финансироваться за счет страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Порядок и условия финансирования ежегодно утверждаются Правительством РФ.

Расследовать страховые случаи в установленном порядке.

В течение суток со дня наступления страхового случая сообщать о нем страховщику.

В соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях (ст.5.44) сокрытие страхователем наступления страхового случая влечет наложение административного штрафа:

Собирать и представлять за свой счет страховщику в установленные страховщиком сроки документы, необходимые для осуществления обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В случае недостоверности указанных страхователем сведений излишне понесенные расходы на обеспечение по страхованию в счет уплаты страховых взносов не засчитываются.

Направлять застрахованного в учреждение медико-социальной экспертизы на освидетельствование (переосвидетельствование).

Представлять в учреждение медико-социальной экспертизы заключения органа государственной экспертизы условий и труда об условиях труда застрахованных, которые предшествовали наступлению страхового случая.

Предоставлять застрахованному, нуждающемуся в лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая, оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска).

Обучать застрахованных безопасным методам и приемам работы без отрыва от производства за счет средств страхователя.

Направлять на обучение по охране труда отдельные категории застрахованных в установленном порядке.

Своевременно сообщать страховщику о своей реорганизации или ликвидации.

Исполнять решения государственной инспекции труда по вопросам предотвращения наступления страховых случаев и их расследования.

Предоставлять застрахованному заверенные копии документов, которые являются основанием для обеспечения по страхованию.

Разъяснять застрахованным их права и обязанности, а также порядок и условия обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Вести учет начисления и перечисления страховых взносов и производимых им страховых выплат, обеспечивать сохранность документов и представлять страховщику отчетность по установленной страховщиком форме.

За нарушение установленного срока представления страховщику установленной отчетности или ее непредставление - штраф в размере 5 процентов суммы страховых взносов, подлежащей уплате (доплате) на основе этой отчетности, за каждый полный или неполный месяц со дня, установленного для ее представления, но не более 30 процентов указанной суммы и не менее 100 рублей. Непредставление страхователем установленной отчетности страховщику в течение более 180 календарных дней по истечении установленного настоящим Федеральным законом срока представления такой отчетности влечет взыскание штрафа в размере 30 процентов суммы страховых взносов, подлежащей уплате на основе этой отчетности, и 10 процентов суммы страховых взносов, подлежащей уплате на основе этой отчетности, за каждый полный или неполный месяц начиная со 181-го календарного дня, но не менее 1 000 рублей.

Сообщать страховщику обо всех известных обстоятельствах, имеющих значение при определении страховщиком в установленном порядке надбавок и скидок к страховому тарифу.

4.3 Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве

После изучения этого раздела Вы будете знать:

- как квалифицируются несчастные случаи на производстве;
- какие события квалифицируются как несчастные случаи не связанные с производством;
- какие события подлежат расследованию как несчастный случай на производстве;

- обязанности работодателя при несчастном случае на производстве;
- как формируется комиссия по расследованию несчастного случая;
- в какие сроки проводится расследование несчастных случаев;
- действия комиссии при расследовании несчастного случая;
- какие документы формируются в ходе расследования несчастного случая
- при каких обстоятельствах расследование несчастного случая проводится по особой процедуре должностными лицами государственной инспекцией труда.
- порядок оформления материалов расследования несчастных случаев на производстве;
- куда и в каких случаях следует направлять оформленные материалы расследования;
- что необходимо сделать работодателю по окончании временной нетрудоспособности пострадавшего;
- права государственного инспектора труда в вопросах квалификации и оформлении несчастных случаев;
- где регистрируются несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания;

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- 2) Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
- 3) Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (с изменениями и дополнениями).
- 4) Постановление Минтруда России от 24.10.02 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.
- 5) Приказ Минздравсоцразвития России от 24 февраля 2005 г. N 160. Об утверждении Схемы определения тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве.
- 6) Приказ Минздравсоцразвития России от 15 апреля 2005 г. № 275. О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве.
- 7) Постановление Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967. Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний.
- 8) Приказ Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176. О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 15.08.2011 N 918н).
- 9) Постановление Госкомстата России от 12 июля 1994 г. № 104 (в редакции Постановлений Госкомстата РФ от 31.07.96 №91, от 21.07.98г. №70). Об утверждении формы государственной статистической отчетности об условиях труда и инструкции по ее составлению.
- 10) Постановление Госкомстата России от 20 октября 2000 г. № 102. Об утверждении годовой формы федерального государственного статистического наблюдения за травматизмом на производстве.

ПРИЧИНЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА

Риску подвергаются работники на любых рабочих местах. Безопасность может быть гарантирована осведомленностью о грозящих опасностях и своевременной защитой от них.

Международная организация труда, проведя исследования с целью предотвращения несчастных случаев, обозначила некоторые **факторы отклонения от обычных приемов работы**:

1. **Техническое оборудование.** Например: отсутствие оборудования, или его неудачная конструкция, или неправильная эксплуатация ведут к последовательности неожиданных событий, которые в результате заканчиваются несчастными случаями. Источниками опасности могут быть:
 - движущие части машины и механизмы;
 - различные подъемно-транспортные устройства и перемещаемые грузы;

- незащищенные подвижные элементы производственного оборудования;
- отсутствие ограждений и блокировочных устройств;
- электрический ток;
- повышенная (пониженная) температура поверхностей оборудования и материалов.

2. **Условия труда** могут влиять непосредственно, приводя к несчастным случаям. К таким факторам относятся:

неэргономичность рабочего места, беспорядок на рабочем месте, в т.ч. доступно расположенные кислоты, щелочи, ядовитые вещества и т.д.;

шум, повышенная или пониженная температура воздуха, отсутствие вентиляции.

3. **Персонал.** Действия работника могут увеличить риск несчастного случая. Важными факторами могут быть:

опыт работы: обычно самыми критическими являются начало работы и начало новой операции, перемена работы;

недостаточные информация об опасных и вредных производственных факторах и инструктаж о приемах работы и возможных опасностях;

возраст.

КВАЛИФИКАЦИЯ НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Несчастные случаи на производстве подразделяются **в зависимости от количества пострадавших и характера полученных ими повреждений здоровья.**

Несчастные случаи на производстве по степени тяжести повреждения здоровья подразделяются на две **категории: «тяжелые» и «легкие»:**

- несчастный случай (пострадавшим получено повреждение здоровья, отнесенное в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории легких):
 - групповой несчастный случай (пострадало два человека и более);
 - тяжелый несчастный случай (пострадавшим получено повреждения здоровья, отнесенное в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории тяжелый):
 - групповой несчастный случай с тяжелыми последствиями (один или несколько пострадавших получили повреждение здоровья, относящиеся к категории тяжелых либо со смертельным исходом);
 - несчастный случай на производстве со смертельным исходом.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ТК РФ, статья 227).

В соответствии со Схемой определения тяжести несчастных случаев на производстве, утвержденной приказом Минздравсоцразвития РФ от 24 февраля 2005 года № 160, основными квалифицирующими признаками тяжести несчастных случаев являются:

- характер полученных повреждений здоровья и осложнения, связанные с этими повреждениями, а так же развитие и усугубление имеющихся хронических заболеваний в связи с получением повреждения;
- последствия полученных повреждений (стойкая утрата трудоспособности).

На практике наличие указанных квалифицирующих признаков являются основанием для объективной предположительной оценки тяжести несчастного случая.

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии могут квалифицироваться как **несчастные случаи не связанные с производством:**

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке учреждением здравоохранения и следственными органами;
- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) работника (по заключению учреждения

здравоохранения), не связанное с нарушениями технологического процесса, где используются токсические вещества;

- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий, квалифицированных правоохрнительными органами как уголовное правонарушение (преступление).

Решение о квалификации такого несчастного случая принимается комиссией с учетом официальных постановлений (решений) правоохрнительных органов. До получения указанного решения председателем комиссии оформление материалов расследования несчастного случая временно приостанавливается (Постановление Минтруда России от 24.10.02 г. № 73).

НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ, ПОДЛЕЖАЩИЕ РАССЛЕДОВАНИЮ

Трудовой кодекс Российской Федерации и Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях устанавливают обязательные требования по организации и проведению расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, происходящих в организациях и у работодателей - физических лиц с различными категориями работников (граждан).

Действие ПОЛОЖЕНИЯ распространяется на:

- работодателей - физических лиц, вступивших в трудовые отношения с работниками;
- уполномоченных работодателем лиц в установленном порядке (представители работодателя);
- физических лиц, осуществляющих руководство организациями (руководители организации);
- физических лиц, состоящих в трудовых отношениях с работодателем (работники), включая:
 - работников, выполняющих работу на условиях трудового договора (в том числе заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ), в том числе совместители, надомники;
 - студентов и учащихся образовательных учреждений, проходящих производственную практику в организациях (у работодателя - физического лица);
 - лиц, осужденных к лишению свободы и привлекаемых к труду в организациях (у работодателя - физического лица);
 - других лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя.

Порядок лиц, участвующих с ведома работодателя (его представителя) в его производственной деятельности своим личным трудом, правоотношения которых не предполагают заключения трудового договора, определен Постановлением Минтруда России от 24.10.02 № 73.

