Лекция. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Модуль 1. Основы охраны труда в Российской Федерации

Тема 1.1. Основные понятия и принципы охраны труда

Основные понятия охраны 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.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

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

Вредный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

Опасный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.

Опасность - потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются 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.

Средство индивидуальной защиты - средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения.

Средства коллективной защиты - технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов.

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.

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

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

Правовые мероприятия по охране труда

Правовые мероприятия по охране труда заключаются в создании системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда и правовых средств по обеспечению их соблюдения. Эта система правовых норм основывается на Конституции РФ и включает законы, подзаконные нормативные акты, а также локальные нормативные акты, принимаемые в конкретных организациях.

Социально-экономические мероприятия по охране труда

Социально-экономические мероприятия по охране труда включают меры государственного стимулирования работодателей по повышению уровня охраны труда, установление компенсаций и льгот при выполнении работ во вредных и опасных условиях труда, защиту отдельных, наименее социально защищенных категорий работников, обязательное социальное страхование и выплату компенсаций при возникновении профессиональных заболеваний и производственных травмах.

Организационно-технические мероприятия по охране труда

Организационно-технические мероприятия по охране труда заключаются в создании системы управления охраной труда – единого комплекса взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда в конкретной организации и процедуры по достижению этих целей.

Санитарно-гигиенические мероприятия по охране труда

Санитарно-гигиенические мероприятия по охране труда заключаются в проведении работ, направленных на снижение уровня воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов с целью обеспечения благоприятных условий труда и предотвращения профессиональных заболеваний.

Лечебно-профилактические мероприятия по охране труда

Лечебно-профилактические мероприятия по охране труда включают организацию предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, выдачу молока и лечебно-профилактического питания.

Реабилитационные мероприятия по охране труда

Реабилитационные мероприятия по охране труда заключаются в осуществлении комплекса мер, направленных на восстановление здоровья и трудоспособности работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний.

Социальная и экономическая сущность охраны труда

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

Экономической сущностью охраны труда является минимизация потерь общества при осуществлении им производственной деятельности путем предотвращения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Охрана труда может рассматриваться в трех аспектах:

- охрана труда как институт трудового права.
- охрана труда как элемент трудового правоотношения.
- охрана труда как субъективное право работника.

Как институт трудового права охрана труда – это совокупность правовых норм, направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников.

Как элемент трудового правоотношения охрана труда представляет собой встречные (корреспондирующие друг с другом) права и обязанности работника и работодателя (администрации) по соблюдению требований безопасности труда, безопасной эксплуатации техники и безопасного осуществления технологических процессов.

В качестве субъективного права работников охрана труда состоит в законодательном закреплении такого положения работников, при котором им должны быть обеспечены безопасные и здоровые условия труда. Это право реализуется в конкретных трудовых правоотношениях. Субъективное право каждого работника – право на безопасные и здоровые условия груда при осуществлении той трудовой функции, которую он обязался выполнять по трудовому договору.

В трудовом праве принято понимать охрану труда в широком смысле как всю совокупность норм законодательства о труде, направленных на охрану и защиту трудовых прав работников, их положения в сфере труда.

Основная задача охраны труда – профилактика и предотвращение производственного травматизма, профессиональных заболеваний и минимизация социальных последствий. Другими словами, основная задача охраны труда заключается в том, чтобы обеспечить па каждом рабочем месте социально приемлемый риск.

Основные принципы охраны труда

Основными принципами охраны труда как системы мероприятий являются:

- обеспечение сохранения жизни, здоровья и трудоспособности 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.
- определение и выплаты компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда.
- социальное страхование работников от несчастных случаев па производстве и профессиональных заболеваний.
- медицинская, социальная и профессиональная реабилитация работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Перечисленные принципы лежат в основе, являются исходными положениями охраны труда и подлежат не только признанию, но и повседневному претворению в жизнь. Их реализация служит гарантом безопасности труда.

Основные принципы обеспечения безопасности труда

Основными принципами обеспечения безопасности труда являются:

- предупреждение и профилактика опасностей;
- минимизация повреждения здоровья работников.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая

ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

Экономический механизм обеспечения охраны труда

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.

Экономический механизм управления охраной труда заключается в следующем:

* планирование и финансирование мероприятий по охране труда;

* обеспечение экономической заинтересованности работодателя в улучшении условий труда и внедрение более совершенных средств охраны труда;

* обеспечение экономической ответственности работодателя за опасные, вредные и тяжелые условия труда; за выпуск и сбыт продукции, не отвечающей требованиям охраны труда; за вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

* предоставление работникам компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы с вредными и опасными условиями труда, которые неустранимы при современном техническом уровне производства и организации труда.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

В статье 225 Трудового кодекса РФ отражены нормы и порядок финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является участие государства в финансировании мероприятий по охране труда. Для реализации этого направления государственной политики органы государственной власти РФ в сфере охраны труда наделены полномочиями разрабатывать и реализовывать федеральные целевые и отраслевые программы улучшения условий и охраны труда и определять расходы на охрану труда за счет средств федерального бюджета.

Органы государственной власти субъектов РФ полномочны принимать участие в разработке и реализации федеральных целевых программ, разрабатывать и утверждать территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда и определять расходы на охрану труда за счет средств бюджета субъектов РФ.

Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется:

- за счет бюджетных средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников.
- за счет средств работодателей.
- за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

<u>1. Финансирование мероприятий по охране труда за счет бюджетных средств</u>

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

бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. На федеральном, региональном и местном уровнях могут формироваться целевые фонды, направленные на улучшение охраны труда.

2. Финансирование мероприятий по охране труда за счет средств работодателей

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Указанный в Трудовом кодексе РФ размер средств, выделяемых организациями на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, может быть повышен в соответствии с условиями коллектив-ного договора или соглашения.

Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функций по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. В настоящее время действует Типовой перечень, утвержденный приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 771н.

Затраты на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда включаются при расчете налогооблагаемой базы в себестоимость продукции (работ, услуг).

Расходование средств фондов охраны труда и выделенных для нее материалов на другие цели запрещается. Те предприятия, которые используют эти средства не по назначению, полностью возмещают затраченные средства в фонд охраны труда предприятия в размере до 100% средств, затраченных не по назначению, и уплачивают штраф в Федеральный фонд охраны труда. Трудовые коллективы контролируют использование средств, предназначенных на охрану труда, и своевременно могут соответствующим образом реагировать, если установят, что средства используются не по назначению.

Финансирование отдельных мероприятий по охране труда организации могут проводить за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Этот вид страхования предусматривает обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, правила финансового обеспечения которых ежегодно устанавливается Минздравом России по согласованию с Фондом социального страхования РФ.

Работники организации не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Структура затрат на мероприятия по охране труда

Затраты в области охраны труда – это расходы, производимые с целью защиты здоровья и жизни работников в процессе их трудовой деятельности.

Различают следующие виды затрат в области охраны труда:

- Затраты на мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- Затраты на выплату компенсаций за работу во вредных и опас-ных условиях труда.
- Затраты на страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

1. Затраты на мероприятия по охране труда текущего характера в рамках установленных нормативов относят на себестоимость продукции (работ услуг). Затраты, осуществляемые сверх установленных нормативов, оплачиваются из прибыли организации. Затраты бюджетных организаций производятся за счет средств, выделяемых по смете на содержание организаций.

2. Затраты на выплату компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда входят в фонд заработной платы и относятся на себестоимость продукции.

3. Выплачиваемые страховые взносы включаются в себестоимость произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) либо в смету расходов на содержание страхователя.

Оценка экономической эффективности мероприятий по охране труда

Организации периодически должны проводить оценку эффективности мероприятий по охране труда, в том числе предотвращению ущерба, прямых и косвенных потерь.

Экономическая эффективность мероприятий по охране труда – отношение полезного результата (улучшения условий и охраны труда) к затратам на мероприятия по охране труда. Эффективными являются те затраты, которые в наибольшей мере способствуют достижению поставленной цели.

Показателями экономического эффекта могут быть:

- экономия выплат на возмещение вреда пострадавшим;
- снижение суммы страхового взноса в результате получения скидки к страховым тарифам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- повышение производительности труда.

Рассматривая экономическую эффективность любых управленческих решений в сфере охраны труда, надо помнить, что расходы (затраты) на охрану труда в принципе не могут непосредственно приносить доход (прибыль), ибо являются вспомогательными для целей производства и не связаны непосредственно с производством и реализацией какого-либо товара. Поэтому на практике любой руководитель может видеть конкретные расходы на охрану труда, но не видит (а в такой постановке и не может видеть) «доходы» от охраны труда. Тем не менее, мероприятия по охране труда не являются чисто затратными или убыточными. Дело в том, что если при производстве товара (услуг) речь идет об увеличении (максимизации) дохода (прибыли), то при мероприятиях по охране труда и/или безопасности производства речь идет о снижении (минимизации) убытков (потерь).

Понятие предотвращенного ущерба, прямых и косвенных потерь

Классический анализ потерь и убытков состоит из подсчета действительного числа несчастных случаев, серьезности причиненного ущерба и анализа прямых потерь (издержек), связанных с нанесением материального ущерба, телесных повреждений и последующих заболеваний. К сожалению, прямые издержки составляют лишь меньшую часть действительных финансовых затрат предприятия в случае производственных аварий и травматизма. Основную часть играют косвенные потери (издержки). Эти косвенные потери происходят из-за потерянного для основного производства, но оплаченного работодателем времени руководителей среднего звена, которое ушло на расследование причин аварии и травматизма, временной остановки процесса обучения, оплаты переподготовки, внеочередного инструктажа, проверки знаний для работающего персонала, оплаты возможной сверхурочной работы. Стоимость этих косвенных расходов значительно (в несколько раз) превышает прямые потери. Сумма прямых и косвенных потерь составляет общий ущерб от неблагоприятного события.

Если в результате проведенных мероприятий гипотетическое неблагоприятное событие не произошло, то можно говорить о предотвращенном ущербе. Предотвращенный ущерб равен общему ущербу от реализации потенциальной опасности. Это гипотетический ущерб от гипотетического несчастного случая или аварии. Так могло бы быть, но так не случилось из-за мероприятий по обеспечению безопасности! Тогда разница между предотвращенным ущербом и реальными прямыми затратами на мероприятия по безопасности образуют своеобразный «доход» от этих мероприятий! Более того, то, что для общества в целом и/или для отдельных лиц является ущербом, для других конкретных лиц может являться доходом, например, в случае удачного страхования производственных рисков.

На практике привычным является увеличение доходов, а потому принято говорить не о минимизации возможного ущерба, а об увеличении (максимизации) предотвращенного ущерба. Однако относительная простота и привычность подсчета фактических доходов (прибыли) и большая сложность (и практически полнейшая новизна для нашей страны) расчета возможного (но предотвращенного) ущерба мешают внедрению на практике такого подхода. Следует особо отметить, что непредотвращенный ущерб, независимо от того, рассчитан он или нет, зафиксирован или нет, явно виден или скрыт от глаз руководителя, образует фактические(убытки) учреждения. Не научившись определять возможный ущерб, мы никогда не сможем его предотвратить.

Тема 1.2. Нормативно-правовые основы охраны труда

Общие сведения о праве

Право – это совокупность устанавливаемых и охраняемых госу-дарственной властью норм и правил, которые регулируют отношения людей в обществе.

Праву присущи следующие признаки: нормативность, общеобязательность, формальная определенность, системность, многократность применения, гарантированность государством.

Правовая норма представляет собой общеобязательное правило поведения, установленное или санкционированное государством, а иногда волеизъявлением населения, и обеспеченное принудительной силой государства. С помощью правовых норм в современных государствах регулируются наиболее значимые общественные отношения экономические, политические, социально-культурные, трудовые и др.

Нормы права оформляются в виде конституций, уставов, законов, подзаконных актов, международных договоров, которые именуются нормативными правовыми актами и различаются юридической силой, т.е. свойством акта порождать определенные правовые последствия. Юридическая сила акта указывает на место акта в правовой системе и зависит от положения и компетенции органа, издавшего акт.

Характерная черта системы правовых актов – ее иерархическое строение, в соответствии с которым каждый акт занимает свою ступеньку на иерархической лестнице, находится в соподчиненности с другими актами, т.е. соотношение актов характеризуется верховенством одних актов над другими. Акты вышестоящих органов обладают большей юридической силой, акты нижестоящих органов должны издаваться в соответствии с ними, так как обладают меньшей юридической силой.

Нормативный правовой акт – это письменный официальный документ, принятый (изданный) в определенной форме уполномоченным органом в пределах его компетенции и направленный на установление, изменение и отмену правовых норм, регулирующих определенные общественные отношения.

Конституция – это основной закон государства, определяющий основы общественного и государственного строя, систему государственных органов, права и обязанности гражданина и человека.

Закон – это юридический акт, принятый высшим представительным органом государственной власти и регулирующий, как правило, наиболее важные общественные отношения.

Кодекс – это систематизированный единый акт, регулирующий какую-либо однородную область общественных отношений.

Высшую юридическую силу в нашей стране имеет Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием. Являясь основным законом, Конституция РФ – правовая основа законодатель-ства России. Все остальные законы и иные нормативные правовые акты не должны противоречить Конституции РФ.

Подзаконные акты – это нормативные правовые акты, издаваемые на основе и во исполнение законов. Они могут конкретизировать нормы законов, толковать их или устанавливать

новые нормы, но при этом должны соответствовать и не противоречить законам. Подзаконные акты являются средством реализации законодательных положений и норм. Они издаются в форме указов, постановлений, приказов, распоряжений, правил, инструкций, положений и др.

Нормативный договор – это соглашение двух или более субъектов права, которому государство придает общеобязательный характер. Нормативные договоры включают в себя международные и внутригосударственные договоры. К последним относят договоры о разграничении предметов ведения и полномочий между Российской Федерацией и субъектами РФ, о совместной деятельности в экономической области, типовые договоры, которые регулируют в основном гражданско-правовые отношения и имеют обязательную юридическую силу.

Международный договор – это нормативный правовой акт, регулирую-щий отношения России с иностранным государством или международной организацией. В соответствии с Конституцией РФ международные договоры России являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Виды норм права зависят от основания их классификации. В данном контексте нормы права классифицируются в зависимости от отраслей права.

Российская правовая система включает в себя следующие основные отрасли права, являющиеся ее подсистемами: конституционное (государственное), административное, гражданское, семейное, жилищное, трудовое, финансовое, уголовное, гражданско-процессуальное, уголовно-процессуальное право и другие отрасли.

В настоящее время идет активный процесс пополнения традиционных отраслей права путем формирования и развития новых отраслей, таких как экологическое право, торговое право, лесное право, водное право и др.

Следует отличать систему права от системы законодательства. Хотя обе системы тесно связаны между собой, но не являются идентичными.