Расследованию подлежат события, в результате которых работниками или другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, были получены увечья или иные телесные повреждения (травмы), в том числе причиненные другими лицами, включая:

- тепловой удар;
- ожог; обморожение; утопление;
- поражение электрическим током (молнией);
- укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные животными;
- повреждения травматического характера, полученные в результате взрывов, аварий, разрушений зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;

иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием на пострадавшего опасных факторов, повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности, либо смерть работника, **если они произошли:**

- при непосредственном исполнении трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (его представителя), в том числе:
 - во время служебной командировки,
 - при совершении иных правомерных действий в интересах работодателя, в том числе направленных на предотвращение несчастных случаев, аварий и т.п.;

- на территории организации, других объектах и площадях, закрепленных за организацией на правах владения или аренды, либо в ином месте работы в течение рабочего времени (включая установленные перерывы), в том числе:
 - во время следования на рабочее место (с рабочего места),
 - в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства, одежды перед началом и после окончания работы,
 - за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту работы или с работы на транспортном средстве:
 - работодателя или сторонней организации, предоставившей его на основании договора с работодателем,
 - на личном транспортном средстве в случае использования его в производственных целях (оформлено трудовым договором или распоряжением работодателя, либо с его ведома);
- во время служебных поездок на общественном транспорте, а также при следовании по заданию работодателя к месту выполнения работ и обратно, в том числе пешком;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно;
- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха;
- во время междусменного отдыха при работе вахтовым методом, а также при нахождении на судне в свободное от вахты время;
- при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации аварии, катастрофы и т.п.

Работники организации **обязаны незамедлительно извещать** своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом происшедшем несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья в связи с проявлениями признаков острого заболевания (отравления) при осуществлении действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем.

Работодатель (его представитель) обязан:

- **немедленно организовать первую помощь пострадавшему** и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения; (Врачи скорой и неотложной помощи не дают заключения о тяжести повреждения.)
- **принять неотложные меры** по предотвращению развития аварийной ситуации;
- **сохранить до начала расследования** несчастного случая обстановку происшествия, при невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку - составить протокол осмотра и схемы места происшествия, сделать эскизы, фотографии и т.п.;
- **немедленно проинформировать о несчастном случае** надлежащие органы и организации в установленном порядке, а о тяжелом или смертельном несчастном случае - также родственников пострадавшего;
- **самостоятельно (предположительно) оценить тяжесть несчастного случая** (по Схеме определения тяжести несчастных случаев на производстве) и в зависимости от оценки незамедлительно назначить комиссию по расследованию несчастного случая на производстве;
- о каждом несчастном случае, происшедшем с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве, **в течение суток сообщить в исполнительный орган ФСС РФ;**
- **направить в течение суток «ИЗВЕЩЕНИЕ о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом)»** по форме 1, предусмотренной приложением 1 к Постановлению Минтруда России от 24.10.02 № 73, в соответствующие органы и организации:
 - о несчастном случае, происшедшем в организации:
 - в соответствующую государственную инспекцию труда;

- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;
- в федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности;
- в организацию, направившую работника, с которым произошел несчастный случай;
- в территориальное объединение организаций профсоюзов;
- в территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, поднадзорных этому органу;
- о несчастном случае, происшедшем у работодателя - физического лица:
 - в соответствующую государственную инспекцию труда;
 - 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.

О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель **в течение 3-х суток** после получения сведений об этом также направляет Извещение в соответствующие органы.

НЕНАПРАВЛЕНИЕ ИЗВЕЩЕНИЯ в указанные органы в установленные сроки является основанием для квалификации действий работодателя как **сокрытие несчастного случая**. В таких случаях возможно проведение особой процедуры расследования данного несчастного случая: должностными лицами государственной инспекции труда без формирования комиссии, статья 230 ТК РФ.

ФОРМИРОВАНИЕ КОМИССИЙ ПО РАССЛЕДОВАНИЮ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

Расследование несчастных случаев **проводит комиссия**, формируемая в зависимости от обстоятельств происшествия, количества пострадавших и характера полученных ими повреждений здоровья.

Комиссия, утвержденная приказом, должна состоять из **нечетного числа членов и в количестве не менее трех человек**.

Члены комиссии несут персональную ответственность за соблюдение установленных сроков расследования, надлежащее исполнение обязанностей, объективность выводов и решений.

Расследование несчастных случаев, в том числе групповых, происшедших в организации или у работодателя - физического лица, в результате которых пострадавшие получили повреждения, отнесенные к категории легких, проводится комиссиями, образуемыми работодателем (его полномочным представителем).

Состав комиссии по расследованию несчастного случая, происшедшего в организации:

- специалист по охране труда;
- представители работодателя;
- представитель профсоюзного органа (или иного уполномоченного работниками представительного органа);
- уполномоченный по охране труда.

Лица, осуществляющие непосредственный контроль за работой пострадавшего, в состав комиссии **не включаются**.

Каждый работник (уполномоченный им представитель) **имеет право на личное участие в расследовании** происшедшего с ним несчастного случая на производстве.

Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель.

Состав комиссии по расследованию несчастного случая, происшедшего у работодателя - физического лица:

- работодатель - физическое лицо или уполномоченный его представитель;
- доверенное лицо пострадавшего;
- специалист по охране труда (может привлекаться и на договорной основе).

Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИЙ ПО РАССЛЕДОВАНИЮ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

Несчастный случай, происшедший с лицами, направленными для выполнения работ к другому работодателю и работавшими там под его руководством, расследуются комиссией, формируемой этим работодателем.

В состав комиссии включается полномочный представитель организации или работодателя - физического лица, направивших упомянутых лиц.

Неприбытие или несвоевременное их прибытие не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастные случаи, происшедшие на территории организации с работниками сторонних организаций и другими лицами при исполнении ими трудовых обязанностей, расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой работодателем этих сторонних организаций. При необходимости в состав комиссии могут включаться представители организаций, за которой закреплена данная территория на правах владения или аренды.

Несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, выполнявшими работу по заданию работодателя на выделенном участке сторонней организации, расследуются комиссией, формируемой работодателем, производящим работу, с обязательным участием представителя организации, на территории которой производилась эта работа.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется комиссией, формируемой работодателем, у которого фактически производилась работа по совместительству. Комиссия информирует о результатах расследования и выводах работодателя по месту основной работы.

Расследование несчастных случаев со студентами и учащимися образовательных учреждений, проходящими производственную практику:

- в организациях или выполняющими работу под руководством работодателя проводится комиссией, формируемой этим работодателем. В состав комиссии включаются представители образовательного учреждения:

- на выделенных для этих целей участках организации и выполняющими работы под руководством представителей образовательного учреждения, проводится комиссиями формируемыми работодателями образовательных учреждений. В состав комиссии включаются представители организации.

ФОРМИРОВАНИЕ КОМИССИИ ПО РАССЛЕДОВАНИЮ ГРУППОВЫХ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ С ТЯЖЕЛЫМИ ПОСЛЕДСТВИЯМИ, ТЯЖЕЛЫХ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ, НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ

При крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование проводится комиссией, назначаемой Правительством Российской Федерации.

Расследование групповых несчастных случаев с тяжелыми последствиями, тяжелых несчастных случаев, несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших в организации или у работодателя - физического лица, проводится комиссиями, формируемыми работодателем.

В состав комиссии также включаются:

- государственный инспектор труда;
- представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию);
- представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов;
- представители исполнительных органов страховщика (по месту регистрации страхователя) при страховом несчастном случае.

Комиссию возглавляет государственный инспектор труда.

В организациях железнодорожного транспорта состав комиссии формируется с обязательным участием:

- руководителей соответствующих отраслевых органов государственного управления;
- представитель территориального объединения отраслевого профсоюза.

Комиссию возглавляет государственный инспектор труда.

В отдельных случаях в состав комиссии включаются:

- представитель органа санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации;
- представитель территориального органа федерального надзора неядерной и радиационной безопасности.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИЙ ПО РАССЛЕДОВАНИЮ ГРУППОВЫХ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ С ТЯЖЕЛЫМИ ПОСЛЕДСТВИЯМИ, ТЯЖЕЛЫХ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ, НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ, ПРОИСШЕДШИХ:

- при эксплуатации опасных производственных объектов, поднадзорных Ростехнадзору, в том числе в результате аварий, состав комиссии формирует и утверждает руководитель территориального органа Ростехнадзора.

Комиссию возглавляет должностное лицо территориального органа Ростехнадзора.

- с гражданами, привлекаемыми к мероприятиям по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного характера, состав комиссии формируют и утверждают органы исполнительной власти субъектов РФ или по их поручению органы местного самоуправления.

Комиссию возглавляет должностное лицо территориального органа Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий.

- в организациях с особым режимом охраны (организации Вооруженных сил РФ, органы пограничной службы, органы безопасности и внутренних дел, другие правоохранительные органы, учреждения исполнения уголовных наказаний Минюста России, организации атомной и оборонных отраслей промышленности и др.) состав комиссии, формируется в общем порядке с учетом особых требований, связанных с защитой государственной тайны;
- с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, в результате аварии транспортных средств (воздушных, железнодорожных, автомобильных и др.), расследование проводится комиссией работодателя с использованием материалов расследования соответствующих государственных органов надзора и контроля или комиссиями и владельцем транспортного средства.
- **при групповом несчастном случае с числом погибших 5 человек и более в состав комиссии включаются представители:**

- федеральной инспекции труда;
- федерального органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности; общероссийского объединения профессиональных союзов.

Комиссию возглавляет главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда, а на объектах, поднадзорных Ростехнадзору, - руководитель территориального органа Ростехнадзора России.

ПОРЯДОК РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

Расследование несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которого пострадавшие получили повреждения, отнесенные к **категории легкие**, проводится **в течение трех дней**.

Расследование **группового несчастного случая с тяжелыми последствиями**, тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом проводится **в течение 15 дней**.

Несчастный случай, 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 заявления**.

При возникновении обстоятельств, объективно препятствующих завершению в установленные сроки расследованию несчастного случая, в т.ч. по причинам отдаленности и труднодоступности места происшествия, а также при необходимости проведения дополнительного получения соответствующих медицинских и иных документов и заключений, **установленные сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.**

В случае дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая с отягчающими последствиями сроки могут быть продлены руководителем органа, представитель которого возглавляет комиссию, с последующим информированием соответствующего правоохранительного органа.

Сроки расследования исчисляются в календарных днях, начиная со дня издания приказа об образовании комиссии по расследованию несчастного случая.

Комиссия обязана:

- **сделать официальный запрос** в соответствующее лечебное учреждение о выдаче Заключения о степени тяжести производственной травмы, о нахождении пострадавшего в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения.

Заключение выдается в срок до 3-х суток с момента поступления запроса от работодателя или председателя комиссии по расследованию несчастного случая на производстве.

При несчастном случае со смертельным исходом сделать запрос в органы судебно-медицинской экспертизы - о характере повреждений, причинах смерти и степени алкогольного (наркотического, токсического) опьянения пострадавшего;

- провести осмотр места происшествия, оформить «Протокол осмотра места несчастного случая» по форме 7, предусмотренной приложением 1 к Постановлению Минтруда России от 24.10.02 № 73;

- выявить и опросить очевидцев и лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, по возможности получить объяснение от пострадавшего. Оформить «Протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица) по форме 6, предусмотренной приложением 1 к Постановлению Минтруда России от 24.10.02 № 73;

- ознакомиться с действующими локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами;

- установить степень вины пострадавшего в процентах (с учетом заключения профсоюзного комитета или иного уполномоченного застрахованным представительного органа) если при расследовании несчастного случая установлено, что грубая неосторожность пострадавшего содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью.

Члены комиссии организуют встречи с пострадавшими (доверенными лицами, членами семьи), при необходимости вносят предложения по вопросам оказания им помощи социального характера, разъясняют порядок возмещения вреда и оказывают правовую помощь по решению указанных вопросов.

РАБОТОДАТЕЛЬ обязан при расследовании несчастного случая:

- в организации: по требованию комиссии обеспечить выполнение технических расчетов, экспертных работ, фотографирование, предоставление транспорта и т.п. за счет собственных средств;

- у работодателя - физического лица: условия проведения расследования определяются председателем комиссии.

Примерный перечень документов, формируемых в ходе расследования несчастного случая (ст. 229 ТК РФ):

- приказ работодателя о создании комиссии по расследованию несчастного случая;

- планы, схемы, эскизы, фотоматериалы места происшествия, Протокол осмотра места несчастного случая;

- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;

- выписки из журнала регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знаний по охране труда пострадавших;
- протоколы опроса пострадавшего при несчастном случае, очевидцев несчастного случая, должностных лиц (объяснения пострадавших);
- экспертные заключения специалистов, результаты лабораторных исследований;
- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего или причине его смерти, а также о нахождении пострадавшего в состоянии алкогольного (наркотического или токсического) опьянения;
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему средств индивидуальной защиты в соответствии с нормами;
- выписки из ранее выданных на данном производстве предписаний органов государственного и общественного надзора;
- другие документы в зависимости от характера и обстоятельств каждого конкретного происшествия.

Конкретный объем материалов расследования определяет председатель комиссии.

На основании собранных 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
 - несчастный случай, не связанный с производством
- определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, законов и иных нормативных актов;
- вырабатывает мероприятия по устранению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве.

Государственный инспектор труда проводит расследование несчастного случая:

- при выявлении нарушения установленного порядка расследования, сокрытого несчастного случая, при обращении пострадавшего, его доверенного лица, родственников (независимо от сроков давности несчастного случая);
- в случае ликвидации или изменения форм собственности организации без сохранения правопреемственности (на основании заявления пострадавшего);
- тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, происшедшего с лицами, выполнявшими работу на основе договора гражданско-правового характера (на основании заявления пострадавшего, членов его семьи или доверенного лица). По результатам расследования составляет «Заключение государственного инспектора труда» по форме 5, предусмотренной приложением 1 к Постановлению Минтруда России от 24.10.02 № 73.

Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются работодателем с участием профсоюзного органа данной организации для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве (ст. 230 ТК РФ).

Государственный надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве осуществляется органами федеральной инспекции труда, статья 353 Трудового Кодекса РФ.

ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ И УЧЕТА НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Работодатель (его представитель) обязан:

- обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет (ст. 228 ТК РФ).

По каждому несчастному случаю, квалифицированному как несчастный случай на производстве, вызвавшему необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, **потерю трудоспособности работником на срок не менее**

одного дня либо повлекший его смерть, оформляется Акт о несчастном случае на производстве;

- собирать и представлять за свой счет страховщику в установленные сроки документы, необходимые для осуществления обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Федеральный закон от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

Несчастные случаи, квалифицированные комиссией или государственными инспекторами труда, проводившими расследование:

- как несчастные случаи на производстве, подлежат оформлению «Актом о несчастном случае на производстве»:
 - форма Н-1 по форме 2
 - форма Н - 1ПС (профессиональные спортсмены) по форме 3
- как несчастные случаи не связанные с производством, оформляются Актом произвольной формы, которые:
 - хранятся у работодателя в течение 45 лет;
 - копии актов и материалов расследования направляются председателем комиссии в соответствующую государственную инспекцию труда.

(Постановление Минтруда России от 24.10.02 № 73 Приложение 1 Формы документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве.)

В акте формы Н-1 излагаются:

- обстоятельства и причины несчастного случая;
- лица, допустившие нарушения установленных нормативных требований, со ссылками на нарушенные ими правовые нормы законодательных и иных нормативных правовых актов;
- мероприятия и сроки по устранению причин несчастного случая.

Содержание акта должно строго соответствовать выводам комиссии.

ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ АКТА О НЕСЧАСТНОМ СЛУЧАЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

После завершения расследования оформляется Акт о несчастном случае на производстве (форма Н-1):

- составляется комиссией **в 2-х экземплярах** (на русском языке либо на русском языке и государственном языке субъекта РФ):
 - один экземпляр работодатель обязан выдать пострадавшему (его законному представителю или доверенному лицу) в трехдневный срок после утверждения акта;
 - второй экземпляр вместе с копиями материалов расследования хранится в течение 45 лет работодателем, осуществляющим учет несчастного случая;
- **в 3-х экземплярах** при несчастном случае с застрахованным. Третий экземпляр Акта и копии материалов расследования работодатель направляет в исполнительный орган страховщика;
- при групповом несчастном случае на производстве Акт (форма Н-1) составляется на каждого пострадавшего отдельно;
- подписывается всеми лицами, проводившими расследование.

В случае разногласий между членами комиссии в ходе расследования (о его причинах, квалификации, учете и т.д.) решение принимается большинством голосов, при этом члены комиссии, не согласные с принятым решением, подписывают Акт с изложением своего особого мнения;

- утверждается работодателем (его представителем);
- заверяется печатью.

При отсутствии у работодателя - физического лица печати подпись заверяется в установленном законом порядке.

В акте формы Н-1 (пункт 10) указывается степень вины пострадавшего в процентах, определенная лицами, проводившими расследование страхового случая, с учетом заключения

профсоюзного комитета или иного уполномоченного застрахованным представительного органа, в случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью.

При расследовании группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом составляется «Акт о расследовании группового несчастного случая на производстве (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом)» по форме 4, предусмотренной приложением 1 к Постановлению Минтруда России от 24.10.02 № 73, в 2-х экземплярах.

Исключения: несчастные случаи, происшедшие:

- с профессиональными спортсменами;
- в результате аварии в организациях, эксплуатирующих опасные производственные процессы.

Председатель комиссии (государственный инспектор труда, проводивший расследование) направляет работодателю для рассмотрения оформленные в установленном порядке акты вместе с материалами расследования.

Копии оформленных актов и материалов расследования направляются:

- работодателю по месту основной работы (учебы, службы) пострадавшего - при несчастных случаях, происшедших с лицами, направленными для выполнения работ к другому работодателю; при выполнении работ по совместительству; при прохождении студентами производственной практики в организации;
- работодателю, на территории которого произошел несчастный случай - при несчастном случае на территории организации с работниками сторонних организаций или работниками, выполняющими работы на выделенном участке; при прохождении студентами производственной практики.

Оформленный «Акт о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая несчастного случая со смертельным исходом)» с прилагаемыми к нему материалами расследования и копией (копиями) Акта формы Н-1 в трехдневный срок после их предоставления работодателю направляются председателем комиссии (государственным инспектором труда) **в прокуратуру.**

Копии указанных документов также направляются:

- в государственную инспекцию труда;
- в территориальный орган соответствующего федерального надзора (по несчастным случаям, происшедшим в подконтрольных им объектах);
- при страховом случае в исполнительный орган страховщика (оригинал акта формы Н-1);
- в Департамент государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда Минтруда России;
- в органы исполнительной власти по ведомственной принадлежности (при их наличии).

По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН направить «Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах» по форме 8 Приложения 1 к Постановлению Минтруда России от 24.10.02 №73:

- в исполнительный орган страховщика (о всех страховых случаях);
- в соответствующую государственную инспекцию труда;
- в соответствующий территориальный орган федерального надзора (в необходимых случаях).

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве, регистрируется работодателем в "Журнале регистрации несчастных случаев на производстве" по форме 9 Приложения 1 к постановлению Минтруда России от 24.10.02 г. г. № 73.

Несчастные случаи, происшедшие с застрахованными работниками, регистрируются исполнительным органом страховщика (по месту регистрации страхователя).

Групповые несчастные случаи на производстве, тяжелые несчастные случаи на производстве и несчастные случаи на производстве со смертельным исходом регистрируются государственными инспекциями труда.

Государственный инспектор по охране труда вправе:

- обязать работодателя внести в акт формы Н-1 изменения и дополнения в случае, если акт составлен с нарушением установленного порядка или не соответствует обстоятельствам и материалам расследования несчастного случая;
- проводить дополнительное расследование несчастного случая, по результатам которого оформляется Акт о расследовании несчастного случая установленной формы и выдается Предписание, обязательное для исполнения работодателем. При этом прежний акт формы Н-1 признается утратившим силу.

Акты формы Н-1 по несчастным случаям, расследование которых проводилось без образования комиссии (смотри Раздел 8.1), оформляются работодателем на основании и в соответствии «Заключением государственного инспектора труда», о чем в акте формы Н-1 делается соответствующая запись вместо подписей членов комиссии.