Отличительные черты системы права и систем законодательства:

Систему права характеризуют внутреннее строение права, его структура и элементы, а систему законодательства – виды и строение нормативных правовых актов, формы существования правовых норм;

Структура системы права обусловлена объективно существу-ющими общественными отношениями, а структура системы законодательства является результатом правотворческой деятельности компетентных органов;

Элементами системы права являются нормы права, правовые институты и отрасли права, а элементами системы законодательства нормативные правовые акты, их элементы части, разделы, главы, статьи и пр., а также отрасли законодательства.

Некоторые отрасли законодательства совпадают с отраслями права (в частности, уголовное, семейное, трудовое), другие включают в себя нормы нескольких отраслей права (к примеру, хозяйственное законодательство состоит из норм административного, гражданского и других отраслей права).

В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ трудовое законодательство включает в себя законодательство об охране труда.

Правовые источники охраны труда

Правовыми источниками охраны труда в России являются: Конституция РФ, федеральные конституционные законы, Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты работодателей, содержащие нормы трудового права, касающиеся вопросов безопасности и охраны труда.

Конституция РФ содержит ряд статей, относящихся к безопасности и гигиене труда, в частности ст. 2, 7, 37, 41, 42, 45 и 60. В части 3 ст. 37 Конституции РФ закреплено право каждого российского гражданина (в том числе лиц без гражданства и иностранных граждан) на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни была дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Частью 2 ст. 37 Конституции РФ запрещен принудительный труд, т.е. выполнение работы под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины и для нужд экономического развития; в качестве меры ответственности (наказание за участие в забастовке и за наличие и выражение политических взглядов, идеологических убеждений, противоположных уста-новленной политической, социальной и экономической системами); в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

Принудительный труд также запрещен ст. 1 Закона от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Международным пактом о гражданских и политических правах (1996 г.), Конвенцией МОТ 1930 г. N 29 о принудительном или обязательном труде и Конвенцией МОТ 1957 г. N 105 об упразднении принудительного труда.

Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, постановления, приказы, распоряжения, правила, инструкции и положения федеральных органов исполнительной власти по вопросам охраны труда относятся к иным нормативным правовым актам. К нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся правила по охране труда, а также иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты (далее - акты, содержащие требования охраны труда).

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации на основе государственных нормативных требований охраны труда принимают законы и иные нормативные правовые акты в области охраны труда.

На основе законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации органы местного самоуправления в пределах своей компетенции принимают акты в области охраны труда (постановления, распоряжения и др.), а организации разрабатывают и принимают локальные нормативные акты: стандарты организации, инструкции по охране труда для работников, положения об организации работ по охране труда в организации, положения о комитетах (комиссиях) но охране труда и пр.

Действие нормативных правовых актов

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового нрава, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Принимаемые работодателем локальные нормативные правовые акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким

отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено Трудовым Кодексом или иным федеральным законом.

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим Кодексом.

На государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;
- члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;
- другие лица, если это установлено федеральным законом.

Необходимо отметить особенность действия трудового законодательства. Его действие распространяется на работодателей, работников, членов кооперативов, студентов и учащихся, проходящих производственную практику, военнослужащих, направленных на работу в организации, граждан, отбывающих наказание по приговору суда, в период их работы в организации.

Трудовое законодательство устанавливает применение норм трудового права к военнослужащим и осужденным только в период выполнения ими трудовой функции в организациях (например, при уборке урожая, при работе осужденных в цехах, мастерских и пр.), но не применяются к ним в период боевой подготовки, несения караульной службы, участия в боевых действиях, нахождения на гауптвахте, в казарме, камере и др.

Нормативные правовые акты отраслей права, смежных с трудовым правом

Правовое регулирование в области охраны труда также осуществляется:

- Гражданским кодексом РФ в части, касающейся вопросов возмещения морального вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;
- Уголовным кодексом РФ в части, касающейся уголовной ответственности за нарушение требований охраны труда;
- Кодексом РФ об административных правонарушениях в части, касающейся административной ответственности за нарушение требований охраны труда;
- Налоговым кодексом РФ в части, касающейся отнесения затрат на обеспечение безопасных условий и охраны труда и на улучшение условий и охраны труда;
- Федеральными законами: «О техническом регулировании», «О пожарной безопасности», «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», «О радиационной безопасности населения», «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» и другими законами.

Акты Международной организации труда (МОТ)

Правовыми источниками охраны труда в России являются также международные трудовые нормы (стандарты) Международной органи-зации труда (МОТ).

Международная организация труда (МОТ) – специализированное учреждение ООН с 1946 года, которая была создана в 1919 году при Лиге Наций как Международная комиссия для выработки конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства и условий труда.

Некоторые конвенции, протоколы, рекомендации МОТ признаны Российской Федерацией, в частности:

Конвенция 1977 г. N 148 о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах;

Конвенция 1947 г. N 81 об инспекции труда;

Конвенция 1978 г. N 155 о регулировании вопросов труда;

Конвенция 1981 г. N 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде;

Конвенция 2006 г. N 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда.

Кроме названных конвенций к актам Международной организации труда, имеющим отношение к безопасности и гигиене труда, относятся:

Конвенция 1960 г. N 115 о защите от радиации;

Конвенция 1964 г. N 121 о пособиях в случае производственного травматизма;

Конвенция 1985 г. N 161 о службах гигиены труда;

Конвенция 1980 г. N 162 об асбесте;

Конвенция 1988 г. N167 о безопасности и гигиене труда в строительстве;

Конвенция 1990 г. N 170 о химических веществах;

Конвенция 1995 г. N 176 о безопасности и гигиене труда на шахтах;

Протокол 1995 г. к Конвенции 1947 г. N 81 об инспекции труда;

Конвенция 2001 г. N 184 о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве;

Протокол к Конвенции 1981 г. N 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде;

Рекомендация МОТ 1956 г. N 102 о бытовом обслуживании;

Рекомендация МОТ 1993 г. N 181 о предотвращении крупных промышленных аварий;

Рекомендации МОТ 2002 г. N 194 о перечне профессиональных заболеваний и целый ряд других.

Многие международные стандарты в сфере безопасности и гигиены труда применимы в деятельности объектов экономики России. Среди них стандарты ISO серий 9000 и 14000; OHSAS 18001:2007 «Система менеджмента безопасности труда. Требования»; OHSAS 18001:2008

«Руководство по внедрению OHSAS 18001»; МОТ–БГТ 2001 «Руководящие принципы по системам управления безопасностью и гигиеной труда (ILO–OSH 2001)» и прочие.

Государственные нормативные требования охраны труда – важнейшее для современной практики понятие, ибо в соответствие с ними должны быть приведены условия труда, ибо в соответствии с ними работодатель должен проводить работы по охране труда, ибо соответствие с ними оценивает государственная экспертиза труда, ибо государственный надзор и контроль осуществляется над их соблюдением и т.п. Это не так давно появившееся понятие стало столь важным, что законодатель в новой редакции Трудового кодекса РФ счел нужным выделить их из требований охраны труда и отличить от требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда.

Законодатель не дал детальное и всеобъемлющее определение понятию “государственные нормативные требования охраны труда”, но определил, что государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда

Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах, законах субъектов Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актах, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, нормативных правовых актах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

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 производственного оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

К нормативным правовым актам, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:

- правила по охране труда, а также иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, предусмотренные настоящим Кодексом;
- единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты.

Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Порядок разработки, утверждения и изменения государственных нормативных требований охраны труда устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В целях содействия соблюдению правил по охране труда разрабатываются и утверждаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти национальные стандарты

безопасности труда. Порядок разработки, утверждения и применения национальных стандартов безопасности труда определяется законодательством Российской Федерации о стандартизации.

Обратим внимание, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации. Поэтому, если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора. Это означает, что государственные нормативные требования охраны труда могут содержаться и в них.

Виды нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда

- Стандарты безопасности труда
- Правила и типовые инструкции по охране труда
- Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы

Нормативные акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда:

Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ РМ)
Межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ РМ)
Отраслевые правила по охране труда (ПОТ РО)
Типовые инструкции по охране труда (ТИ РО)
Правила безопасности (ПБ)
Правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ)
Инструкции по безопасности (ИБ)
Государственные стандарты и системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ)
Строительные нормы и правила (СНиП)
Своды правил по проектированию и строительству (СП)
Санитарные правила (СП)
Гигиенические нормативы (ГН)
Санитарные правила и нормы (СанПиН)
Санитарные нормы (СН)

Внесение изменений в акты, содержащие требования охраны труда

Внесение изменения в акты, содержащие требования охраны труда, осуществляется:

- при изменении законодательства Российской Федерации об охране труда;
- по результатам комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- по результатам изучения российского и международного опыта работы по улучшению условий труда;
- на основании анализа результатов специальной оценки условий труда, результатов внедрения новой техники и технологий;
- по предложениям 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.

Нормативные акты по охране труда, принимаемые субъектами Российской Федерации, а также локальные нормативные акты должны содержать требования не ниже государственных нормативных требований охраны труда.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

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

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

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, установленного статьей 372 Трудового Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

К локальным нормативным актам по охране труда относятся:

- Коллективные договоры и соглашения;
- Индивидуальные трудовые договоры;
- Инструкции по охране труда;
- Стандарты предприятия;
- Положения, приказы и др.

Локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права — это принимаемый руководителем организации письменный официальный документ, устанавливающий, изменяющий или отменяющий локальные (организации) правовые нормы, регламентирующие трудовые отношения работодателя (организации) с работниками.

В свою очередь, локальная правовая норма — это обязательное для соблюдения работниками (всеми или их частью) предписание руководителя организации постоянного или временного характера, рассчитанное на многократное применение.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются руководителем организации в виде различного рода положений, приказов, правил, инструкций и т.д.

Локальные нормативные акты в дополнение и развитие законов и иных нормативных правовых актов регламентируют трудовые отношения между работодателем и работниками. Локальные акты также определяют взаимные права и обязанности между этими сторонами, носят для них обязательный характер. Необходимость в корпоративном регулировании трудовых отношений возникает в обстоятельствах, носящих постоянный характер.

Во-первых, тогда, когда какие-либо трудовые отношения реально существуют, но не введены в рамки законодательного регулирования, хотя потребность в таком регулировании имеется. Говоря другими словами, в законодательстве имеется пробел, который необходимо заполнить. В частности, законодательно не определено правовое положение персонала корпорации. Эти отношения необходимо регламентировать, определив взаимные права и обязанности сторон правоотношений - работодателя и персонала. Такая задача, как и подобные ей, может быть решена только при помощи локального нормативного акта, принятого работодателем, например, Положения о персонале.

Во-вторых, локальные нормативные акты разрабатываются и в тех случаях, когда необходимо формализовать процедуры применения законодательных и иных нормативных

правовых норм. Примером такого локального нормативного акта может служить Положение о Комиссии по трудовым спорам.

В-третьих, потребность в локальных нормативных актах возникает и тогда, когда определенная область трудовых отношений регламентируется несколькими, даже многими правовыми актами. В этих случаях их целесообразно изложить в определенной последовательности в каком-либо локальном нормативном акте, что значительно упростит и облегчит их применение. Примером такого локального нормативного акта могут быть правила внутреннего трудового распорядка.

В-четвертых. Работодатель принимает определенные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в случаях, когда его к этому обязывают законы, иные нормативные правовые акты, соглашение, коллективный договор. Такие случаи предусмотрены преимущественно ТК РФ.

В-пятых. Трудовые отношения каждого работника с работодателем индивидуализированы: они регламентируются заключенным между ними трудовым договором. Однако трудовым договором не могут быть охвачены все отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности работника, с работодателем.

Многие отношения с работодателем носят общий для всех работников характер. Так, все работники имеют общую обязанность соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности и т.д.

В то же время все работники имеют общие права на: выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; профессиональную подготовку; переподготовку; повышение квалификации; участие в управлении организацией и т.п.

Для того, чтобы регламентировать такие отношения работников с работодателем и применяются локальные нормативные акты организации. Коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об охране труда работников и многие другие локальные нормативные акты организации, адресованные всем работникам, в конечном счете адресованы каждому отдельному работнику.

Таким образом, каждый работник реализует свои права и исполняет обязанности в соответствии с общепринятыми в организации правилами, содержащимися в локальных нормативных актах. Эти акты разрабатываются, как было отмечено выше, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами.

В-шестых. Подавляющее большинство работников имеют, как правило, весьма смутное представление о трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах. Локальные нормативные акты - различного рода положения, инструкции, правила - являются документами, содержание которых доводится работодателем до работников в качестве руководства, которое работники обязаны соблюдать. В то же время локальные нормативные акты являются для работников источником знаний об их трудовых правах. Отметим, что в организациях применяется большое количество локальных нормативных актов, действие которых распространяется на определенные группы работников - должностные инструкции, инструкции по безопасности труда и т.д.

Как свидетельствует опыт, локальные нормативные акты являются органической составной частью правового регулирования трудовых отношений в организации. К их разработке необходимо относиться со всей серьезностью, привлекая к ней высококвалифицированных специалистов.

Есть требования, которые необходимо соблюдать при разработке таких актов. Если это не будет сделано, цель, ради достижения которой принимается тот или иной акт, не будет достигнута. Мало того, будет дискредитирована сама идея его принятия, внесения в трудовые отношения определенных изменений. В самом общем виде эти требования заключаются в следующем:

1. Планы внесения в трудовые отношения определенных изменений, их совершенствования путем принятия локального акта должны быть реальными. Поэтому до принятия акта необходимо учесть экономические возможности организации, психологические, возрастные, половые, профессиональные и иные особенности работников. Выявить и нейтрализовать факторы, препятствующие внедрению нововведения.

2. Каждый локальный нормативный акт должен быть доступным для понимания всеми работниками, на которых распространяется его действие. Для этого его необходимо изложить конкретно, просто и лаконично, по возможности, не применяя специфические термины и избегая излишней детализации.

3. Каждый акт должен иметь определенную структуру. В преамбуле (вводная часть, общие положения) излагаются причины принятия акта, круг работников, на которых распространяется его действие, цели (цель) принятия акта, задачи, которые необходимо решить ради их достижения, дается определение терминов, используемых далее по тексту акта. Затем следует основная часть акта.

4. Каждый акт должен быть обеспечен реквизитами: орган, принявший акт, его вид - локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права; наименование - положение, регламент, правила внутреннего трудового распорядка и т.п.; дата принятия акта, его номер; подпись должностного лица.

5. Необходимо исключить возможность того, чтобы вновь принятый акт полностью или частично дублировал ранее принятые акты. Поэтому в новом акте должно иметь место предписание об отмене ранее действовавших дублирующих актов полностью или частично.

Тема 1.3. Обеспечение прав работников на охрану труда

Необходимость обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности выдвигает проблемы охраны труда в число неотложных социальных задач, решение которых непосредственно связано с соблюдением каждым работником требований охраны труда.

Право работника на охрану труда гарантировано государством. Права и гарантии прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда изложены в ст. 216 и 216.1 Трудового кодекса РФ.