«Заключение государственного инспектора труда» по форме 5 предусмотрено Приложением 1 к Постановлению Минтруда России от 24.10.02 № 73.

Если в ходе расследования несчастного случая, происшедшего с лицом, выполнявшим работы на основании договора гражданско-правового характера, было установлено, что указанным договором фактически регулировались трудовые отношения пострадавшего с работодателем, в этом случае государственный инспектор труда:

- направляет в суд Акт о расследовании несчастного случая вместе с материалами расследования для установления характера правоотношений сторон договора;
- принимает решение об окончательном оформлении этого случая в зависимости от судебного решения.

Результаты расследования **случаев исчезновения работников** оформляются комиссией актом о расследовании данного происшествия и вместе с материалами расследования направляются в прокуратуру, а копии - в государственную инспекцию труда.

Решение о квалификации и оформлении такого происшествия как несчастного случая на производстве принимается государственной инспекцией труда после принятия в установленном порядке решения о признании пропавшего лица умершим.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, непризнание работодателем несчастного случая, отказ в проведении его расследования и составления Акта формы Н-1, несогласие пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта рассматриваются соответствующими органами государственной инспекции труда или судом.

В этих случаях подача жалобы не является основанием для неисполнения работодателем решений государственного инспектора труда.

Ответственность за своевременное и надлежащее расследование, оформление, регистрацию и учёт несчастных случаев на производстве, а также реализацию мероприятий по устранению причин несчастных случаев на производстве возлагается на работодателя.

4.4 Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний

После изучения этого раздела Вы будете знать:

- общие положения о профессиональных заболеваниях;
- порядок установления наличия профессионального заболевания;
- порядок расследования обстоятельств и причин возникновения профессионального заболевания.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

- 1) Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (с изменениями и дополнениями).
- 2) Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения. (в редакции от 25.06.2012 N 93-ФЗ)
- 3) Постановление Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967. Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний.
- 4) Приказ Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176. О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации.
- 5) Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Расследованию и учету подлежат **острые и хронические профессиональные заболевания (отравления)**, возникновение которых у работников и других лиц обусловлено воздействием вредных производственных факторов при выполнении ими трудовых обязанностей или производственной деятельности по заданию организации или индивидуального предпринимателя.

К работникам относятся:

- работники, выполняющие работу по трудовому договору (контракту);
- граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору;
- студенты образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащиеся образовательных учреждений среднего, начального профессионального образования и образовательных учреждений основного общего образования, работающие по трудовому договору - контракту) во время производственной практики в организациях;
- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
- другие лица, участвующие в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Профессиональное заболевание, возникшее у работника, подлежащего обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, является страховым случаем.

Страхователь обязан в течение суток со дня наступления страхового случая сообщить о нем страховщику.

Список профессиональных заболеваний является документом, в соответствии с которым устанавливается диагноз профессионального заболевания, его связь с выполняемой работой или профессией, при решении вопросов экспертизы трудоспособности, медицинской и трудовой реабилитации, а также при рассмотрении вопросов, связанных с возмещением ущерба, причиненного работнику повреждением здоровья.

В Список включены заболевания, которые вызваны исключительно или преимущественно действием вредных, опасных веществ и производственных факторов.

Список профессиональных заболеваний

№ п/п	Перечень заболеваний, связанных с вредными и (или) опасными производственными факторами	Код заболеваний по МКБ-10	Наименование вредного и (или) опасного производственного фактора	Код внешней причины по МКБ-10
-------	---	---------------------------	--	-------------------------------

1	2	3	4	5
1.	Заболевания, вызываемые воздействием химических факторов			
2.	Заболевания, вызываемые воздействием производственных физических факторов			
3.	Заболевания, вызываемые воздействием производственных биологических факторов			
4.	Заболевания, связанные с физическими перегрузками и функциональным перенапряжением отдельных органов и систем			

Профессиональные заболевания могут быть острыми и хроническими.

Под острым профессиональным заболеванием (отравлением) понимается заболевание, являющееся, как правило, результатом однократного (в течение не более одного рабочего дня, одной рабочей смены) воздействия на работника вредного производственного фактора (факторов), повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности.

Под хроническим профессиональным заболеванием (отравлением) понимается заболевание, являющееся результатом длительного воздействия на работника вредного производственного фактора (факторов), повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности.

Профессиональное заболевание может развиваться через длительный срок после прекращения работы в контакте с вредным, опасным веществом и производственным фактором (пыли фитогенного канцерогеноопасные вещества и т.п.).

К профессиональным могут быть отнесены также болезни, в развитии которых профессиональное заболевание является фоном или фактом риска (например, рак легких, развившийся на фоне асбестоза, силикоза или пылевого бронхита).

Все лица с выявленными профессиональными заболеваниями (отравлениями) либо отклонениями от нормального состояния здоровья, которые можно связать с профессиональным фактором, находятся на диспансерном наблюдении у лечащего врача или врача - специалиста по профилю либо у врача - **профпатолога**.

Порядок установления наличия профессионального заболевания.

Острое профессиональное заболевание (отравление):

Предварительный диагноз:

Учреждение здравоохранения (здравпункт, амбулатория, поликлиника, диспансер, стационары всех типов, центры профпатологии, учреждения судебно-медицинской экспертизы и т.п.) обязано **в течении суток** направить:

- экстренное извещение о профессиональном заболевании работника в Центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора (Центр госсанэпиднадзора);
- сообщение работодателю (по форме, установленной Минздравом России).

Центр Госсанэпиднадзора:

- **в течение суток** со дня получения экстренного сообщения приступает к выяснению, обстоятельств и причин возникновения заболевания, по выяснении которых
- составляет санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника (по форме, утверждаемой Минздравом России) и
- направляет ее в государственное или, муниципальное учреждение здравоохранения по месту жительства или по месту прикрепления работника (учреждение здравоохранения).

В случае несогласия работодателя с содержанием санитарно-гигиенической характеристикой условий труда работника он вправе, письменно изложив свои возражения, приложить их к характеристике, а также направить апелляцию **не позднее одного месяца**.

Заключительный диагноз:

Учреждение здравоохранения на основании клинических данных состояния здоровья работника и санитарно-гигиенической характеристики условий его труда:

- устанавливает заключительный диагноз и
- составляет медицинское заключение

Диагноз острого профессионального заболевания (отравления) может быть установлен с учетом заключения специалистов центра профпатологии, (Приказ Минздрава России № 405, приложение 2, пункт 5).

Хроническое профессиональное заболевание (отравление), в том числе возникшее спустя длительный срок после прекращения работы в контакте с вредными веществами или производственными факторами.

Предварительный диагноз:

В случае установления признаков профессионального заболевания у работника при прохождении им медосмотра (при обращении к врачу) **учреждение здравоохранения направляет:**

- "Извещение о профессиональном заболевании работника" **в 3-дневный срок** в Центр Госсанэпиднадзора;

- больного в центр профессиональной патологии **в месячный срок** для специального обследования с целью уточнения диагноза и установления связи заболевания с профессиональной деятельностью.

Больной должен иметь следующие документы:

- выписка из медицинской карты больного;
- сведения о результатах предварительного и периодических медицинских осмотров;
- санитарно-гигиеническая характеристика условий труда;
- копия трудовой книжки.

Центр Госсанэпиднадзора **в 2-х недельный срок** со дня получения "Извещения ..." представляет в учреждение здравоохранения санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника.

Заключительный диагноз:

Специализированное лечебно-профилактическое учреждение (Центр профпатологии):

- устанавливает заключительный диагноз;
- составляет медицинское заключение;
- направляет "Извещение об установлении заключительного диагноза ..." (Приложение 3 к Приказу Минздрава России от 28.05.01 ,0№176) **в 3-дневный срок:**
 - в Центр Госсанэпиднадзора;
 - работодателю;
 - страховщику;
 - в учреждение здравоохранения, направившего больного.

Учет и регистрация профессиональных заболеваний (отравлений) ведется в центре Госсанэпиднадзора на основании заключительных диагнозов, устанавливаемых в специализированных лечебно-профилактических учреждениях здравоохранения или их подразделениях.

Медицинское заключение о наличии профессионального заболевания:

- выдается работнику под расписку;
- направляется страховщику;
- направляется в учреждение здравоохранения, направившее больного;

Определение степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах возложено на **медико-социальные экспертные комиссии (МСЭК)** субъектов Российской Федерации.

Признание заболевания профессиональным не всегда означает нарушение трудоспособности. При начальных и легких формах профессиональных заболеваний в заключение о трудоспособности могут быть даны рекомендации о необходимости прекращения работы в конкретных производственных условиях и рациональном трудоустройстве без снижения квалификации и заработка.

Установленный диагноз - острое или хроническое профессиональное заболевание (отравление) может быть изменен (отменен) центром профессиональной патологии на основании результатов дополнительно проведенных исследований и экспертизы. Рассмотрение особо сложных случаев возлагается на Центр профессиональной патологии Минздрава России.

Извещение об изменении (отмене) диагноза профзаболевания направляется центром профессиональной патологии **в течение 7 дней** после принятия решения:

- в ЦГСЭН;
- работодателю;
- в учреждение здравоохранения;
- страховщику.

ПОРЯДОК РАССЛЕДОВАНИЯ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ И ПРИЧИН ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗАБОЛЕВАНИЯ (ОТРАВЛЕНИЯ)

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профзаболевания:

- организовать комиссию по расследованию профессионального заболевания (отравления) **в течение 10 дней** с даты получения извещения об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания;

- обеспечить условия работы комиссии;
- представлять документы и материалы, в том числе архивные, характеризующие условия труда на рабочем месте;
- проводить по требованию членов комиссии за счет собственных средств необходимые экспертизы, лабораторно-инструментальные и другие гигиенические исследования;
- обеспечить сохранность и учет документации по расследованию;
- после завершения расследования в месячный срок издать приказ о конкретных мерах по предупреждению профессиональных заболеваний;
- письменно сообщить в Центр Госсанэпиднадзора об исполнении решений комиссии.