Права работника в области охраны труда

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, 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 до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) 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 профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

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

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

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством

Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

Обязанности работника в области охраны труда

Обязанности каждого работника в области охраны труда изложены в ст. 215 Трудового кодекса РФ.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Кроме этого, ст. 21 ТК РФ установлено, что каждый работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

Лица, виновные в нарушении или невыполнении требований охраны труда, привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном трудовым, гражданским, административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

Тема 1.4. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства

Российское законодательство предусматривает систему органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включая нормы об охране труда.

Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда.

Предметом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая

законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Организация и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулируются законодательством Российской Федерации о государственном контроле (надзоре), муниципальном контроле.

Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержден постановлением Правительства Российской Федерации Правительства РФ от 21.07.2021 N 1230.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

Федеральная инспекция труда

Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации.

Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда

Деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

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

Основные полномочия федеральной инспекции труда

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

- осуществляет федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
- осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации производство по делам об административных правонарушениях;
- направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;
- проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;
- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;
- принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов и (или) организаций в целях обеспечения надлежащего применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, получения объективной оценки состояния условий труда на рабочих местах, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;
- запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов, работодателей и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;
- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;
- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;
- готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;
- проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка

назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

- направляет в национальный орган по аккредитации представления о приостановке действия аттестата аккредитации организации, проводящей специальную оценку условий труда и допускающей нарушение требований законодательства о специальной оценке условий труда;
- направляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, предложение об аннулировании сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда в связи с допускаемым этим экспертом нарушением законодательства о специальной оценке условий труда;
- направляет в соответствующие органы государственной власти информацию о фактах нарушений, действиях (бездействии) или злоупотреблениях, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- организует и проводит мероприятия, направленные на профилактику нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с ежегодно утверждаемой ею программой профилактики таких нарушений;
- принимает меры по принудительному исполнению обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений;
- иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Основные права государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения контрольных (надзорных) мероприятий организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;
- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, иных организаций и безвозмездно получать от них документы, включая материалы фотосъемки, аудио- и видеозаписи, информационные базы, банки данных и иные носители информации, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к

дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- направлять в суды 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 знания требований охраны труда;
- запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, и государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 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 в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;
- предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда;
- принимать решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, в соответствии со статьей 360.1 Трудового Кодекса.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Обязанности государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязаны соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работодателей - физических лиц и работодателей - юридических лиц (организаций).

Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Независимость государственных инспекторов труда

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

Следует подчеркнуть, что федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется 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 договора.

Взаимодействие федеральной инспекции труда с государственными органами, органами местного самоуправления и организациями

Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по федеральному государственному надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации уполномоченными органами исполнительной власти. К данным органам относится:

- Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор).
- Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор).
- Федеральное медико-биологическое агентство (ФМБА), находящееся в ведении Минздрава России.

Прокуратура Российской Федерации

Главную роль в системе органов государственного контроля (надзора) осуществляет прокуратура. В соответствии со ст. 1 и 2 Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»: Прокуратура Российской Федерации – единая федеральная централизованная система органов, осуществляющих от имени Российской Федерации надзор за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории России. В целях обеспечения верховенства закона, единства и укрепления законности, защиты прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов общества и государства прокуратура Российской Федерации осуществляет надзор за исполнением законов федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными липами, субъектами осуществления общественного контроля за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и содействия лицам, находящимся в местах принудительного содержания, органами управления и

руководителями коммерческих и некоммерческих организаций, а также за соответствием законам издаваемых ими правовых актов.

Тема 1.5. Социальное партнерство в сфере труда

Культура охраны труда - высокий уровень развития системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Вопрос охраны труда на сегодняшний день стоит очень остро, т.к. в мире более 2,3 миллиона людей погибают на рабочем месте, а более 300 миллионов получают производственную травму. В связи с этим, внедрение системы менеджмента по безопасности труда должно заботить руководство каждого предприятия.

Культура охраны труда является новой концепцией. Культуру охраны труда можно рассматривать как понятие, включающее в себя несколько других теорий, рассматривающих культурные аспекты охраны труда, такие как отношение к охране труда, поведение в данной системе, а также климат на рабочем месте с точки зрения безопасности труда.

Культура охраны труда должна быть комбинацией лидерства и поддержки со стороны руководителей высшего звена, участия в деле менеджеров низшего уровня и вовлечения рабочих в соблюдение мер безопасности для сохранения, прежде всего, жизни и здоровья работников. Фактически, такую культуру охраны труда можно высоко оценить по двум главным параметрам охраны труда: миссия охраны труда и «вовлечение в охрану труда».

Миссия охраны труда означает приоритетность охраны труда в общей миссии предприятия, а вовлечение в охрану труда означает, что органы надзора и работники совместно создают атмосферу взаимопомощи в деле охраны труда на исполнительном уровне. В этой связи необходимо упомянуть о том, что люди, работающие в той или иной организации, сталкиваются с множеством событий, рабочих ситуаций и операций, которые воспринимаются ими комплексно. Это предполагает, что рабочая среда состоит из множества «климатов», и что «климат охраны труда» является одной из составляющих этой среды. Исследование «климата охраны труда» чрезвычайно перенасыщено теоретическими, концептуальными и иными проблемами, однако на сегодняшний день он является действенным инструментом управления.

Если говорить о практических мерах реализации и внедрении культуры охраны труда, то к ним можно отнести:

1. Организацию учебного пункта на предприятии с тематическими залами (классами), оборудованными соответствующими схемами, действующими макетами и моделями, тренажерами, световыми табло, фотостендами, плакатами и т.д.
2. Обучение новой технике за три месяца до ее внедрения.
3. Знакомство на учебном пункте не только с достижениями по охране труда на своем предприятии, но и с опытом, новинками в области охраны труда на других предприятиях.
4. Информационное обслуживание: например, использование многотиражной газеты и радио для знакомства с работой передовиков, касающейся охраны труда, всех рабочих и служащих предприятия. Темы бесед и заметок могут быть самые разные, в частности: «Передовики делятся опытом», «Примени опыт товарища», «Безопасность – дело каждого», «Ручной труд – на плечи машин» и т.д.
5. Проведение краткосрочных инструктажей перед началом работы по соответствующим планам, которые составляются на основе статистического, топографического и монографического методов исследования производственного травматизма.
6. Внедрение метода наставничества с созданием «микрозвеньев», состоящих из наставника и двух-трех молодых рабочих.
7. Выпуск в учебных пунктах сатирических листков, направленных на борьбу с нарушителями законодательства по охране труда.
8. Проведение специальной оценки условий труда.
9. Обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

10. Обеспечение спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, специальной литературой, журналами, плакатами и прочей продукцией по охране труда.

Таким образом, внедрение и профилактика культуры охраны труда как элемента управления предприятием означает обеспечение права на безопасные и здоровые условия труда на всех уровнях, активное участие работодателей и работников в обеспечении безопасных и здоровых условий труда через четко сформулированную систему прав, обязанностей и сфер ответственности, в которой принцип предупреждения имеет наивысший приоритет. Создание, пропаганда и поддержание в рабочем состоянии ориентированной на профилактику культуры охраны труда требует использования всех возможных средств осведомленности, знаний и понимания концепций опасностей и рисков и методов их предотвращения или ограничения.

На работниках лежит ответственность за взаимодействие с их работодателями в целях формирования и поддержания культуры охраны труда на каждом рабочем месте, а также за активное участие во внедрении системы управления охраной труда. Работники должны быть проинформированы, обучены и привлечены к консультациям по всем аспектам охраны труда, а также иметь время и средства для активного участия в этих процессах, в частности в рамках деятельности комиссий и комитетов по вопросам охраны труда.

Всемирный день охраны труда

Всемирный день охраны труда отмечается ежегодно 28 апреля под эгидой МОТ.

Исторически Всемирный день охраны труда связан с инициативой американских и канадских рабочих, предложивших отмечать, начиная с 1989 года, День памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе. Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) распространила это начинание по всему миру. Сейчас Международный день памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе, отмечается в более чем ста странах мира 28 апреля каждого года.

МОТ присоединялась к этой инициативе в 2001 и 2002 году. Имея в виду возможность организации трехстороннего обсуждения, а также продвижение вопросов охраны труда в рамках общих ценностей, в 2003 году МОТ предложила изменить концепцию Дня памяти погибших и сделать основной упор на то, что может быть сделано для профилактики несчастных случаев на производстве и заболеваний профессионального характера по всему миру назвав этот день Всемирным днем охраны труда.

Всемирный день охраны труда отмечается в России с 2003 года.

Социальное партнерство в сфере труда

Впервые понятие социального партнерства появилось в Конвенции МОТ N 98 «Относительно применения принципов права на организацию и на заключение коллективных договоров» 1949 года, в которой указывалось о поощрении и содействии полному развитию и применению процедуры ведения коллективных переговоров на добровольной основе между работодателями и организациями работников в целях регулирования условий труда посредством заключения коллективных договоров.

Вопросу социального партнерства посвящены также Конвенция Международной организации труда (МОТ) N 154 «О содействии коллективным переговорам» 1981 года и сопровождающая ее Рекомендации N 163.

Для обозначения системы взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленной на обеспечение согласования их интересов в сфере труда, в российском законодательстве применяется термин «социальное партнерство».

Социальное партнерство – сложная правовая и социальная категория. Оно представляет собой, с одной стороны, систему взаимоотношений (сотрудничества, диалога) работников,

работодателей и государства, с другой стороны – принципы такого сотрудничества. Трудовой кодекс РФ в ст. 23 определяет социальное партнерство в сфере труда следующим образом:

Социальное партнерство в сфере труда (далее - 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.

Такое понятие «социальное партнерство» основано на принципе трипартизма (трехсторонности), что соответствует международно-правовому регулированию труда.

В соответствии со ст. 25 ТК РФ сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают, как правило, в роли посредников, однако в некоторых случаях могут быть и стороной:

- Когда они выступают в качестве работодателей в отношениях с работающими в них государственными и муниципальными служащими, для которых они являются работодателями.
- В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством в соответствии со ст. 34 Трудового кодекса РФ.

Социальное партнерство может строиться на основе принципа бипартизма – связей традиционных социальных партнеров (профсоюзов, трудовых коллективов, с одной стороны, и работодателей – с другой) и трипартизма, согласно которому к названным субъектам присоединяются государство или органы местного самоуправления. Соответственно можно выделить два вида партнерства: двухстороннее и трехстороннее сотрудничество.

Коллективный договор

Понятие, стороны и значение коллективного договора, как одной из важнейших форм социального партнерства и как правового института в сфере трудового права раскрываются в статье 40 Трудового кодекса РФ. В ней обращено внимание и на другие важные вопросы, в частности, на порядок разрешения неурегулированных разногласий, возникающих на стадии ведения коллективных переговоров о заключении коллективного договора.

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

Главная цель коллективного договора – на основе взаимного соглашения сбалансировать условия труда и заработной платы, определяющие содержание социально-трудовых отношений коллектива работников соответствующей организации или индивидуального предпринимателя.

Стороны коллективного договора – работники и работодатели в лице своих представителей. В настоящее время расширена сфера заключения коллективных договоров, поскольку в соответствии с ч. 1 ст. 40 ТК РФ они регулируют социально-трудовые отношения не только в организации, но и у индивидуального предпринимателя.

Значение коллективных договоров заключается в том, что они являются правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые регулируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Они впервые включены в официальный перечень источников трудового права, предусмотренный ст. 5 ТК РФ.

Определение коллективного договора, сформулированное в ст. 40 Трудового кодекса РФ, полностью соответствует определению, данному в Рекомендации Международной организации труда (МОТ) № 91 «О коллективных договорах», согласно которому под коллективным договором подразумевается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной

или несколькими организациями предпринимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями работников или при их отсутствии с представителями самих работников, надлежащим образом избранными в качестве их представителей. В них также подчеркивается, что всякий коллективный договор должен связывать подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен.

Срок ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора – 3 месяца со дня начала переговоров, который исчисляется со дня, следующего за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров согласия на их ведение. Если в течение установленного срока не достигнуто согласия сторон по отдельным положениям проекта коллективного договора, стороны не освобождаются от обязанности подписать его на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Тем самым Трудовой кодекс РФ по существу обязывает стороны к заключению коллективного договора, а также устанавливает срок и процедуру разрешения возникающих разногласий в период коллективных переговоров по оставшимся спорным вопросам или вынесения их на решение компетентных органов в соответствии с установленным порядком.

Важно учесть, что коллективный договор может заключаться как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Полномочия сторон, участвующих в переговорах по заключению коллективных договоров в соответствующих подразделениях, определены в ч. 5 статьи 40 ТК РФ. Интересы работодателя в них представляют руководители подразделений или иные лица, в соответствии со ст. 33 Трудового кодекса РФ, наделенные необходимыми полномочиями работодателем организации.

Правом представлять интересы работников в этих подразделениях наделяются представители работников этого подразделения, определяемые в соответствии с правилами ведения коллективных переговоров в организации в целом, которые установлены ч. 2 – 5 ст. 37 Трудового кодекса РФ.

Содержание и структура коллективных договоров

Статья 41 Трудового кодекса РФ предоставляет право сторонам самим определять содержание и структуру коллективного договора. В ней также проведен перечень наиболее актуальных вопросов, по которым разрабатываются обязательства работников и работодателя. Этот перечень не является исчерпывающим, поскольку в нем указывается, что в коллективный договор могут включаться и другие вопросы, определенные сторонами.

Самостоятельно определяется и структура коллективного договора, то есть формирование тематических разделов с учетом однородности включаемых в них обязательств и необходимости их коллективно-договорного регулирования применительно социально-экономическим возможностям конкретной организации.

Значительное внимание вопросам конкретизации практики заключения и содержания условий коллективных договоров было уделено также Минтрудом России в разработанном им Макете коллективного договора от 06.11.2003, который носит для сторон рекомендательный характер. Его цель – оказание содействия руководителям организаций и специалистам, профсоюзным органам при подготовке проекта коллективных договоров в организациях различных отраслей независимо от формы собственности и организационно-правовых форм.

На титульном листе коллективного договора указывают фамилии и инициалы представителя работодателя и представителя работников, дату подписания коллективного договора, наименование организации, где он заключен, и на какой год (годы). Срок его действия – не более трех лет.

В Макете выделено восемь разделов. Раздел 1 «Общие положения», в котором указывается на юридическое значение и предмет коллективного договора как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения. Его предметом являются обязательства сторон по вопросам труда. В разделах 2 – 5 сформулированы рекомендуемые обязательства сторон по актуальным условиям труда: оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации (раздел 2), гарантии при

возможном высвобождении (увольнении), обеспечение занятости (раздел 3), рабочее время и время отдыха (раздел 4), охрана труда (раздел 5). Рекомендации, содержащиеся в разделе 6, озаглавленном «Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями», касаются в основном улучшения условий труда, его охраны, социальной помощи работникам, имеющим детей дошкольного возраста, повышения культурного обслуживания работников.