Состав комиссии:

- главный врач ЦГСЭН - председатель комиссии;
- представитель работодателя;
- специалист по охране труда;
- представитель учреждения здравоохранения;
- представитель профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа.

В расследовании могут принимать участие другие специалисты.

Работник (его доверенное лицо) имеет право на участие в расследовании возникшего у него профессионального заболевания.

Профзаболевание, возникшее у работника, направленного для выполнения работы в другую организацию, расследуется комиссией организации, где произошел этот случай.

В состав комиссии входит полномочный представитель организации, направившей работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие полномочного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Профзаболевание, возникшее у работника при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где выполнялась работа по совместительству.

Расследование обстоятельств и причин возникновения хронического профессионального заболевания у лиц, не имеющих на момент расследования контакта с вредным производственным фактором, вызвавшим это профзаболевание (в т.ч. у неработающих), проводится по месту прежней работы с вредным производственным фактором.

Для принятия решения по результатам расследования необходимы документы:

- приказ о создании комиссии;
- санитарно-гигиеническая характеристика условий труда работника;
- сведения о проведенных медицинских осмотрах;
- выписка из журналов регистрации инструктажей и протоколов проверки знаний работника по охране труда;
- протоколы объяснений работника, опросов лиц, работавших с ним, других лиц;
- экспертные заключения специалистов, результаты исследований и экспериментов;
- медицинская документация о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью работников;
- копии документов, подтверждающих выдачу работнику средств индивидуальной защиты;
- выписки из ранее выданных по данному производству предписаний Центра Госсанэпиднадзора;
- другие материалы по усмотрению комиссии, подтверждающие состояние условий труда на данном участке (производстве).

Задачи комиссии по расследованию профзаболевания:

- установить обстоятельства и причины возникновения профзаболевания работника;
- определить лиц, допустивших нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил и других нормативных актов;
- определить меры по устранению причин возникновения и предупреждению профзаболеваний;
- установить, если грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью (с учетом заключения профсоюзного или иного уполномоченного застрахованным представительного органа), степень вины застрахованного (в процентах).

Центр Госсанэпиднадзора применяет меры воздействия к лицам, ответственным за нарушения санитарно-гигиенических правил и норм санитарного законодательства.

По результатам расследования комиссия составляет **Акт о случае профессионального заболевания.**

ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ АКТА О СЛУЧАЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗАБОЛЕВАНИЯ

Акт о случае профессионального заболевания является документом, устанавливающим профессиональный характер заболевания возникшего у работника на данном производстве.

Акт о случае профессионального заболевания:

- составляется в 3-дневный срок по истечении срока расследования **в пяти экземплярах**, предназначенных для:
 - работника,
 - работодателя,
 - территориального органа Роспотребнадзора,
 - центра профессиональной патологии,
 - страховщика;
- подписывается членами комиссии;
- утверждается главным врачом территориального органа Роспотребнадзора;
- заверяется печатью.

В Акте о случае профессионального заболевания:

- излагаются обстоятельства и причины профессионального заболевания

- указываются лица, допустившие нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил, иных нормативных актов;
- указываются меры по устранению причин возникновения и предупреждения профессиональных заболеваний;
- в случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, указывается установленная комиссией степень вины пострадавшего (в процентах).

Акт о случае профессионального заболевания вместе с материалами расследования **хранится в течение 75 лет** в Центре госсанэпиднадзора и в организации, где проводилось расследование этого случая.

В случае ликвидации организации акт передается для хранения в Центр госсанэпиднадзора.

Разногласия по вопросам установления диагноза профессионального заболевания и его расследования рассматриваются:

- органами и учреждениями государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации;
- Центром профессиональной патологии Минздрава России;
- федеральной инспекцией труда;
- страховщиком;
- судом.

Профессиональное заболевание учитывается Центром госсанэпиднадзора, проводившим расследование.

Численность лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием отражается в статистическом отчете **Форма № 7 – травматизм**. Постановление Росстата от 05.07.05. № 40.

ФОРМЫ СТАТИСТИЧЕСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Состояние охраны труда в организациях отражают **две формы статистической отчетности:**

Форма № 1-Т (условия труда) - характеризует условия труда. В форме № 1-т (условия труда) приводится списочная численность работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам (повышенный уровень шума, вибрации, повышенная запыленность, загазованность, тяжелый физический труд и т.д.).

В этой форме также приведены данные о списочной численности работников, которым за работу в неблагоприятных условиях труда установлено право на государственную пенсию на льготных условиях, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, бесплатное лечебно-профилактическое питание, бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов, повышенные тарифные ставки и доплаты за условия и интенсивность труда.

Представляется ежегодно до 10 января;

Форма № 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях за 20__г.»- годовая форма федерального государственного статистического наблюдения за травматизмом на производстве.

Все зарегистрированные в организации (или у работодателя - физического лица) несчастные случаи на производстве включаются в годовую форму федерального государственного статистического наблюдения за травматизмом на производстве.

Эту форму представляют юридические лица, их обособленные подразделения (по перечню, установленному органами государственной статистики) органу государственной статистики по месту, установленному территориальным органом государственной статистики в субъекте Российской Федерации, а также органу, осуществляющему государственное регулирование в соответствующей отрасли экономики.

Форма № 7 - травматизм:

- отражает сведения о пострадавших при несчастных случаях на производстве в соответствии с Актом формы Н-1 и Сообщением о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах;

- учитывает численность лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием;
 - учитывает денежную сумму, израсходованную на мероприятия по охране труда.
- Представляется ежегодно до 25 января.

ОТНОСИТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ

Эффективность работы по охране труда определяют по наличию несчастных (в том числе тяжелых несчастных случаев, несчастных случаев со смертельным исходом), а также путем сравнения относительных показателей травматизма и профессиональной заболеваемости в данном году в сравнении с предшествующими годами в организации и регионе.

Коэффициент частоты травматизма - количество несчастных случаев, приходящихся на 1000 работающих за отчетный период. Определяется по формуле:

$$K_{\text{ч}} = T : P \times 1000,$$

где **T** - количество несчастных случаев, включенных в отчет,

P - среднесписочное количество работающих за отчетный период.

K_ч показывает насколько часто происходят несчастные случаи в данной организации, однако он не отражает «тяжести» повреждений.

Коэффициент тяжести травматизма - число дней временной нетрудоспособности, приходящейся на одного пострадавшего при несчастных случаях. Определяется по формуле:

$$K_{\text{т}} = Д : T,$$

где **Д** - общее количество дней временной нетрудоспособности по всем несчастным случаям;

T - число пострадавших при несчастных случаях, включенных в отчет.

Коэффициент смертности. Определяется по формуле:

$$K_{\text{см}} = T_{\text{см}} : T \times 1000,$$

где **T_{см}** - количество несчастных случаев со смертельным исходом.

Коэффициент профессиональной заболеваемости - количество случаев хронических заболеваний за год, приходящихся на 10000 работающих. Определяется по формуле:

$$K_{\text{хрон}} = T_{\text{хрон.}} : P \times 10000,$$

где **T_{хрон.}** - количество впервые установленных случаев хронических профессиональных заболеваний за отчетный период.

4.5 Оказание первой помощи пострадавшим на производстве

После изучения этого раздела Вы будете знать:

- правила организации первой медицинской помощи пострадавшим на производстве;
- основные признаки нарушения жизненно важных функций организма человека;
- первая медицинская помощь при переломах, ушибах, ранениях, ожогах, обморожениях.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1) ПОТ Р М-016-2001 РД 153-34.0-03.150-00. Межотраслевые правила по охране труда (правила безопасности) при эксплуатации электроустановок. (утв. Постановлением Минтруда РФ от 05.01.2001 N 3, Приказом Минэнерго РФ от 27.12.2000 N 163) (ред. от 20.02.2003).

2) Правила противопожарного режима в Российской Федерации. Утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2012 г. N 390.

3) ПРИКАЗ Минздравсоцразвития от 4 мая 2012 г. N 477н. Об утверждении перечня состояний, при которых оказывается первая помощь, и перечня мероприятий по оказанию первой помощи.

ОРГАНИЗАЦИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПЕРВОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ ПОСТРАДАВШИМ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Первая медицинская помощь - это комплекс простейших медицинских действий, выполняемых непосредственно на месте происшествия, в кратчайшие сроки после травмы.

Ее оказывают, как правило, не медицинские работники.

Оказывающий помощь должен знать:

- основные признаки нарушения жизненно важных функций организма человека;
- общие принципы оказания первой помощи и ее приемы применительно к характеру полученного пострадавшим повреждения;
- основные способы переноски и эвакуации пострадавших.

Оказывающий помощь должен уметь:

- быстро и правильно оценивать ситуацию, действовать в экстремальных условиях;
- оценивать состояние пострадавшего, диагностировать вид, особенности поражения (травмы), определять вид необходимой первой медицинской помощи, последовательность проведения соответствующих мероприятий, контролировать эффективность, при необходимости - осуществлять коррекцию мероприятий;
- правильно осуществлять весь комплекс экстренной реанимационной помощи, контролировать эффективность, корректировать реанимационные мероприятия с учетом состояния пострадавшего;
- останавливать кровотечение путем наложения жгута, давящих повязок и др., накладывать повязки, косынки, транспортные шины при переломах костей скелета, тяжелых ушибах;
- оказывать помощь при поражениях электрическим током, в том числе в экстремальных условиях, при утоплениях, тепловом, солнечном ударе, при острых отравлениях;
- использовать подручные средства при оказании первой медицинской помощи, при переносе, погрузке, транспортировке пострадавшего;
- определять необходимость вызова скорой медицинской помощи, медицинского работника, эвакуировать пострадавшего попутным (неприспособленным) транспортом, пользоваться аптечкой первой помощи.

Обеспечение медицинскими средствами и препаратами.