В коллективные договоры рекомендуется включать обязательства работодателя по обеспечению гарантий деятельности организации, например, безвозмездно предоставлять профсоюзному органу надлежащее помещение, перечислять профоргану конкретный размер средств на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, а также в установленном порядке предоставлять профсоюзной организации информацию о деятельности хозяйственной организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

Нередко в коллективные договоры рекомендуется включать обязательства работников не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок, если работодатель выполняет обязательства, возложенные на него коллективным договором.

Классификация условий коллективного договора

Условия, включаемые в коллективные договоры, по своему характеру следующие:

- Обязательственные условия коллективного договора.
- Нормативные условия коллективного договора.
- Организационно-правовые условия коллективного договора.
- Информационные условия коллективного договора.

Обязательственные условия коллективного договора – условия, которые предусматривают необходимость осуществления конкретных мер, направленных на совершенствование организации труда, улучшение охраны труда и др. Они могут быть двусторонними в случае, когда их обеспечение возлагается на обе стороны коллективного договора, и односторонними, выполнение которых обеспечивается проведением соответствующих мер одной из сторон.

Нормативные условия коллективного договора – это нормы трудового права, регулирующие трудовые и иные тесно связанные в ними отношения работников данной организации. Они определяют права, обязанности и ответственность сторон трудового правоотношения.

В нормах трудового права, содержащихся в коллективном договоре, могут устанавливаться льготы и преимущества, условия труда с учетом финансово-экономического положения работодателя. По своему уровню они обычно устанавливаются более благоприятными по сравнению с теми, которые установлены законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями по тем же условиям труда.

В коллективных договорах не могут содержаться условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению в соответствии с ч. 2 ст. 9 Трудового кодекса РФ.

Коллективно-договорные нормы трудового права распространяются на всех работников организации при наступлении соответствующего юридического факта. За их нарушение наступает юридическая ответственность, аналогичная той, которая предусмотрена за несоблюдение норм трудового законодательства.

Организационно-правовые условия коллективного договора – это те, которые определяют правила вступления в коллективные переговоры, сроки их ведения, порядок разрешения разногласий, срок действия коллективного договора, соглашения, порядок их изменения и дополнения и т.п.

Информационные условия коллективного договора – это положения коллективного договора, знакомящие работников организации с отдельными актами трудового законодательства. Среди них актуальны те, в которых отражены особенности условий труда лиц, занятых в соответствующей сфере трудовой деятельности. На практике не рекомендуется включать в коллективный договор те нормы трудового законодательства, ознакомление с которыми является вполне доступным для работников.

Порядок заключения, изменения и дополнения коллективного договора

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяются сторонами в соответствии с Трудовым кодексом РФ (статьи 42 – 44) и иными федеральными законами.

Подготовленный в окончательном виде проект договора подписывается сторонами комиссии, участвовавшими в его разработке. Ее деятельность регламентируется локальными актами с учетом действующего законодательства о труде. В нем не предусмотрена обязательность проведения общего собрания (конференции) работников организации для утверждения коллективного договора, следовательно, такая необходимость может определяться самими сторонами.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в них в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения. При этом необходимо направить инициатору переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников предприятия, организации, учреждения, индивидуального предпринимателя. Коллективные договоры, заключаемые в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, распространяются на всех работников соответствующего подразделения.

Порядок изменения и дополнения коллективного договора в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса РФ логично увязаны с вышеизложенным порядком его разработки и заключения. Они могут производиться либо в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. Они могут касаться лишь коллективного договора, заключенного в конкретной организации.

Срок действия коллективного договора

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех 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 реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора

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

Представители работодателя за виновное невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности по нормам трудового законодательства на основании ст. 419 ТК РФ, согласно которой лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

В поддержку своих требований, выдвигаемых в процессе коллективных переговоров по заключению коллективного договора или соглашения, профсоюзы имеют право на организацию и проведение забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий. Забастовка как крайняя мера воздействия на работодателя применяется в тех случаях, когда были использованы все предусмотренные процедуры переговоров и примирительные меры урегулирования разногласий.

Соглашение: понятие и виды

Правовое понятие и значение соглашения раскрываются в статье 45 Трудового кодекса РФ. Закрепленное в указанной статье определение подчеркивает регулятивное значение соглашений, которые содержат нормы трудового права. Соглашения, в зависимости от уровня заключения, устанавливают либо конкретные условия труда соответствующих категорий работников, либо общие обязательства сторон соглашения по обеспечению определенных трудовых прав и гарантий.

Понятие и стороны соглашения

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

Виды соглашений

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

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

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

По количеству сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть:

- Двухсторонними;
- Трехсторонними.

Двусторонние соглашения заключаются работодателями и профессиональными союзами или объединениями профсоюзов.

Трехсторонние соглашения заключаются с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления.

Вид соглашения определяется по согласованию между представителями работников и работодателей.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

На федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства может заключаться одно трехстороннее соответственно генеральное, межрегиональное, региональное, территориальное соглашение.

Содержание и структура соглашений

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия соглашения и порядке осуществления контроля за его выполнением.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);
- гарантии, компенсации и льготы работникам;
- режимы труда и отдыха;
- занятость, условия высвобождения работников;
- подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства;
- условия и охрана труда;
- развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;
- дополнительное пенсионное страхование;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению соглашения через средства массовой информации. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров. Работодатель, получивший указанное уведомление, обязан проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. Работодатель, не являющийся членом объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по заключению соглашения, вправе участвовать в коллективных переговорах путем вступления в члены этого объединения работодателей или в других формах, определенных этим объединением работодателей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального соглашения в течение шести месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение 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.

Соглашение подписывается представителями сторон.

Действие соглашения

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

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.

Соглашение действует в отношении:

- всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключившее соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;
- работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;
- органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах, взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей - государственных органов, органов местного самоуправления, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий соглашение действует также в случае, если оно заключено от их имени уполномоченными государственным органом или органом местного самоуправления (статья 34 Трудового Кодекса).

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях третьей и четвертой настоящей статьи.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Соглашением может быть предусмотрено, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами.

Регистрация коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения - соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Представители работников в социальном партнерстве

Все блага общества, включая процветание работодателя, создаются трудом работников. Для них труд не просто выгодная деятельность и социальное отношение, а непременное условие существования.

Отдельный работник слишком слаб перед организационными и финансовыми возможностями работодателя, а потому государство принимает меры для защиты прав работника, гарантируя право работников на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов. Заметим, что работник ДОЛЖЕН РАБОТАТЬ и, как правило, не имеет возможности разрешать свои проблемы в рабочее время. Если работник получил производственную травму или профессиональное заболевание, он зачастую не может лично присутствовать даже при решении собственной судьбы. Тогда он имеет право направить своего представителя или доверенное лицо.

Решение многих вопросов управления охраной труда требует присутствия работника, а потому это делает за всех работников или за их часть какой-либо полномочный представитель работников. Интересы работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

При отсутствии в учреждении первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в сфере охраны труда осуществляется профессиональными союзами и иными уполномоченными работниками представительными органами, которые вправе избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

Уполномоченные (доверенные) лица входят, как правило, в состав комитета (комиссии) по охране труда учреждения.

Рекомендуется, чтобы все вышеизложенные моменты были определены либо в коллективном договоре или ином другом совместном решении работодателя и представительного органа работников.

Организация работы уполномоченных лиц по охране труда

Возможность первичной профсоюзной организации на выбор уполномоченного (доверенного) лица по охране труда организации предусмотрена статьей 370 Трудового кодекса РФ. Указанная статья также устанавливает основные права уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза.

В соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ постановлением Исполкома ФНПР от 18.10.2006 N 4-3 утверждено Типовое положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза. Типовое положение определяет основные направления деятельности, права и обязанности уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда на предприятиях, в учреждениях и организациях, в которых работают члены профсоюза.

Уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда профессионального союза (далее – уполномоченный) в своей деятельности руководствуется требованиями охраны труда, постановлениями (решениями) первичной профсоюзной организации и ее выборных органов, коллективным договором и (или) соглашением, локальными нормативными актами по охране труда.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает выборы уполномоченных в каждом ее структурном подразделении и в организации в целом. Численность уполномоченных, порядок их избрания и срок полномочий устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом в зависимости от конкретных условий производства и необходимости обеспечения профсоюзного контроля за соблюдением безопасных условий труда на рабочих местах.

Уполномоченным не может быть избран работник (должностное лицо), в функциональные обязанности которого входит обеспечение безопасных условий и охраны труда в организации, ее структурном подразделении.

Комитеты (комиссии) по охране труда

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

работников (при наличии такого представительного органа). Примерное положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

Комитет (комиссия) по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комитета (комиссии) по охране труда строится на принципах социального партнерства.

Задачами комитета (комиссии) по охране труда являются:

- разработка программы совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов) по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;
- участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;
- участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- участие в оценке профессиональных рисков;
- подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

Организация комитетов (комиссий) по охране труда и тесно связанного с ними института уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда производится в соответствии со ст. 224 Трудового кодекса РФ и с приказом Минтруда России от 22.09.2021 N 650н "Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда".

Примерное положение о комитете (комиссии) по охране труда (далее - Положение) разработано с целью организации совместных действий работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников.

На основе Положения приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа утверждается положение о комитете (комиссии) по охране труда (далее - Комитет) с учетом специфики деятельности работодателя.

Положение предусматривает основные задачи, функции и права Комитета.

Комитет является составной частью системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа Комитета строится на принципах социального партнерства.

Комитет взаимодействует с органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда, на территории которого осуществляет деятельность работодатель, органами государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства указанного субъекта Российской Федерации, другими органами государственного надзора (контроля), а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

Комитет в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, действующими в отношении работодателя, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными актами работодателя.

Численность членов Комитета определяется в зависимости от численности работников, занятых у работодателя, организационной структуры, специфики производства и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

Выдвижение в Комитет представителей работников может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представители работодателя выдвигаются работодателем. Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комитета, как правило, является непосредственно работодатель или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем - работник службы охраны труда работодателя.

Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем Комитета.

Члены Комитета проходят обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Члены Комитета, представляющие работников, отчитываются не реже одного раза в год перед выборным органом первичной профсоюзной организации или собранием (конференцией) работников о проделанной ими в Комитете работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференция) работников вправе отзывать из состава Комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава Комитета и назначать вместо них новых представителей.

Обеспечение деятельности Комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя.

Модуль 2. Стратегия безопасности труда и охраны здоровья

Тема 2.1. Стратегия работодателя в области охраны труда

Стратегия работодателя в области охраны труда

Обеспечение охраны труда, включая соответствие требованиям охраны труда, установленным национальными законами и правилами, входит в обязательства и обязанности

работодателя. Работодатель должен продемонстрировать свои безусловное руководство и приверженность деятельности по охране труда в организации и организовать создание системы управления охраной труда. Основные элементы системы управления охраной труда - политика, организация, планирование и осуществление, оценка и действия по совершенствованию.

Права работников на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, должны и могут быть реализованы на всех рабочих местах всех работодателей. Работодатель, являющийся собственником рабочих мест, средств и орудий труда, организатором производства и нанимателем рабочей силы, имеет все законные основания (права собственности и распоряжения) и все материальные, финансовые и трудовые ресурсы для обеспечения этих прав нанятых им работников. Именно поэтому общество в лице государства возлагает на работодателя обязанности и ответственность по созданию и обеспечению функционирования системы управления охраной труда. Однако работодатель несет не только обязанности и связанную с ними ответственность, он может абсолютно добровольно взять на себя дополнительные обязательства по охране труда и безопасности производства (и связанную с ними ответственность за их выполнение).

От реальных действий работодателя и его должностных лиц зависят поведение и действия остальных работников, а потому работодателю (и его должностным лицам, особенно первому руководителю) следует быть примером и лидером в вопросах охраны труда, проявлять активность и явную заинтересованность в эффективной системе управления охраной труда и тем самым показывать свою приверженность в выполнении установленных государством требований и взятых на себя обязательств.

Приверженность руководства организации к вопросам охраны труда - основная составляющая успешного функционирования системы управления охраной труда. Для обеспечения максимальной эффективности системы управления охраной труда этот принцип должен распространяться сверху вниз на все уровни управления организации.

Приверженность и личный пример высшего руководства организации обеспечивают реальную значимость системы управления охраной труда и гарантируют поддержку каждому из ее элементов. Для обеспечения наиболее эффективных результатов функционирования системы управления охраной труда в рамках всей организации высшему руководству следует постоянно подтверждать своими действиями, что обеспечение безопасности и сохранения здоровья и трудоспособности работников являются такими же важными составляющими деятельности организации, как завоевание рынков сбыта, обеспечение высокого качества продукции и/или услуг, их низкой себестоимости, выполнение всех договорных обязательств и т.п.

Приверженность охране труда всех руководителей организации должна быть очевидной и наглядной, носить характер, обеспечивающий непрерывное совершенствование. Наглядная и активная приверженность руководителей принципам системного управления охраной труда и так называемым "культуре безопасности" и/или "культуре профилактики в охране труда" состоит в осуществлении таких действий, как:

- поощрение любых инициатив любого работника, связанных с улучшением состояния условий и охраны труда, и руководство внедрением этих инициатив в практику;

- проявление личной инициативы и активного участия в руководстве деятельностью по улучшению условий труда, соблюдению требований охраны труда, повышению эффективности и результативности функционирования системы управления охраной труда;

- строгое личное выполнение и постоянный контроль за выполнением работниками требований охраны труда и требований безопасности, определенных технологическими регламентами (инструкциями).

При этом всем руководителям в своих подразделениях в пределах полномочий и по своим направлениям следует обеспечивать наличие людских (человеческих), материальных и финансовых ресурсов, позволяющих эффективно разрабатывать, внедрять, пересматривать и поддерживать систему управления охраной труда.

При возникновении противоречий между стратегическими целями в области охраны труда, провозглашенными в политике, и другими производственными задачами организации высшее руководство организации должно разрешать их таким образом, чтобы принятые решения отвечали требованиям системы управления охраной труда.

Политика как стратегия и стиль управления в области охраны труда определяет общую направленность и принципы деятельности работодателя в сфере охраны труда.

Цели и задачи работодателя по достижению целей в области охраны труда:

Основные цели политики в области охраны труда, выполнение которых работодатель принимает на себя, могут быть:

- стремление к нулевому травматизму, предупреждение несчастных случаев и профзаболеваний;
- обещание следовать требованиям Трудового кодекса и других подзаконных актов по охране труда
- обязательство о согласовании с работниками и их представительным органом мероприятий по охране труда, которые требует учета их мнения;
- работа над реализацией системы совершенствовании охраны труда.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

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

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

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим

Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается 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.

Тема 2.2. Лидерство в области охраны труда

Задачи:

- определение заинтересованных сторон в процессе формирования и развития лидерских качеств в области охраны труда у работников различных уровней;
- определение ключевых характеристик лидерства в области охраны труда;
- описание основных процессов формирования лидерства и определение способов их реализации: критерии лидерства, личные обязательства и цели, мониторинг и оценка выполнения обязательств лидера.

Для достижения высоких результатов производственной деятельности требуется выполнение запланированных показателей в области охраны труда, достижения целей и задач по защите жизни и здоровья работников организации и подрядных организаций, а также по защите физических активов и репутации организации.

Все руководители в организации должны нести ответственность за достижение целей в области охраны труда путем демонстрации надлежащего безопасного поведения и лидерства в области охраны труда, четкого распределения обязанностей и ответственности в данном направлении, обеспечения необходимых ресурсов, а также с помощью измерения, анализа и непрерывного улучшения показателей в области охраны труда.

Главная задача лидера в области охраны труда применять на практике, демонстрировать важность соблюдения требований по охраны труда и вдохновлять работников организации соблюдать требования охраны труда и следовать принципам охраны труда, установленным в Политике организации в области охраны труда, а также контролировать их исполнение.

Термины и определения

Аудит – систематический, независимый и документированный процесс получения свидетельств аудита (проверки) и объективного их оценивания с целью установления степени выполнения согласованных критериев аудита (проверки).

Безопасное действие – действие работника, позволяющее без риска для жизни и здоровья, либо возникновения другого происшествия, осуществлять производство работ в соответствии с предъявляемыми к ним требованиями.

Безопасное условие – фактор рабочего места, соответствующий требованиям действующего законодательства и локальных нормативных документов, в том числе требованиям, обеспечивающим безопасное производство работ.

Критерий лидерства в области охраны труда – показатель лидерства в области охраны труда, который организация считает обязательными в текущем периоде.

Лидерство в области охраны труда (лидерство) – способность руководить группой людей, влиять на этих людей и вовлекать их осознанно и добровольно действовать соответствующим образом для достижения целей организации в области охраны труда.

Минута безопасности – краткая информация о существующих опасностях в месте проведения встречи, совещания и т.д., а также о необходимых действиях в случае реализации данных опасностей.

Опасное событие – любое незапланированное событие в рабочей среде организации, которое привело или могло привести к ущербу людям, окружающей среде, активам или репутации организации.

Опасное действие – действие или бездействие работника, являющееся нарушением требований, действующих законодательных, нормативных правовых актов и локальных нормативных и распорядительных документов, в результате которых повышается риск повреждения здоровья работника или окружающих, либо возникновения другого происшествия.

Опасное условие – фактор рабочего места, напрямую не связанный с действием или бездействием одного или нескольких работников, который может привести к происшествию или травме, если его не устранить.

Примечание: Опасное условие может быть вызвано ошибками в проекте, технологии производства, некачественном обслуживании или ухудшением свойств материала. Основное отличие опасного условия от опасного действия заключается в том, что опасное условие выходит за рамки прямого влияния работника на это условие.

Поведенческий аудит безопасности – вид аудита, основанный на наблюдении за действиями конкретного работника или группой работников во время выполнения им производственного задания, оценке условий выполнения работником/работниками производственного задания, а также последующей беседе между работником и аудитором.

Подрядная организация (подрядчик) – юридическое лицо, зарегистрированное в соответствии с законодательством Российской Федерации, которое обязуется в соответствии с условиями договора подряда выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику.

Происшествие – любое незапланированное событие, случившееся в рабочей среде организации, которое привело или могло привести к несчастному случаю на производстве, пожару, взрыву, аварии, дорожно-транспортному происшествию, негативному влиянию на окружающую среду, ущербу организации или любому подобному событию.

Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с возложенной (выполняемой им) трудовой функцией и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Риск в области охраны труда – мера опасности, характеризующаяся вероятностью (частотой) возникновения опасного события (происшествия) и тяжестью (серьезностью) его последствий (ущерба).

Служба охраны труда (далее СОТ) – это самостоятельное структурное подразделение организации, образованное с целью обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением и состоящее из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) службы охраны труда.

Заинтересованная сторона – лицо, группа лиц или организация, которая может влиять, находиться под влиянием лидера.

Опасность – фактор среды и трудового процесса, который при определенных условиях может нанести ущерб людям, окружающей среде, активам или репутации.

Примечание: Понятие опасности включает в себя понятия опасный и вредный фактор рабочей среды, а также экологический аспект.

Показатель лидерства – показатель для характеристики лидерства, который подлежит объективному анализу (проверке).

Проактивный показатель – показатель, направленный на идентификацию рисков в области охраны труда, посредством анализа деятельности.

Примечание: Проактивный метод основан на анализе событий с незначительными последствиями (ущербом) или отсутствием таковых и базируется на принципе минимизации предпосылок к происшествиям с целью предотвращения самих происшествий. Примером являются показатели мониторинга регулярных проверок, аудитов.

Производственное структурное подразделение – структурное подразделение организации, непосредственно занятое выполнением производственного/ технологического процесса (либо его части) по изготовлению продукции и/или обслуживанию оборудования и/или выполнению связанных с ними работ/услуг.

Производственный объект – здания, сооружения, помещения промышленного назначения, технологические комплексы (установки, станции), автомобильные и железные дороги, транспортные средства, специальная техника, используемые в производственной и административно-управленческой деятельности.

Производственный участок – часть производственного структурного подразделения организации, объединяющая ряд рабочих мест, сгруппированных по определённому признаку, осуществляющая часть общего производственного/технологического процесса по изготовлению продукции и/или обслуживанию оборудования и/или выполнению связанных с ними работ/услуг.

Реактивный показатель – показатель, характеризирующий событие, такое как инцидент, авария, несчастный случай и прочие происшествия, которые уже произошли.

Примечание: Реактивный показатель основан на сборе статистики и анализе случившихся происшествий и их последствий.

Результативность – степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов.

ПАБ – поведенческий аудит безопасности.

ОТ – охрана труда.

ПДД – правила дорожного движения.

Руководитель – должностное лицо организации, эксплуатирующего производственные объекты: руководитель организации, заместитель руководителя организации, курирующие производственную деятельность, руководитель производственного структурного подразделения, руководитель производственного участка.

СИЗ – средства индивидуальной защиты.

ОС – окружающая среда.

Общее описание системы формирования и развития лидерских качеств в области охраны труда

Достижение высоких результатов производственной деятельности требует выполнения запланированных показателей в области ОТ. Это означает, что цели и задачи по защите жизни и здоровья работников организации и заинтересованных лиц, а также по защите физических активов, репутации организации, должны быть достигнуты.

Все руководители в организации несут ответственность за достижение целей в области ОТ путем демонстрации надлежащего безопасного поведения и лидерства в отношении ОТ, четкого распределения обязанностей и ответственности в данном направлении, обеспечения необходимых

ресурсов, а также с помощью измерения, анализа и непрерывного улучшения показателей в области ОТ.

Лидерство – способность обеспечить руководство группой людей, влиять на этих людей и вовлекать их осознанно и добровольно действовать соответствующим образом для достижения целей организации в области ОТ.

Роль лидеров в области ОТ заключается в том, чтобы применять на практике и демонстрировать важность соблюдения требований по ОТ и вдохновлять работников организации соблюдать требования ОТ и следовать принципам ОТ.

Заинтересованные стороны

Результаты проявления руководителем лидерских качеств в области ОТ оказывают влияние на:

- подчиненных работников;
- руководителя(ей);
- работников других структурных подразделений;
- подрядчиков;
- организации в целом.

1. Подчиненные работники

Безопасность подчиненных работников находится в большой зависимости от уровня лидерских качеств как непосредственного руководителя, так и руководителей вышестоящих уровней.

2. Руководитель(и)

Вышестоящий руководитель полагается на лидерские качества подчиненного (лидера) в достижении целей в области ОТ.

3. Работники других структурных подразделений

Работники, которые не являются подчиненными или руководителями лидера, могут оказаться под его влиянием при одновременном выполнении работ и/или оказании услуг.

4. Подрядчики

Подрядчики формируют свое отношение к ценностям организации (в частности, в области ОТ) в том числе через общение с лидерами.

5. Организация в целом

Результативность в организации в достижении целей по ОТ зависит от вклада каждого работника, при этом лидеры являются движущими силами положительных изменений.

Характеристики лидерства

Заинтересованные стороны формируют ожидания по отношению к лидеру в области ОТ. Данные ожидания являются характеристиками лидерства.

В организации определены следующие характеристики лидерства:

- убеждения;
- авторитет;
- действия;
- поддержка.

1. Убеждения

Лидер в области ОТ:

- убежден сам и убедительно доносит до работников свое понимание охраны труда, объясняет, почему считает это важным;
- демонстрирует личную убежденность и приверженность по обеспечению безаварийной рабочей среды;
- даёт понять другим, что берёт на себя личную ответственность за обеспечение безопасности труда работников, и что для него это приоритетная задача. Лидеры всегда стремятся к постоянному повышению результативности деятельности в области ОТ.

2. Авторитет

Для лидера важно:

- пользоваться авторитетом среди работников, которые должны быть уверены в его порядочности и принципиальности;
- подавать личный пример своими поступками - безопасным поведением и выполнением всех требований ОТ;
- постоянно следить за тем, чтобы руководители осознавали свою личную ответственность за безопасность труда подчиненных работников;
- постоянно поддерживать атмосферу открытости и прозрачности, чтобы работники не боялись сообщать о нарушениях.

3. Действия

Лидеры в области ОТ:

- поощряют и поддерживают корректный диалог в целях выявления рисков ОТ и принятия соответствующих мер, даже если на это требуются затраты и время;
- не пренебрегают вопросами ОТ ради достижения бизнес-целей;
- осуществляют строгий контроль за соблюдением правил ОТ;
- всегда привлекают к ответственности тех, кто сознательно нарушает правила ОТ или призывает других нарушать правила ОТ;
- останавливают работы и поддерживают работников в случае остановки ими работ при наличии небезопасных условий или действий;
- поощряют безопасное поведение работников.

4. Поддержка

В организациях с высоким уровнем культуры безопасности труда, руководители одновременно являются наставниками и образцом соблюдения правил ОТ.

Лидеры в области ОТ поддерживают работников в вопросах ОТ:

- внимательно слушая работников и задавая вопросы, вносят коррективы в их небезопасное поведение. Лидеры объективно оценивают результаты работы в области ОТ и открыто доводят результаты оценки до подчиненных работников;
- привлекая экспертов по вопросам ОТ и демонстрируя открытость новым идеям в области повышения ОТ;
- организуя обучение по ОТ работников в доступной им форме, в зависимости от уровня их квалификации.

Описание процесса формирования и развития лидерства

Процессы формирования и развития лидерства в области ОТ (Таблица 1) образуют цикл постоянного улучшения системы формирования и развития лидерства. В этом цикле каждый руководитель на основе текущих критериев лидерства формулирует личные обязательства и цели, которые достигаются посредством реализации личных обязательств лидера. Завершается цикл оценкой результативности лидера. Результаты оценки используются каждым лидером для постановки новых целей.

Таблица 1 – Формирование и развитие лидерства в области ОТ

№ п/п	**Операция (функция)**	**Ответственный исполнитель (срок исполнения)**	**Метод и документирование**
1.	Определение (пересмотр в случае необходимости) критериев лидерства. Организация	СОТ Срок – не установлен.	Входящие: Потребность заинтересованных сторон в наличии лидерских качеств в области ОТ у руководителей. Продукт:

	утверждения критериев лидерства.		Приказ, определяющий критерии лидерства на фиксированный период времени. Требования: Критерии лидерства определяются для каждой характеристики лидерства на основе показателей лидерства с указанием весовых коэффициентов для каждого критерия. В приказе указывается период действия критериев лидерства и сроки их доведения до руководителей организации.
2.	Определение личных обязательств лидера.	Руководитель структурного подразделения.	Входящие: Приказ с указанием критериев лидерства. Продукт: Проект личных обязательств руководителя. Требования: Личные обязательства должны быть установлены на текущий год для каждого критерия лидерства ОТ.
3.	Утверждение личных обязательств лидера.	Его непосредственный руководитель. Не позднее 30 рабочих дней с даты подписания приказа.	Входящие: Проект личных обязательств лидера. Продукт: Утверждённые личные обязательства лидера. Требования: Утверждённые личные обязательства. размещаются на его рабочем месте или на информационных стендах.
4.	Реализация личных обязательств лидера.	Каждый руководитель. Срок – до 20 декабря текущего года.	Входящие: Утверждённые личные обязательства лидера. Продукт: Выполненные личные обязательства лидера с подтверждающими материалами. (перечни рисков, отчёты по ПАБ, результаты расследования происшествий и т.д.). Требования: При реализации личных обязательств лидера руководитель использует инструменты, которые указываются в локальном акте организации.
5.	Самооценка лидера.	Каждый руководитель.	Входящие:

		Срок – до 31 декабря текущего года.	Выполненные личные обязательства лидера. Продукт: • Заполненный вопросник для самооценки лидера. • Заполненная лидером Форма оценки выполнения личных обязательств лидера. Требования: Лидер проводит самооценку, используя вопросник для самооценки руководителя по форме. Он заполняет Форму оценки выполнения личных обязательств. В случае невыполнения или не полного выполнения личных обязательств лидер в графе «Комментарии» указывает причины невыполнения.
6.	Оценка лидера руководителем; анализ результатов.	Его непосредственный руководитель. Срок – до 25 января года, следующего за годом утверждения личных обязательств.	Входящие: • Утверждённые личные обязательства лидера. • Материалы, подтверждающие выполнение личных обязательств лидера (перечни рисков, отчёты по ПАБ, результаты расследования происшествий и т.д.). • Заполненный вопросник для самооценки лидера. • Заполненная лидером Форма оценки выполнения личных обязательств лидера. Продукт: Заполненная непосредственным руководителем Форма оценки выполнения личных обязательств лидера. Предложения по изменению личных обязательств на следующий год (при необходимости). Требования: Непосредственный руководитель проводит итоговую оценку выполнения его личных обязательств. Окончательная оценка по каждой характеристике лидерства определяется непосредственным руководителем с учетом результатов самооценки лидера с

			использованием вопросника его самооценки, а также выполнения личных обязательств лидера, достижения установленных показателей лидерства, наличия материалов, подтверждающих выполнение личных обязательств лидера (перечни рисков, отчёты по ПАБ, результаты расследования происшествий и т.д.). Непосредственный руководитель проводит анализ выполнения личных обязательств лидера и даёт рекомендации лидеру по их изменению.
7.	Корректировка личных обязательств лидера.	Каждый руководитель. Срок – до 1 февраля года, следующего за годом утверждения личных обязательств лидера.	Входящие: Результат анализа выполнения личных обязательств лидера. Предложения по изменению личных обязательств на следующий год. Продукт: Проект личных обязательств лидера на следующий год. Требования: Результаты анализа выполнения личных обязательств за прошедший год используется руководителем для разработки (корректировки) личных обязательств лидера на следующий год.
8.	Проверка выполнения личных обязательств.	СОТ. Срок – не установлен.	Входящие: Утверждённые личные обязательства лидера. Материалы, подтверждающие выполнение личных обязательств лидера. Заполненный вопросник самооценки. Продукт: Результат проверки выполнения личных обязательств лидера. Требования: Проверка выполнения требований, а также выполнения руководителями личных обязательств лидера осуществляется в ходе проведения внутренних аудитов ИСУ ОТ и производственного контроля (4-й и 5-й этапы контроля). Проверка носит выборочный характер. Факт

			невыполнения личных обязательств лидера является несоответствием в рамках внутреннего аудита ИСУ ОТ или производственного контроля.