Для правильной организации первой помощи на каждом предприятии, в цехе, на участке, в местах постоянного дежурства необходимо иметь:

- аптечки с набором необходимых медикаментов и медицинских средств;
- плакаты с изображением приемов оказания первой медицинской и экстренной реанимационной помощи пострадавшим, вывешенные на видных местах;
- указатели и знаки для облегчения поиска аптек первой помощи и здравпунктов.

При выполнении работ сторонними организациями их персонал должен быть ознакомлен с местами расположения аптек и здравпунктов.

ОСНОВНЫЕ ПРИЗНАКИ НАРУШЕНИЯ ЖИЗНЕННО ВАЖНЫХ ФУНКЦИЙ ОРГАНИЗМА ЧЕЛОВЕКА

Основными признаками нарушения жизненно важных функций организма человека являются потеря сознания, отсутствие пульса, дыхания.

Нарушение или отсутствие сознания можно определить по ширине зрачка. Расширенный зрачок (примерно 5 мм в диаметре) указывает на резкое ухудшение или прекращение кровоснабжения мозга.

Наличие дыхания определяют визуально, по подъему и опусканию грудной клетки.

Работу сердца можно определить по пульсу на запястье и пульсу на сонной артерии.

ЗАПОМНИ! Только 3-4 минуты после остановки кровообращения существует реальная возможность реанимировать человека, сохранив его интеллект.

Оказание помощи следует начинать с восстановления сердечной деятельности и дыхания.

Как только ты увидел признаки остановки сердца, необходимо:

- Повернуть пострадавшего на спину.
- Нанести прекардиальный удар - цель которого как можно сильнее сотрясти грудную клетку, что должно послужить толчком к запуску остановившегося сердца.

ПОКАЗАНИЯ К РЕАНИМАЦИИ

Слабый, угасающий пульс или его отсутствие; расширенные, не реагирующие на свет зрачки; редкое поверхностное дыхание или его отсутствие.

ПУЛЬС ОПРЕДЕЛЯЮТ НА СОННОЙ АРТЕРИИ. Сомкнутыми подушечками указательного, среднего и безымянного пальцев найти на передней поверхности шеи выступающую часть хряща трахеи (кадык). Сдвинуть пальцы по краю кадыка в глубину тканей, между хрящом и мышцей, и осторожно надавить. Должно возникнуть ощущение как бы шнуроподобного уплотнения и пульсовых толчков.

ДЛЯ ПРОВЕРКИ СОСТОЯНИЯ ЗРАЧКОВ положить кисть руки на лоб. Большим пальцем оттянуть верхнее веко. Закрывать глаз ладонью и резко отнять ее. Если есть реакция на свет, зрачок сузится.

ПОДГОТОВКА К РЕАНИМАЦИИ

Пострадавшего уложить на жесткое основание, расстегнуть на нем воротник, ослабить галстук (у женщин - бюстгалтер). Быстро и осторожно прощупать заднюю поверхность шеи - ровна ли она. Наличие костных выступов свидетельствует о переломе шейных позвонков или повреждениях черепа. Тогда реанимация противопоказана.

ДЛЯ ЗАПРОКИДЫВАНИЯ ГОЛОВЫ займите место сбоку от пострадавшего. Положите руку на его лоб так, чтобы большой и указательный пальцы находились с обеих сторон носа. Другую руку подложите под шею.



Разнонаправленными движениями рук разогните шею, запрокинув голову до упора. Чрезмерных усилий применять нельзя.

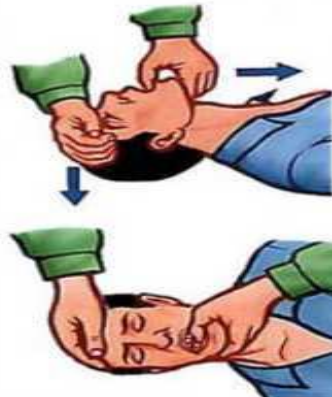
После запрокидывания головы рот пострадавшего обычно открывается. Если этого не произошло, действуйте одним из трех способов:

Первый способ



Большие пальцы расположите упором на подбородке, а остальные под нижней челюстью. Ладонями и частично с помощью предплечий запрокиньте голову пострадавшего и зафиксируйте ее. Большими пальцами сместите нижнюю челюсть немного вперед и вверх - так, чтобы нижние передние зубы слегка выступили над верхними.

Второй способ



Положите кисть руки на лоб, запрокиньте голову. Большой палец другой руки введите в рот пострадавшего за основания передних зубов. Указательным пальцем обхватите подбородок. Сомкнутыми остальными пальцами фиксируйте его в таком положении. Движением вниз откройте рот и одновременно немного выдвиньте нижнюю челюсть; рот откроется.

Третий способ

Откройте рот захватом нижней челюсти сбоку

Если дыхательные пути пострадавшего закупорены инородными телами, поверните его на бок и основанием ладони сделайте 3 - 5 резких толчков между лопаток. При положении пострадавшего лежа на спине расположите кисти рук одна на другой в верхней части его живота и нанесите 3 - 5 резких толчков в сторону пищевода.



ЗАТЕМ ПРИСТУПАЮТ К ИСКУССТВЕННОЙ ВЕНТИЛЯЦИИ ЛЕГКИХ - ИВЛ



Если после 2 - 3 пробных вдохов воздух в легкие не поступает, поверните голову пострадавшего набок, раскройте рот, фиксируя челюсти скрещенными большими и указательными пальцами. Указательный и средний пальцы другой руки оберните платком или бинтом и введите в рот. Тщательно, круговыми движениями очистите полость рта (извлеките сломанные зубы, протезы, рвотные массы и т.п.).

Как правильно нанести прекардиальный удар?

Сразу после того, как ты убедился в отсутствии пульса на сонной артерии, необходимо приложить два пальца к мечевидному отростку грудины.

Ударить ребром сжатой в кулак ладони выше собственных пальцев.

При этом локоть наносящей удар руки должен быть направлен вдоль тела пострадавшего.

Контроль эффективности - по пульсу на сонной артерии!

Недопустимо наносить прекардиальный удар и проводить непрямой массаж сердца живому человеку.

Если после прекардиального удара не появился пульс на сонной артерии необходим непрямой массаж сердца.

Непрямой массаж сердца обеспечивает искусственные сокращения мышцы сердца, восстановление кровообращения.

При проведении непрямого массажа сердца необходимо строго соблюдать следующие правила:

- Надавливать на грудину в строго определенном месте: на 2-3 см выше мечевидного отростка (в точке прекардиального удара).

- Ладонь следует расположить по средней линии грудины так, чтобы большой палец был направлен либо на подбородок, либо на живот пострадавшего.

- Давить на грудину нужно только прямыми руками.

- При проведении сердечной реанимации необходимо смещать грудину вовнутрь на 3-4 см по направлению к позвоночнику.

- Каждое следующее движение следует начинать только после того, как грудная клетка вернется в исходное положение.

Нельзя прекращать непрямой массаж сердца при таких признаках ее эффективности, как сужение зрачков и порозовение кожи лица, но при отсутствии пульса на сонной артерии.

ЗАПОМНИ!

Проводить непрямой массаж сердца даже при отсутствии признаков его эффективности следует не менее 20-30 минут.

Искусственная вентиляция легких (ИВЛ) проводится при отсутствии пульса и дыхания.

У пострадавшего в положении лежа на спине может произойти западание языка и затекание в дыхательные пути слизи, крови и содержимого желудка.

Прежде всего необходимо с помощью указательного пальца, обернутого марлей или носовым платком, удалить из ротовой полости все содержимое.

Большим и указательным пальцами одной руки крепко зажать нос пациента.

Другой рукой запрокинуть его голову и плотно прижаться губами к его губам.

ИСКУССТВЕННАЯ ВЕНТИЛЯЦИЯ ЛЕГКИХ



Метод "рот в рот"

Большими и указательными пальцами руки, фиксирующей лоб пострадавшего, плотно зажмите его нос. Наберите в легкие воздух, плотно прижмитесь ртом ко рту (полная герметичность!) и резко вдуйте воздух в легкие. После раздувания легких - вдоха пострадавшего - рот освобождают и следят за самостоятельным пассивным выдохом. Не дожидаясь его окончания, проведите еще 3 - 5 вдохов. Использовать прокладки (марлю, платки) нельзя!

Если при ИВЛ стенка груди пострадавшего не приподнималась, значит воздух попал не в легкие, а в желудок. Быстро поверните пострадавшего на бок и надавите на область желудка. Воздух выйдет, и можно продолжать оказывать помощь.



Метод "рот в нос"

При правильной ИВЛ в легкие должно поступать каждый раз 0,8 - 1 л воздуха. Для этого спасателю надо сделать достаточно глубокий вдох. Частота раздувания легких должна составлять 8 - 12 раз в минуту (один вдох за 5 с).

Одной ладонью зафиксируйте голову пострадавшего, а другой обхватите его подбородок. Выдвиньте нижнюю челюсть немного вперед и плотно сомкните ее с верхней. Губы зажмите большим пальцем. Наберите в легкие воздух. Плотно обхватите губами основание носа пострадавшего, но так, чтобы не зажать носовые отверстия, и энергично вдуйте в него воздух. Освободив нос, следите за пассивным выдохом.

Ошибки при ИВЛ: отсутствие герметичности между ртом спасателя и ртом или носом пострадавшего; при методе "рот в рот" недостаточно зажат нос пострадавшего; не до конца запрокинута голова пострадавшего, и воздух попадает в желудок.

НАРУЖНЫЙ МАССАЖ СЕРДЦА

Если после 3 - 5 искусственных вдохов пульс пострадавшего на сонной артерии не появился, немедленно начинайте наружный массаж сердца.

Удар в область сердца Массажные толчки



Удар наносят кулаком в среднюю часть грудины с высоты 20 - 30 см. Сразу же проверяют пульс. При выполнении массажных толчков спасатель должен выпрямить руки в локтях. В конце каждого толчка сжатие задерживают на 0,7 - 0,8 с. Прогиб грудины должен составлять 4 см, а темп массажа 100 толчков в минуту.



Вид сбоку

ЦИКЛ: Удар в область сердца Проверка эффективности Массажные толчки

Положение рук



Рабочая часть ладони



Вид сверху

МАССАЖНЫЕ ТОЛЧКИ выполняют скрещенными ладонями. Основание одной из них располагают на нижней половине грудины (отступив на два пальца выше мечевидного отростка), пальцы отогнуты вверх. Другую ладонь кладут поверх и делают быстрые надавливания - толчки.

Необходимо постоянно контролировать пульс на сонной артерии

РЕАНИМАЦИОННЫЙ ЦИКЛ "ИВЛ+МАССАЖ"

Один спасатель выполняет в соотношении 2 : 30, т.е. после 2-х вдохов следуют 30 массажных толчков

НЕЛЬЗЯ выполнять искусственный вдох ОДНОВРЕМЕННО с массажным толчком



ОДИН СПАСАТЕЛЬ

РЕАНИМАЦИЯ ДВУМЯ СПАСАТЕЛЯМИ



Первый (ведущий) опускается на колени возле головы пострадавшего, второй у груди.

Первый выполняет диагностику, подготовку к реанимации, ИВЛ (частота 8 - 12 вдохов в минуту), контролирует пульс и состояние зрачков.

Второй по команде первого начинает наружный массаж сердца, который чередуется с ИВЛ, проводимой первым спасателем. При необходимости второму спасателю поручают остановить кровотечение или вызвать врача, а реанимацией в это время занимается первый спасатель.

ПРИЗНАКИ ВОССТАНОВЛЕНИЯ КРОВООБРАЩЕНИЯ: пульс хорошо прощупывается, зрачки сужаются, кожные покровы розовеют

После восстановления жизнедеятельности пострадавшего надо из положения лежа на спине повернуть на правый бок. Иначе западает язык и наступает самоудушение



1 - 3



4



5 - 6



7 - 8

Поворот делают быстро и в строгой последовательности:
1 - правую ногу согнуть в колене;
2 - подтянуть стопу к колену другой ноги;
3 - левую руку согнуть в локте и положить на живот;
4 - правую руку выпрямить и прижать к туловищу;
5 - левую кисть подтянуть к голове;
6 - взять пострадавшего одной рукой за левое плечо, а другой за таз и перевернуть на правый бок в положение полупрежа на животе;
7 - голову запрокинуть, а левую кисть поудобнее расположить под ней;
8 - правую руку положить сзади вплотную к туловищу, немного согнув в локте

За пострадавшим продолжают наблюдать. Периодически контролируют пульс и состояние зрачков

Выдохнуть в пострадавшего весь объем своих легких с максимальным усилием. Показателем эффективности вдоха будет подъем грудной клетки.

Частота ИВЛ (раздуваний легких) должна составлять 10-12 раз в минуту (примерно один раз в 5 секунд).

ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ И ПРИЕМЫ ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ

Оказывающий помощь должен оценить состояние пострадавшего и определить, в какой помощи, в первую очередь, он нуждается, определить характер и тяжесть травмы.

Механические травмы. Острые кровотечения.

Основными причинами кровотечений являются механические повреждения - ранения, тупые травмы любых областей и органов сердца, крупных сосудов, капиллярных сосудов конечностей, печени, почек и др., термические повреждения (ожоги, обморожения), отравления (фосфором, бензолом и др.), заболевания желудочно-кишечного тракта (язва желудка, геморрой), органов дыхания (воспаление легких, опухоли и др.).

Различают кровотечения наружные и внутренние.

Наружные кровотечения могут быть: артериальными, венозными, смешанными.

Наружное артериальное кровотечение.

При наружном артериальном кровотечении **необходимо:**

- временно остановить кровотечение путем прижатия пальцами артерии выше места ранения;
- при ранениях лучевой, локтевой, бедренной, подколенной артерий применить методы фиксации конечности для сдавливания сосудов;
- при умеренном кровотечении наложить давящую повязку;
- при сильном кровотечении наложить жгут; вызвать машину скорой помощи (или другой транспорт), подготовить пострадавшего к срочной эвакуации в лечебное учреждение.

Остановка кровотечения жгутом.

В качестве жгута лучше всего использовать какую-либо упругую растягивающуюся ткань, резиновую трубку, подтяжки и т.п. Перед наложением жгута конечность (руку или ногу) нужно поднять. Можно накладывать жгут поверх рукава или брюк. Натягивать жгут нужно только до прекращения кровотечения.

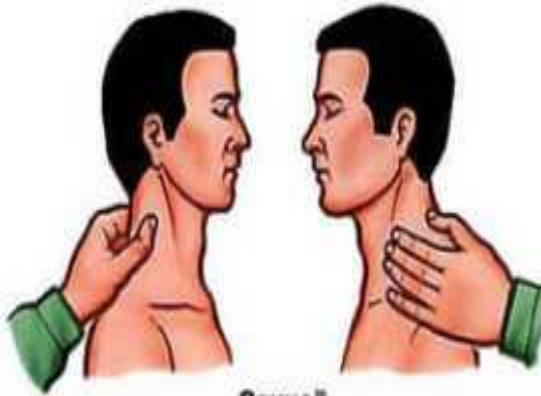
Если кровотечение полностью не прекратилось, следует наложить еще несколько оборотов жгута (более туго).

Не допускается держать наложенный жгут больше 1,5 - 2,0 часов.

ОСТАНОВКА КРОВОТЕЧЕНИЯ ИЗ АРТЕРИЙ

Артерию выше места ранения зажмите пальцем.

Второй спасатель в это время готовит средства для остановки кровотечения



Сонной



Подключичной



Наружной челюстной



Височной



Подмышечной



Плечевой



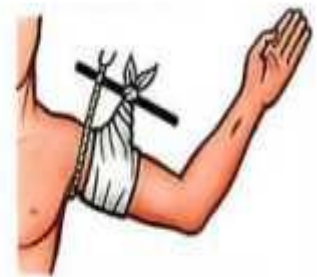
Бедренной



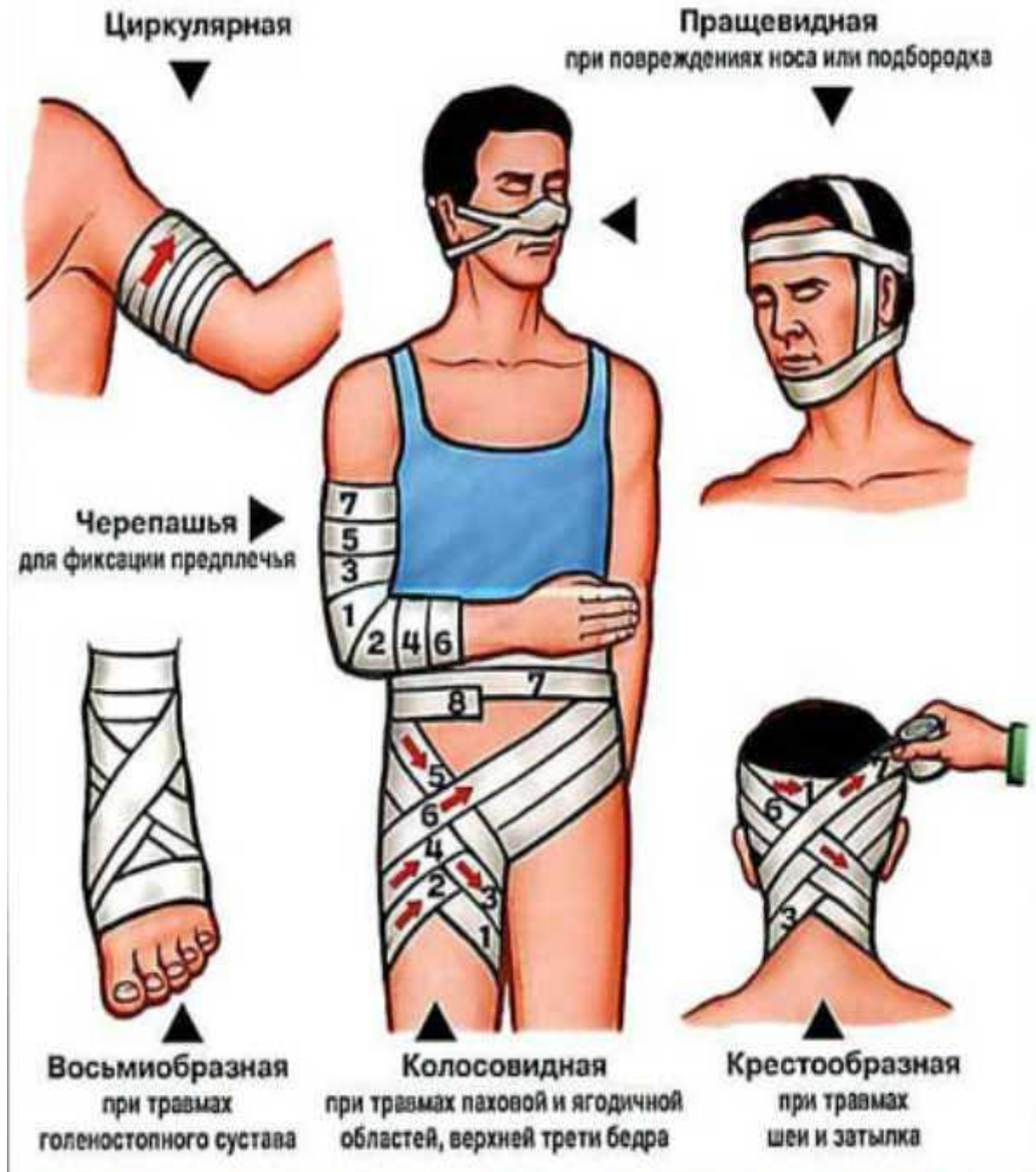
Наложение давящей повязки на артерию предплечья



ЗАКРУТКА
С ПОМОЩЬЮ
ПАЛОЧКИ



КРОМЕ ДАВЯЩЕЙ ПОВЯЗКИ, СЛУЖАЩЕЙ ДЛЯ ОСТАНОВКИ КРОВОТЕЧЕНИЯ, НАКЛАДЫВАЮТСЯ ПОВЯЗКИ СЛЕДУЮЩИХ ВИДОВ: (цифрами указана очередность ходов бинта)



Перетянуть конечность можно закруткой, сделанной из нерастягивающегося материала: галстука, пояса, скрученного платка, веревки.