Показатели лидерства

Система показателей лидерства (Таблица 2) обеспечивает возможность оценки соответствия лидерских качеств руководителей ожиданиям заинтересованных сторон.

Таблица 2 – Система показателей лидерства

Характеристика лидерства	Показатель лидерства
Убеждения	Личное участие в оценке рисков.
Авторитет	Личное соблюдение требований ОТ. Посещение производственного объекта по вопросам ОТ. Участие в поведенческих аудитах безопасности. Минута безопасности в начале совещания. Участие в расследовании происшествий.
Действия	Проведение результативных инструктажей. Навыки в расследовании происшествий. Навыки в оценке риска. Навыки в поведенческом аудите.
Поддержка	Совещания по ОТ для подчиненных и/или подрядчиков.

Тема 2.3. Мотивация работников на безопасный труд

Психологические аспекты трудовой деятельности

Базовые понятия

Психология труда - область психологической науки, изучающая психологические аспекты трудовой деятельности людей.

Психология безопасного труда – область психологии труда, изучающая:

- психологические причины опасных действий работников, вследствие которых в процессе труда происходят несчастные случаи, инциденты, аварии и другие опасные события;
- пути использования психологии для повышения уровня безопасности работников.

Объектом исследования психологии безопасного труда являются различные виды предметной деятельности человека, связанные с опасностью.

Предметом исследования в данной области являются свойства личности и психические состояния человека, отражающиеся на безопасности его трудовой деятельности.

Индивидуальная подверженность несчастным случаям – склонность к поведению, которое характеризуется повышенным риском, импульсивностью, неспособностью к адекватной оценке опасности для себя и окружающих.

Защищенность от несчастных случаев – способность человека не создавать для себя и других опасные ситуации, а в случае их возникновения (по его вине или независимо от него) успешно им противодействовать.

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.

Опасная ситуация – состояние рабочего места (объекта, технологического процесса), при котором создалась высокая вероятность возникновения несчастного случая (инцидента, аварии).

Человеческий фактор – ключевой фактор безопасного труда

Основным общепризнанным методом охраны труда уже многие годы является использование технических средств безопасности. При этом решаются две основные задачи:

а) создание машин, инструментов, технологий, при использовании которых опасность возникновения несчастного случая снижается до минимума;

б) создание специальных средств защиты, охраняющих человека от опасности в процессе труда.

Однако по данным статистики, по крайней мере, в двух из трех несчастных случаях главным виновником является не техника, не технологический процесс, а сам работающий человек, который, по тем или иным причинам, не соблюдал правила безопасности, нарушал нормальное течение трудового процесса, не использовал предусмотренные средства защиты и т.п.

Самое общее рассмотрение закономерностей технологического прогресса позволяет заметить, что обстоятельства, способствующие возникновению несчастных случаев и аварий, возникают по вполне объективным причинам.

Первая причина. С развитием орудий труда расширился диапазон воздействия человека на окружающий его мир, как по разнообразию, так и по интенсивности. Достижения науки позволяют при разработке техники делать ее менее опасной, создавать соответствующие средства защиты от опасности, выбирать способы действия с учетом опасности и т.д. Однако, несмотря на эти предупреждающие меры, с развитием техники опасность растет быстрее, чем противодействие ей.

Вторая причина, делающая условия труда и жизни человека более жесткими и опасными, это рост цены ошибки. Теперь люди чаще гибнут от тока высокого напряжения, калечатся при использовании все более мощных грузоподъемных и транспортных средств, падают с высоты многоэтажных домов, - и падают не на землю, а на асфальт, бетон.

Третья причина - привыкание человека к опасности. Используя блага, даваемые техникой, и привыкая к ним, человек зачастую забывает, что техника обычно является еще и источником высокой опасности, а интенсивное использование ее повышает возможность реализации этой опасности. Постоянное взаимодействие с опасным оборудованием и неосведомленность о массовости несчастных случаев ведут к тому, что человек перестает бояться того, что на самом деле является очень опасным. Постепенно происходит адаптация не только к опасности, но и привычка к нарушениям правил.

Помимо общих причин, обнаруживается много разнообразных, чисто индивидуальных факторов, главным образом психологического порядка, способствующих преднамеренным нарушениям правил безопасности труда и росту числа несчастных случаев (показная смелость, недисциплинированность, склонность к риску и многие другие).

В чем состоят причины неправильных, ошибочных действий человека? Причины многообразны. Это могут быть чисто субъективные факторы: отсутствие у человека необходимых для данной работы качеств психологического или физиологического порядка, недостаток знаний или опыта, нарушение физического или эмоционального состояния и пр. Внутренние факторы могут порождаться и внешними обстоятельствами. Например, внешние физические воздействия, начиная с тех, которые вытекают из условий труда, и вплоть до космических явлений (магнитных бурь, фаз Луны и т.д.), могут сказываться на внутреннем состоянии человека и быть первопричиной несчастных случаев. На несчастные случаи влияют и многие социальные факторы, такие как психологический климат в коллективе, принятая система стимулирования труда, условия жизни.

Труд, трудовая деятельность человека

Деятельность – это вид активности человека, направленный на познание и преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования. Различают четыре вида деятельности: 1) общение; 2) игра; 3) учение; 4) труд.

Труд – это деятельность человека по созданию материальных или духовных ценностей, или оказанию услуг, удовлетворяющих потребности общества или отдельных людей.

Труд (трудовая деятельность) человека характеризуется целью, предметом, содержанием, средствами труда, условиями труда.

Цель трудовой деятельности - ее продукт. Предмет труда – материальные или интеллектуальные предметы или отношения, с которыми связана данная деятельность.

Рассмотрим общие черты трудового процесса рабочего, занятого, например, на промышленном предприятии.

Труд такого работника характеризуется условиями и содержанием, которые принято называть производственными факторами. При этом под термином «производственные факторы» понимается весь комплекс производственных условий: здания, технологические процессы, оборудование, коммуникации, рабочие места, микроклимат и другие объекты производственной среды.

Применительно к конкретному работнику, выполняющему конкретную работу, решающим производственным фактором является его рабочее место. Рабочее место, в широком понимании этого термина, собственно и диктует требования к работнику. Именно на рабочем месте работник осуществляет трудовые функции и подвергается воздействию всей совокупности производственных факторов. Но, кроме того, рабочее место как физическое пространство, в котором находится и выполняет трудовые функции работник, формирует комплекс специфических производственных факторов, влияющих на его психику, самочувствие, здоровье и работоспособность в целом. Имеются в виду пространственные размеры рабочего места, микроклимат, освещенность, эргономические параметры оборудования, организация и кооперация труда, содержание рабочих операций, темп работы и другие.

Производственные факторы влияют не только на психику работника. Многие из них представляют реальную или потенциальную угрозу для жизни. Реально опасные факторы, по крайней мере, ограждены, обозначены, наблюдаемы. Намного сложнее оценить скрытые потенциальные опасности как, например, наличие метана в атмосфере на рабочем месте горнорабочего или электрического потенциала на корпусе двигателя.

Поэтому для обеспечения безопасности трудовой деятельности работник должен в процессе исполнения трудовых функций непрерывно или периодически отражать в своем сознании определенную часть производственных факторов, оценивать их опасность и адекватно реагировать (действовать).

Любой трудовой процесс можно рассматривать как цепь психомоторных актов (операций). Большинство операций содержит три фазы.

Первая фаза. Ощущения и восприятие рабочего пространства, элементов производственной среды, в том числе предмета и орудий труда. Иначе говоря, прежде чем начать что-то делать, необходимо осмотреться. Ощущения – психофизиологический процесс приема сигналов (внешних и внутренних раздражителей) через органы чувств. Восприятие – психический процесс анализа и синтеза ощущений, в результате которого наступает целостное отражение в мозге предметов и явлений, действующих в данный момент на органы чувств человека.

Вторая фаза. Мышление. Мышление – психический процесс осмысливания воспринятого, постижение его сущности, связей и отношений. В ходе мышления образы, созданные в мозге как результат восприятия, анализируются, оцениваются по ряду критериев, после чего принимается (или не принимается) соответствующее оценке решение.

В ходе принятия решения делается выбор (поиск) приемлемого (на взгляд работника) варианта действий. Но не только: вырабатывается модель (проект), каким образом, в какой последовательности будет реализовано это действие, каков должен быть его результат.

Таким образом, мышление – это непрерывная переработка и синтез поступающей извне информации и информации, хранящейся в оперативной и долговременной памяти человека, в целях принятия решения о необходимых действиях.

Третья фаза. Действие. Действие может выражаться в форме физического воздействия на орудия труда, рычаги управления и другие предметы труда. Эти воздействия характеризуются величиной усилия, скоростью, точностью, координацией, темпом. В то же время, действие может

быть в форме перемещения работника в пространстве рабочего места, в речевой форме, в форме жестов.

В практической деятельности рассмотренные три фазы при многих операциях протекают слитно, как непрерывный сенсомоторный акт.

Такова, в общих чертах, структура трудовой деятельности, протекающей на рабочем месте при нормальном течении производственного процесса.

Как отмечено выше, современное промышленное производство, энергетика, транспорт, строительство и ряд других сфер человеческой деятельности содержат в себе высокую потенциальную опасность для человека, общества, окружающей среды.

В силу многообразных причин (организационных, технических и/или личностных) нормальный рабочий процесс может быть нарушен нештатным событием - опасной ситуацией, которая, по определению, создает повышенную угрозу для работника; опасная ситуация может перейти в инцидент, аварию, несчастный случай.

В подобных ситуациях работник, кроме профессиональных знаний, навыков, способностей к оперативному мышлению и др. (необходимых при нормальном течении рабочего процесса), должен владеть специальными знаниями и навыками действий применительно к данной опасной ситуации, не впадать в панику, проявлять волю и т.д.

К сказанному следует добавить, что определенную часть рабочего времени работник находится вне рабочего места: передвигается по территории предприятия, административному, бытовому комбинату, посещает столовую, медпункт. Несоблюдение установленных требований безопасности работником (или другими лицами) также может создавать угрозу его жизни или здоровья.

Таким образом, труд, трудовая деятельность человека - это непрерывная цепь целенаправленных сенсорных, умственных и моторных действий. Естественно, что цель, нужный результат труда, безопасность будут достигнуты, если в цепи не произойдет разрывов, сбоев, отклонений.

Опасные действия работников в процессе труда

В реальных производственных условиях, где участвует человек, обеспечить идеальное протекание трудовой деятельности пока не удается. В силу уже обозначенных и более детально рассмотренных ниже причин, человек допускает неправильные (неточные, ошибочные, несвоевременные) действия, пропуск необходимых действий, опрометчивые поступки и т.д. Часть из них не оказывает заметного влияния на показатели труда; другая часть сказывается на качестве продукции; третья – создает опасную ситуацию, от которой до несчастного случая или аварии один шаг. Эту часть неправильных действий будем называть «опасные действия».

Анализ материалов расследования несчастных случаев и аварий позволяет выделить и сгруппировать по фазам психомоторных актов характерные опасные действия работников.

Причины опасных действий

Любое опасное действие, как показали исследования, может быть следствием одной или группы причин. Например, неправильная оценка состояния обслуживаемой установки может быть результатом недостатка профессиональных знаний или болезненного состояния работника, или отсутствия нужного времени для этой операции, или просто игнорирования работником требований о проверке состояния установки. Обобщение материалов расследований производственных несчастных случаев и аварий позволяет все многообразие непосредственных причин опасных действий свести к 4-м группам (классам) причин:

А. Не умеет - это означает, что работник не владеет необходимыми для данной работы знаниями; не овладел соответствующими навыками, методами, приемами, способами.

Б. Не хочет, то есть работник умеет качественно и безопасно выполнять данную работу (операцию), однако у него нет желания соблюдать требования безопасности, иначе говоря, - нет мотивации, не развита психологическая установка на соблюдение этих требований.

В. Не может - это означает, что работник находится в таком физическом или психологическом состоянии, что, несмотря на умение, несмотря на желание, допускает опасное действие.

Г. Не обеспечен. Работник не исполняет предписанное действие из-за необеспечения его необходимыми условиями – инструментами, материалами, приборами, информацией и т.д.

Первые три группы причин (А, Б, В) обусловлены индивидуальными и личностными особенностями (качествами) работника. В целом, эти причины именуются человеческим фактором.

Четвертая группа непосредственных причин является внешним по отношению к работнику фактором, иначе говоря, – это производственная среда, в которой протекает деятельность работника.

Все четыре выделенные группы непосредственных причин опасных действий, в свою очередь, следствие причин более высокого уровня, который следует отнести к сфере организации и управления производством. Обычно эти причины определяют как организационные.

Механизм мотивационного регулирования охраны труда

Под мотивационным регулированием будем понимать систему мер, побуждающих и стимулирующих человека к определенным действиям для достижения соответствующих индивидуальных или коллективных целей и решения задач. Применительно к охране труда это стимулирование безопасных действий и создание условий для безопасного производства работ. Соответственно под механизмом мотивационного регулирования охраны труда понимается порядок стимулирования за позитивные результаты и активное содействие в решении вопросов трудовых отношений, а также принятие мер воздействия за невыполнение нормативных требований, трудовых обязанностей, нарушения требований безопасности труда и т. д.

Задача мотивации в области охраны труда в первую очередь заключается в повышении заинтересованности персонала в строгом соблюдении установленных регламентов, а также в организации и совершенствовании процессов в области охраны труда. Однако мотивация может быть направлена не только на формирование безопасного поведения, но и на такие категории безопасности, как:

- развитие творческой инициативы;
- повышение качества, дисциплины, культуры процессов труда;
- рост ответственности работников не только за индивидуальные, но и за групповые результаты;
- развитие состязательности, как между работниками, так и между подразделениями.

Исходная предпосылка мотивационного регулирования состоит в том, чтобы мотиву сиюминутной выгоды (повышенная производительность, зарплата и др.), как это часто бывает, противопоставить мотив безопасности. Для этого необходимо, чтобы безопасность была возведена в ранг потребности в нашем сознании, только тогда это станет движущим мотивом.