- завязывание узла;
- закручивание с помощью палочки;
- закрепление палочки.

Внутреннее кровотечение.

Внутреннее кровотечение может возникнуть при закрытых травмах головы, груди, живота, при язвенной болезни желудка, кишечника и др.

Симптомы:

головокружение, одышка, прогрессирующая слабость, вялость, быстрая утомляемость, сонливость, шум в ушах, жажда, потемнение в глазах;

- возможны потеря сознания, обморок;
- дыхание учащенное, поверхностное;
- пульс частый, слабый.

Первая помощь:

Во всех случаях обеспечить пострадавшему полный покой.

При кровотечениях в брюшную полость: уложить пострадавшего на спину, холод на живот.

При кровотечениях в грудную полость, а также из носа – положение полусидя.

При кровотечениях в полость рта - уложить на живот, повернуть голову в сторону.

При кровотечении из носа следует обеспечить холод на нос - ближе к основанию и по бокам, сжать ноздри пальцами на 2-3 мин. (до 20 мин.). Можно ввести в нос тампон, смоченный 3% раствором перекиси водорода.

Вызвать медицинского работника, при возможности - скорую медицинскую помощь.

Первая помощь при переломах.

Первой помощью, как при открытом переломе, так и при закрытом, является иммобилизация (создание покоя) поврежденной конечности. Для иммобилизации используются готовые шины, а также палки, доски, линейка, куски фанеры и т.п.

Открытые переломы требуют особого внимания. Иммобилизация осуществляется в соответствии с приводимыми ниже указаниями.

- На рану следует наложить стерильную повязку.
- При кровотечении из артерий наложить жгут.
- Вправлять отломки, касаться раны нельзя!

При закрытом переломе не следует снимать с пострадавшего одежду - шину нужно накладывать поверх нее. К месту травмы необходимо прикладывать "холод" (резиновый пузырь со льдом, снегом, холодной водой, холодные примочки) для уменьшения боли. При переломе или вывихе бедренной кости нужно укрепить больную ногу шиной с наружной стороны так, чтобы один конец шины доходил до подмышки, а другой достигал пятки.

Вторую шину накладывают на внутреннюю сторону поврежденной ноги от промежности до пятки.

При переломе или вывихе костей голени фиксируют коленный и голеностопный суставы.

Первая помощь при ушибах.

Признаки: припухлость, боль при прикосновении к месту ушиба.

Первая помощь:

- К месту ушиба нужно приложить "холод".
- Наложить тугую повязку.

Не следует смазывать ушибленное место настойкой йода, растирать и накладывать согревающий компресс, так как это лишь усиливает боль.

Первая помощь при ранении.

Следует знать, что всякая рана может загрязниться микробами, находящимися на ранящем предмете, на коже пострадавшего, а также в пыли, земле, на руках оказывающего помощь, перевязочном материале.

Необходимо соблюдать следующие правила:

- нельзя промывать рану водой или каким-либо лекарственным веществом, засыпать порошком и смазывать мазями, так как это препятствует ее заживлению, способствует занесению в нее грязи с поверхности кожи и может вызвать нагноение;
- нельзя убирать из раны песок, землю, камешки и т.п., так как удалить таким образом все, что загрязняет рану, невозможно. Нужно осторожно снять грязь вокруг раны, очищая кожу от ее краев наружу, чтобы не загрязнять рану. Очищенный участок вокруг раны нужно смазать настойкой йода перед наложением повязки;
- нельзя удалять из раны сгустки крови, инородные тела, так как это может вызвать кровотечение;
- нельзя заматывать рану изоляционной лентой.

Для оказания первой помощи при ранении необходимо вскрыть имеющийся в аптечке индивидуальный пакет, наложить повязку.

Первая помощь при ожогах.

Ожоги делятся на четыре степени в зависимости от площади и глубины поражения тела человека огнем, горячей водой, паром, расплавленным металлом, электрическим током, химическим действием кислот и щелочей:

первая степень ожога характеризуется покраснением, отеком, болезненными ощущениями;

вторая - появлением пузырей, наполненных жидкостью желтоватого цвета;

третья - наступлением неполного омертвления кожи;

четвертая (самая тяжелая) - наличием коричневого или черного струпа различной толщины, омертвлением кожи.

Термические и электрические ожоги.

Первая помощь при ожогах направлена на защиту пораженных участков от инфекции, микробов и на борьбу с шоком.

На небольшие ожоги II-IV степени накладывают стерильную повязку, а при тяжелых и обширных ожогах необходимо воспользоваться простыней, которой одним щадящим движением быстро накрыть поврежденный участок и так же легко снять в больнице.

ЧТО НЕОБХОДИМО СДЕЛАТЬ В ПЕРВЫЕ МИНУТЫ ПОСЛЕ НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ?

- Накрыть поврежденную поверхность чистой тканью.
- Приложить холод.
- Обезболить.
- Предложить обильное питье.
- Обеспечить пострадавшему полный покой.

Своевременное применение холода позволяет не только избежать образования пузырей и уменьшить боль, но и в большинстве случаев избежать развития ожогового шока. Достаточно обложить обожженную поверхность пузырями со льдом или целлофановыми пакетами, наполненными снегом или холодной водой, чтобы значительно уменьшить плазموпотерю.

НЕДОПУСТИМО:

- Даже пытаться удалять остатки одежды и грязь.
- Смазывать ожоговую поверхность жиром, посыпать крахмалом или мукой.
- Обрабатывать спиртом, йодом место ожога.
- Вскрывать пузыри.
- Бинтовать обожженную поверхность.

Химические ожоги.

При химических ожогах глубина повреждения тканей зависит от длительности воздействия химического вещества. Поэтому важно как можно скорее уменьшить концентрацию химического вещества и время его воздействия. Для этого пораженное место сразу же промывают большим количеством проточной холодной воды в течение 15-20 минут.

Если кислота или щелочь попала на кожу через одежду, то сначала надо смыть ее водой с одежды, а потом осторожно разрезать и снять с пострадавшего мокрую одежду, после чего промыть кожу.

При попадании на тело человека серной кислоты или щелочи в твердом виде необходимо удалить ее сухой ватой или кусочком ткани, а затем пораженное место тщательно промыть водой.

Щелочные ожоги обрабатывают 1-2%-ным раствором кислоты (борной, лимонной), а кислотные - мыльным или содовым раствором.

Первая помощь при обморожении и переохлаждении.

Повреждение тканей в результате воздействия низкой температуры называется обморожением.

Первая помощь заключается в немедленном согревании пострадавшего, для чего надо как можно быстрее доставить его в теплое помещение. Снять с обмороженных конечностей одежду и обувь. Немедленно укрыть поврежденные конечности от внешнего тепла теплоизолирующей повязкой с большим количеством ваты или одеялами и теплой одеждой. Дать обильное теплое питье.

НЕЛЬЗЯ!

- Смазывать обмороженные участки тела жиром и мазями.
- Растирать обмороженную кожу.
- Помещать обмороженные конечности в теплую воду или обкладывать грелками.

При переохлаждении (появлении озноба и мышечной дрожи) необходимо дополнительно укрыть пострадавшего, предложить теплое сладкое питье или пищу с большим содержанием сахара. Доставить в течение 1 часа в теплое помещение. Поместить в ванну с температурой воды 35-40 °С (терпит локоть) или обложить большим количеством теплых грелок. После ванны обязательно укрыть теплым одеялом или надеть теплую сухую одежду. Продолжать давать теплое сладкое питье до прибытия врачей.

Первая помощь при попадании инородных тел под кожу или в глаза.

При попадании инородного тела под кожу (или под ноготь) удалять его можно лишь в том случае, если есть уверенность, что это можно сделать легко и полностью. При малейшем затруднении следует обратиться к врачу. После удаления инородного тела необходимо смазать место ранения настойкой йода и наложить повязку.

Инородные тела, попавшие в глаз, лучше всего удалять промыванием:

- струей воды из стакана,
- с ватки или марли,
- с помощью питьевого фонтанчика, направляя струю от наружного угла глаза (от виска) к внутреннему (к носу).

Тереть глаз не следует.

Первая помощь при обмороке, тепловом и солнечном ударах и отравлениях.

Симптомы предобморочного состояния:

- головокружение;

- тошнота;
- стеснение в груди;
- недостаток воздуха;
- потемнение в глазах.

ПОМОЩЬ ПРИ ТЕПЛОВОМ И СОЛНЕЧНОМ УДАРАХ:

- вынести пострадавшего из жаркого помещения в прохладное,
- обеспечить приток свежего воздуха,
- пострадавшего уложить так, чтобы голова была выше туловища,
- расстегнуть одежду,
- положить на голову лед или делать холодные примочки,
- давать нюхать нашатырный спирт,
- при остановке дыхания следует сразу же начать делать искусственное дыхание.

УНИВЕРСАЛЬНАЯ СХЕМА ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ НА МЕСТЕ ПРОИСШЕСТВИЯ

- 1) Если нет сознания и пульса на сонной артерии – приступить к реанимации.
- 2) Если нет сознания, но есть пульс на сонной артерии – повернуть на живот и очистить ротовую полость.
- 3) При артериальном кровотечении – наложить жгут.
- 4) При наличии ран – наложить повязки.
- 5) Если есть признаки переломов костей конечностей – наложить транспортные шины.

Подготовил:

Ведущий специалист по охране труда



А.В. Матяш