Мотивационное регулирование как функция управления ОТ заключается в стимулировании отдельных работников, специалистов, руководителей подразделений за вклад в:

- реализацию политики предприятия;
- решение целевых задач;
- активное участие и творческую инициативу в разработке и обеспечении эффективного функционирования СУОТ;
- внедрение трудоохранных мероприятий;
- создание рабочих мест с безопасными условиями труда и др.

Мотивационный комплекс вообще и безопасного поведения человека в частности носит полимотивированный характер, включает в себя широкий спектр мотивационных регуляторов как материального, так и нематериального характера и имеет определенную иерархичность. На личностном уровне работать продуктивно и безопасно выгодно самому человеку; от этого зависит

успех работы его подразделения; и наконец - это необходимо предприятию (компании). То есть для решения трудоохранных проблем необходимо заинтересовать работников трудиться безопасно не только для себя, но и для окружающих.

Для того чтобы определить основные направления, по которым должна осуществляться деятельность менеджмента и служб охраны труда на предприятии, предложить человеку определенные стимулы, надо уяснить, какие мотивы или система мотивов лежат в основе его деятельности и интересов.

При этом не может быть системы стимулирования, мотивирующей всех работников одинаково. Система стимулов должна быть персонифицированной, тщательно дозированной и разрабатываться для каждого человека или определенной группы людей со сходными доминирующими потребностями, либо общая система должна индивидуализироваться. Поэтому мониторинг доминирующих потребностей персонала - необходимое условие функционирования мотивационного механизма. Исходя из этого, можно определить виды стимулирующих вознаграждений. Они могут быть:

- материальными;
- моральными;
- социально значимыми;
- нравственно-психологическими.

Как правило, все виды мотивов подразделяют на внутренние и внешние. Внутреннее вознаграждение - это то удовлетворение, которое человек получает в результате выполнения определенных действий (от самого процесса работы, самореализации). Внешнее вознаграждение -- это выгоды, которые включают в себя увеличение в зарплате, продвижение по службе и т. п.

Сила мотива определяется степенью значимости, соответствующей потребности человека; в свою очередь от силы мотива зависит интенсивность и результат деятельности. Деятельность без мотива либо со слабым мотивом или не осуществляется вообще, или оказывается крайне неустойчивой. Актуализация определенного мотива приводит к постановке конкретной цели.

Можно определить следующие показатели:

- внутренней мотивации;
- внешней положительной мотивации;
- внешней отрицательной мотивации.

Это свидетельствует о том, что категории внутренней мотивации доминируют над другими мотивами, а определяющим не всегда является заработная плата (хотя она для некоторых категорий работников имеет достаточно большое значение), а и другие социальные стимулы, но не стремление избежать критики или наказаний.

В процессе деятельности люди руководствуются не только материальными интересами, но и стимулами нематериального характера. Полученные выводы позволяют целеориентировать мотивационный механизм.

Проверенным методом положительной стимуляции направленности работников на безопасный труд является организация смотра-конкурса «За безопасный труд и производство». Стратегическая задача такого смотра-конкурса состоит в развитии системы методов морального и материального поощрения (стимулирования) работников, знающих и соблюдающих требования и нормы охраны труда, при сохранении системы дисциплинарных воздействий на недостаточно подготовленных и недисциплинированных работников.

Основные цели такого смотра-конкурса:

1) формирование устойчивой мотивации работников на знание и соблюдение норм и правил по охране труда;

2) повышение заинтересованности работников в улучшении состояния условий и охраны труда на рабочих местах и в подразделениях;

3) повышение исполнительности работников по соблюдению требований охраны труда, инструкций по безопасному ведению работ;

4) укрепление трудовой и технологической дисциплины работников, поскольку повышение общей дисциплинированности работников ведет к снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Смотр-конкурс проводится между отдельными работниками и между отдельными однотипными подразделениями, как внутри каждого подразделения, так и по однотипным должностным обязанностям или по профессиям.

Подведение итогов смотра-конкурса проводится регулярно, как правило, на собрании трудового коллектива подразделения, группы подразделений, всей организации или на расширенном совещании руководителей подразделений, участвовавших в конкурсе. Сведения о победителях смотра-конкурса, о характере и размерах поощрений оформляются письменно в виде приказа по организации.

Психологические методы обеспечения безопасного труда

Первоначально рассмотрим, что понимать под термином “безопасный труд”. Не является ли это понятие синонимом понятия “безопасные условия труда”? Выше приведено определение: “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”. Как видно, это определение не исключает наличия на рабочем месте потенциально опасных факторов и не содержит каких-либо требований к работнику.

Достаточно ли подобных условий, чтобы предупредить несчастный случай (аварию)? Нет.

Во-первых, как отмечено, в силу ряда причин, сам работник может совершить опасное действие, в результате которого последует несчастный случай или авария.

Во-вторых, потенциальная опасность производства при определенных условиях может перейти в реальную, при которой создается опасная ситуация или аварийная обстановка, требующая от работника адекватных действий, поведения.

Наконец, возможны ситуации, когда тяжелые последствия наступают не из-за воздействия опасного фактора, не из-за опрометчивого поведения работника, а в связи с его состоянием. Представим, что на идеальном (по критерию безопасности) рабочем месте, у работника из-за сильных переживаний (которые имели место до начала рабочего дня) произошел сердечный приступ, он потерял сознание, упал и получил черепно-мозговую травму.

Таким образом, следует признать, что безопасные условия труда являются необходимыми, но недостаточными для безопасного труда. Многое зависит от работника: от его квалификации, поведения, физического и психического состояния.

Основываясь на приведенных выше суждениях, дадим определение понятию “безопасный труд”.

Безопасный труд - это деятельность, при которой обеспечиваются безопасные условия труда; работник целесообразно и безопасно действует как при выполнении рабочих операций, так и при возникновении опасных ситуаций; физическое и психическое состояние работника соответствует норме.

Выше рассмотрены четыре группы причин опасных действий работников:

1) не умеет; 2) не хочет; 3) не может; 4) не обеспечен.

Очевидно, что для безопасного труда эти причины должны быть устранены.

Профессиональный отбор

Для производств и видов деятельности с высокой потенциальной опасностью аварий с тяжелыми последствиями ключевым условием обеспечения безопасности является надежность персонала. Профессиональный отбор – одно из направлений решения этой задачи.

Поэтому, наряду с внедрением в производство технических устройств, препятствующих ошибочным действиям работников (всевозможные блокировки, предупредительная окраска,

опережающая сигнализация и т.д.), стали проводиться исследования и разработка методов профессионального отбора кандидатов по наиболее сложным и опасным профессиям и рабочим местам, в первую очередь, в тех отраслях промышленности и транспорта, где человеческий фактор в обеспечении безопасности является решающим.

Профессиональный отбор содержит следующие понятия.

ПРОФЕССИЯ - сфера трудовой деятельности, характеризующаяся определенным предметом труда, содержанием и условиями труда.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР - научно обоснованный выбор работников из группы претендентов для найма на работу (или направления на обучение) по определенной профессии, специальности или должности.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРИГОДНОСТЬ - соответствие работника по своим профессиональным знаниям, умениям, опыту, социальным, психофизиологическим и другим личностным и индивидуальным качествам требованиям конкретной профессии (специальности, должности).

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА - психофизиологические, социально-психологические и другие качества, а также знания, умения и навыки, необходимые работнику для безопасного и производительного выполнения работ (операций, функций) по профессии (должности).

МЕТОДИКИ определения профессиональных качеств - научно обоснованные способы и средства выявления и оценки профессиональных качеств.

КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ профессионального качества - показатель, которым измеряется (оценивается) или сравнивается соответствующее качество.

Профессионально важные качества работника

Известно более 400 терминов, характеризующих человека как индивида, как личность. На основании проведенных профессиографических исследований условий, содержания и опасностей труда на предприятиях промышленности, транспорта и строительства для оценки профпригодности работников выделено 31 профессионально важное качество, подразделяемых на 3 группы:

А. Профессиональные знания и умения.

Б. Социально-психологические качества.

В. Физиологические и психофизиологические качества.

Таблица 1 – Перечень профессионально важных качеств и «антикачеств» работников

№п/п	Качества	“Антикачества”
А. Профессиональные знания и умения		
1	Знания, умения и навыки безопасного выполнения рабочих операций	Недостаточные профессиональные знания, невладение специальными методами, приемами, навыками
2	Знания и умения действовать в опасных ситуациях	Невладение специальными знаниями и навыками действий в опасных ситуациях, растренированность
3	Способность к обучению, самообучению	Неспособность к обучению, самообучению
Б. Социально-психологические		
4	Добросовестность, ответственность	Недобросовестность, безответственность
5	Воздержанность от алкоголя, наркотиков	Склонность к алкоголю, наркотикам
6	Готовность помочь, готовность к	Индивидуализм

	сотрудничеству	
7	Дисциплинированность	Недисциплинированность
8	Целеустремленность, настойчивость	Пассивность, недостаточная сила воли
9	Осторожность, предусмотрительность	Склонность к риску, импульсивность, беспечность
10	Самостоятельность	Конформизм
11	Решительность, смелость	Неуверенность, растерянность, трусость
12	Наблюдательность	Неосмотрительность
13	Аккуратность	Неаккуратность, неряшливость
14	Коммуникабельность	Замкнутость
15	Дружелюбие	Агрессивность
16	Способность к адаптации	Неспособность к адаптации, привыкание к опасности
В. Физиологические, психофизиологические		
17	Работоспособность, выносливость	Физическая слабость, низкая выносливость
18	Скорость психомоторных реакций	Замедленность психомоторных реакций
19	Острота зрения	Близорукость (и другие отклонения)
20	Глазомер	Неразвитый глазомер
21	Цветовосприятие	Дальтоник

Испытания и оценка профессионально важных качеств

При профессиональном отборе используются следующие методы испытаний и оценки выраженности профессиональных качеств:

а) экзамен - для определения и оценки уровня профессиональных знаний, умений и навыков;

б) экспертные оценки - для оценки социально-психологических и эмоционально-волевых качеств;

в) психофизиологические диагностики и тестирование - для испытаний и оценки физиологических и психофизиологических качеств.

Категория А – обязательно необходимые качества.

Категория В – ограниченно необходимые.

В зависимости от профессии, то или иное качество может относиться или к категории А, или к категории В.

В свою очередь, степень значимости качеств категории В зависит от профессии, что может быть выражено через коэффициент значимости Ki .

Интегральная оценка степени профессиональной пригодности работника для работы по данной профессии по результатам тестовых испытаний определяется на основе двух критериев:

Положительные оценки (не ниже 4 баллов) по всем качествам, которые для данной профессии относятся к категории А.

Сумма баллов по всему перечню профессионально важных качеств (категории А и Б) должна быть не ниже величины, определяемой экспериментально для каждой профессии.

Формирование безопасного поведения в процессе трудовой деятельности

Если для оценки квалификации работника и его состояния имеются четкие показатели, то по каким критериям можно оценить (с позиций безопасности) поведение работника?

Практика показывает, что поведение (действия) работника можно характеризовать как безопасное, если он:

1) работу (задания, операции) выполняет согласно технологическому регламенту с соблюдением требований безопасности;

2) при опасных ситуациях (несчастном случае, инциденте, аварии и др.) действует уверенно, в установленном порядке;

3) как на рабочем месте, так и вне его соблюдает трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка.

Основа поведения человека - мотивация

Мотивация – система факторов, которая включает: потребности, цели, намерения, ценности, установки, отношение (к себе и окружающим), интересы и другие.

Мотивация обусловливает направленность и активность поведения человека в целом. Однако конкретный поступок, конкретное действие происходит под влиянием феномена, который называют мотивом.

Мотив – это то, что в данный момент, при данных условиях, при данном физическом и психическом состоянии человека побуждает его к данному действию (опасному или соответствующему норме). Мотив, образно выражаясь, - “детонатор” действия. Мотив может сформироваться в результате осознанного решения, когда взвешиваются все “за” и “против”. Однако он может возникнуть “вдруг” - спонтанно, неосознанно. И тогда говорят об импульсивном, необдуманном поведении. Мотив также можно представить как образовавшуюся в мозге модель цели действия и способа его выполнения.

Мотивация – не раз и навсегда сформировавшееся качество человека. Мотивация постоянно обновляется и изменяется в процессе обучения, воспитания и самовоспитания, накопления жизненного опыта. Соответственно изменяются и мотивы конкретных действий, поступков.

Важную роль в формировании мотивации играют потребности и психологические установки.

Потребность – состояние, при котором человек ощущает нужду в чем-то или в ком-то. Согласно концепции известного психолога А. Маслоу, у человека пять групп потребностей:

1) физиологические;

2) безопасности;

3) принадлежности (стремление принадлежать к определенной социальной группе);

4) признания (стремление к достижению мастерства, компетентности, потребность в престиже и высоком социальном статусе);

5) самореализации (познавательные и эстетические).

При этом считается, что каждая из потребностей (начиная со второй группы) формируется по мере удовлетворения предыдущей.

Психологические установки – это готовность, предрасположенность к определенным действиям.

В трудовой деятельности у работника может преобладать одна из следующих установок:

- установка выгоды – приоритетным для работника является вознаграждение за труд (заработать как можно больше);
- установка на безопасность. Работник уверен, что сохранение своей жизни и здоровья превыше всего; что для этого необходимо выполнять требования безопасности, избегать опасных ситуаций, быть предельно бдительным и т.д.;
- установка на экономию сил, удобство: работник выбирает более легкий способ выполнения задания, избегает тяжелых работ, не напрягается;

- установка на получение удовлетворения от процесса труда, от его результата – это, так называемые, «трудоголики»;
- установка действовать так, как это принято в данной группе, коллективе (“не высовываться”).

В реальности названные установки могут присутствовать у работника в любом сочетании, и при определенных обстоятельствах конфликтовать между собою, порождая сомнения, неуверенность, напряженность.

Наиболее драматичен конфликт между установками на выгоду и на безопасность, что характерно при сдельной оплате труда.

Создание психологического настроя на безопасность

Важным компонентом мотивации является психологическая установка (настрой) на выполнение требований безопасности. То есть безопасная деятельность работника является следствием правильного отношения к требованиям охраны труда, его настроя на работу без несчастных случаев. Следовательно, чтобы добиться благоприятного отношения работника к требованиям безопасности, такое отношение необходимо создать, прежде всего, у его руководителя, и оно должно “захватить” работника. Работник будет верить в возможность безопасного труда только в той мере, в какой будет верить в это его непосредственный и вышестоящий руководитель. Поэтому все звенья управления производством должны постоянно проявлять “видимый” и “слышимый” работниками интерес к обеспечению безопасных условий их труда. Причем рабочие должны постоянно это ощущать на себе. Как правило, руководители недооценивают роль того фактора, на который они могут широко воздействовать (создание хорошего психологического климата), и переоценивают значение фактора, где их возможности ограничены (увеличение заработка).

Политика создания условий для безопасного труда должна быть направлена на коллективный поиск членами производства на всех его ступенях путей предупреждения несчастных случаев. Каждый на своем месте обязан искать пути решения этой проблемы и вносить предложения в данном направлении, причем такие предложения следует всемерно поощрять. Любой несчастный случай, независимо от степени его тяжести, должен привлекать к себе внимание руководителей всех уровней. Все это способствует тому, что на производстве создается общественное мнение: здесь каждый несет ответственность за безопасность. Только в таком случае у рабочего появится уверенность в том, что вокруг него все в порядке, появится настрой на безопасную работу.

Воспитание безопасного поведения

Воспитание безопасного поведения можно определить как направленное воздействие на психику работника с целью развить у него качества, способствующие его безопасной работе.

Безопасному поведению противостоит небезопасное (рисковое) поведение.

В промышленной безопасности термин “риск” означает меру опасности – вероятность опасного события и тяжесть его последствий. Под риском в трудовой деятельности человека понимается действие (поведение), которое может привести (а может и не привести) к опасности для человека, совершающего подобное действие, или для других людей. Заведомо нельзя утверждать, какой будет исход. Множество условий и обстоятельств влияют на финал рискового поведения. Лучший пример – переход через проезжую часть улицы на красный свет.

Рисковое поведение может быть самоцелью – продемонстрировать свою храбрость получить острые ощущения. Однако в большинстве производственных случаев такое поведение имеет цель сэкономить время или силы, дать больше продукции и, следовательно, больше заработать.

Предрасположенность к риску – одно их многих врожденных психологических качеств человека. Однако по мере становления личности это качество непрерывно изменяется как по силе, так и частоте проявления.

Рисковое поведение в трудовой деятельности, если никто и ничто ему не противодействует, может закрепиться, стать дурной привычкой. Однако при жестком противодействии со стороны коллег по труду, руководителей можно добиться сведения его проявления к разумному пределу.

Антипод рискового поведения – чрезмерная осторожность или трусость, которую также нельзя оценивать как положительное профессиональное качество. Разумная осторожность – вот то, что необходимо каждому работнику, впрочем, и любому человеку, который дорожит своей жизнью.

Несколько слов о понятии “оправданный риск”, широко используемом в финансовой, коммерческой и других видах деятельности.

Риск в этих сферах деятельности связан с необходимостью принимать ответственные решения в условиях неопределенности, отсутствия точной информации. При этом, как правило, всесторонне просчитываются возможные исходы.

Оправданный риск применительно к трудовой деятельности может иметь место только в экстремальных ситуациях. Например, при аварии в шахте горноспасатели идут в аварийную зону, чтобы спасать людей, подвергаясь при этом высокому риску для своей жизни.

Для воспитания безопасного поведения используют два метода воздействия:

- одноканальные коммуникации, когда существует канал воздействия, но отсутствует канал обратной связи для контроля за восприятием этого воздействия;
- двухканальная коммуникация, при которой в процессе воздействия имеется возможность контролировать его восприятие.

Средством одноканального воздействия являются печатные издания (инструкции, наставления, правила и т.д.), плакаты по безопасности, стенные газеты, доклады, телевидение, кино. Двухканальное воздействие реализуется методом бесед, коллективного обсуждения с рабочими несчастных случаев, путей использования средств защиты. Каждый из названных методов должен избираться применительно к конкретной решаемой задаче, но значительно более эффективными являются средства двухканальной коммуникации.

Важным аспектом воспитательной работы по охране труда является подготовка квалифицированных специалистов в этой области и наделение их соответствующими полномочиями, способствующими повышению авторитета службы охраны труда.

Предупреждение об опасных ситуациях – рассматривается как один из действенных методов психологического настроя на безопасное поведение.

Каждый несчастный случай, независимо от его происхождения, всегда в какой-то мере поучителен как для пострадавшего, так и для окружающих. Все обстоятельства, характерные для ситуации, в которой возник несчастный случай (на каком рабочем месте, при выполнении какого действия, при каких условиях, в какой день недели, в котором часу и т.п.), связываются с несчастным случаем и на будущее становятся настораживающими, т.е. значащими для индивида. И уже одно это, как было неоднократно показано, способствует избежанию опасностей при встрече с подобными ситуациями или их элементами. Причем, знание опасности вызывает не только сознательное противодействие ей, но порождает и неосознанные процессы саморегуляции, способствующие противостоянию организма вредным или нежелательным воздействиям на него. Поэтому так важно заблаговременно предупреждать рабочих об опасных ситуациях, которые могут возникать на отдельных этапах их труда, подробно информировать о нарушениях требований безопасности, допущенных отдельными работниками, о происшедших несчастных случаях, инцидентах и авариях.

На основе анализов статистического материала представляется возможным выделить не только ситуации, в которых чаще всего возникают несчастные случаи, но и отдельные внешние

условия, которые им сопутствуют. Таким образом, для рабочих разных профессий, для различных рабочих мест можно указать конкретные данные: при каких действиях, операциях, в какие дни месяца, недели, в каком часе работы и т.п. наиболее вероятны ошибки, ведущие к несчастным случаям. Эта информация в виде плакатов-предупреждений может вывешиваться как средство, направленное на снижение травматизма.

Относительно новый метод предупреждения опасных ситуаций получил название “актуализации предпосылок”. Этот метод нацелен на выявление обстоятельств, которые привели к возникновению опасных ситуаций, не завершившихся несчастными случаями, и основан на следующих соображениях. Обстоятельства зафиксированных несчастных случаев обычно разносторонне изучаются, анализируются и по ним делаются соответствующие выводы. Те же опасные ситуации, которые по тем или иным причинам не привели к несчастным случаям (а их, как правило, гораздо больше, чем несчастных случаев), обычно остаются неизученными. Такие ситуации называют предпосылками к несчастным случаям. Авторы метода считают, что следует специально восстанавливать в памяти людей, у которых были подобные предпосылки, эти ситуации, анализировать их, обобщать и принимать по ним меры.

Главной задачей этого метода является изучение возможностей возникновения опасных ситуаций до того, как появится несчастный случай и связанный с ним материальный ущерб. Авторы метода обращают внимание на трудности восстановления реальных условий несчастного случая, поскольку пострадавшие обычно не любят вспоминать о происшествии – люди охотнее говорят о ситуациях, где им удалось избежать несчастного случая, т.е. о предпосылках к нему. Однако существует целый ряд причин, по которым они не всегда охотно рассказывают и о предпосылках к несчастным случаям. Среди таких причин выделяют следующие:

- незнание рабочим, как руководство или товарищи будут реагировать на его сообщение;
- опасение потерять доброе имя и повредить себе по службе;
- желание показать себя с лучшей стороны и пр.

Предупреждение об опасных точках производства – можно рассматривать одновременно как метод углубления профессиональных знаний и как метод настроя на безопасный труд.

Работников следует предупреждать не только об опасных ситуациях, которые могут возникнуть у них в процессе труда, но и указывать конкретные места – опасные точки, при соприкосновении с которыми наиболее возможно возникновение таких ситуаций. Указанные точки становятся опасными по многим причинам. Точка может стать опасной потому, что при взаимодействии с ней у рабочего часто возникают сложные задачи, где весьма возможны ошибочные решения. Точка становится опасной и потому, например, что особенности технологии в данном месте плохо согласованы с психофизиологическими возможностями человека и провоцируют его ошибки. Рабочий может взаимодействовать с данной точкой в состоянии усталости, что также делает ее опасной. Возможно, что в данной точке часто возникают отказы техники, причиняющие повреждения рабочему. Следовательно, опасные точки могут возникать в связи с самыми разнообразными причинами, действие которых, в конце концов, сводится к тому, что в данном месте несчастные случаи появляются значительно чаще, чем в других местах.

Основанием для выделения опасных точек обычно служит статистика несчастных случаев и материалы их анализа. Статистика позволяет установить точки, при взаимодействии с которыми несчастные случаи возникают особенно часто, а данные анализа показывают характер опасности (механической, электрической и т.п.).

Появление новой техники или новой технологии должно во всех случаях являться объектом особого внимания службы безопасности на предприятии. Здесь может выясниться непригодность или неполная пригодность ранее действовавших правил, могут выявиться новые производственные опасности, которые раньше нельзя было предвидеть. Повышенное внимание руководства к таким опасным из-за своей новизны точкам не останется незамеченным рабочими и тоже будет содействовать лучшему их настрою на безопасную работу.

Формирование эмоциональной устойчивости работника в опасных ситуациях

Практика показывает, а специальными исследованиями подтверждено, что при опасных ситуациях люди действуют по-разному. Незначительная часть (12-15%) испытывает прилив сил, умственной энергии, принимает быстрые и точные решения, действует смело и целенаправленно. Часть людей (15-20%) в целом сохраняют способность правильно мыслить и действовать, хотя испытывают напряженность, беспокойство. Однако, основная масса людей (до 65%) при возникновении серьезной опасности теряют способность к целесообразным действиям. Некоторые из них впадают в состояние аффекта: действуют импульсивно, беспорядочно, иногда агрессивно.

Другие – под действием страха вместо того, чтобы попытаться предотвратить развитие опасной ситуации, отказываются от каких-либо действий, пытаются покинуть опасное место. При этом они не представляют, как и куда нужно уходить, чтобы спастись. Наконец, среди рассматриваемой группы всегда находятся люди, которые вообще не в состоянии что-либо делать: страх сковывает их мысли и движения, они впадают в ступор, или как принято говорить “отключаются”.

Люди, которые составляют первую из выделенных групп, – обладают высокой эмоциональной устойчивостью.

Под эмоциональной устойчивостью следует понимать свойство личности, характеризующееся таким взаимодействием эмоциональных, волевых, интеллектуальных и мотивационных компонентов психической деятельности человека, которое обеспечивает успешное поведение (действия) в сложной или опасной обстановке.

Уровень эмоциональной устойчивости зависит от многих факторов как биологической, так и социальной сущности человека. Эмоциональная устойчивость определяется, с одной стороны, особенностями нервной системы индивидуума и уровнем физического состояния организма, а с другой, – особенностями сознания личности, ее интеллектом, мотивационно-волевой сферой и сферой высших чувств.

Что же выводит человека из равновесия? Кроме угрозы для своей жизни и здоровья или близких ему людей психологи называют десятки факторов, отрицательно влияющих на психику человека. Применительно к трудовой деятельности – это, прежде всего, ненормальные условия труда (чрезмерный шум, вибрация, загазованность и другие); конфликты в отношениях с руководителями и товарищами по труду; нехватка времени; угроза потерять заработок из-за простоя и т.д.

Специфическая реакция человека на названные и им подобные раздражители именуется стрессом. Установлено, что стресс – сложное психофизиологическое явление. Под действием раздражающего фактора (стрессора) в первоначальный момент происходит мобилизация организма на преодоление раздражителя. Но при сильном стрессоре и продолжительном его действии у большей части людей, как выше отмечено, наступает сбой в психике.

Однако не все так безнадежно. Исследованиями и практикой подготовки наиболее ответственных профессий (летчиков, подводников, космонавтов) установлено, что путем специального обучения, целенаправленными тренировками можно повысить эмоциональную устойчивость человека.

При этом главную роль в сохранении эмоционального равновесия играют волевые качества, проявляющиеся в умении заставить себя самоприказом сознательно управлять и адекватно регулировать свои действия.

На конкретном предприятии для формирования у работников эмоциональной устойчивости в опасных ситуациях должны проводиться мероприятия, учитывающие степень опасности производства, виды возможных аварий, квалификацию персонала.

Стимулирование безопасного поведения

Психологический настрой на безопасное поведение фактически является одним из путей усиления мотивации к безопасному труду. Другим путем, ведущим к той же цели, является стимулирование безопасного поведения.

Для воспитания безопасного поведения в процессе труда обычно используется как положительное стимулирование – поощрения за безопасную работу, так и отрицательное – наказания за нарушение требований безопасности.

Система стимулирования безопасного труда должна содержать как моральные, так и материальные элементы. Моральные стимулы - это когда пунктуальное выполнение требований безопасности специально оценивается, ставится в пример другим, социально поощряется. Материальные стимулы для усиления мотива безопасности должны быть такими, чтобы безопасный труд материально стал более выгодным. Выбор вида вознаграждения за труд (повременной или сдельной оплаты) обычно не связывают с вопросами безопасности, тогда как связь здесь оказывается весьма существенной. Сдельную оплату недопустимо применять на работах с повышенной опасностью, поскольку здесь повышение производительности труда может идти в ущерб безопасному поведению. Сдельную оплату следует применять только при условии, когда имеются обоснованные нормы труда, существует надежный контроль не только за количеством и качеством труда, но и за соблюдением требований безопасности.

При преднамеренном (осознанном) нарушении требований безопасности угроза наказания и само наказание может явиться эффективным способом психологического воздействия на работника. Поэтому очень важно, чтобы каждый работник четко представлял, за что он несет ответственность и какое наказание (дисциплинарное, административное, уголовное, материальное) может последовать за допущенные им нарушения.

В то же время, по разным причинам – из-за неустойчивых навыков или их разрушения, неудовлетворительных условий труда, болезненного состояния и ряда других причин – возможны непроизвольные ошибочные действия, нарушения тех или иных требований безопасности. Если за такие нарушения последует наказание, то это может привести к нежелательным последствиям, поскольку наказание является сильным эмоциогенным фактором.

Намного целесообразнее и эффективнее использовать положительное стимулирование. Применение поощрений за безопасную работу, как свидетельствует международный опыт, является действенным средством повышения безопасности труда. Поощрения не только усиливают мотивацию к точному выполнению правил и безопасному поведению, но и способствуют закреплению хороших результатов труда, отбору и фиксированию в психике лучших и наиболее безопасных приемов работы.

Отмечая значение положительного стимулирования, подчеркнем, что поощрения должны осуществляться сразу же после достижения успеха, и чем длительнее оказываются задержки, тем ниже эффект от такой стимуляции.

Модуль 3. Система управления охраной труда в организации

Тема 3.1. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации. Управление документами. Информирование работников об условиях и охране труда

Система управления охраной труда

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

Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

Примерное положение о системе управления охраной труда утверждается 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.

Примерное положение о системе управления охраной труда (далее - Примерное положение), утвержденное приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 776н, разработано в целях оказания содействия работодателям в соблюдении требований охраны труда посредством создания, внедрения и обеспечения функционирования системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в организации, в разработке локальных нормативных актов, определяющих порядок функционирования СУОТ, в разработке мер, направленных на создание безопасных условий труда, предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Работодатель устанавливает структуру и порядок функционирования СУОТ в локальном нормативном акте, принимаемом с учетом Примерного положения.

СУОТ является неотъемлемой частью управленческой и (или) производственной системы работодателя.

СУОТ представляет собой единство:

а) организационной структуры управления организации (согласно штатному расписанию), предусматривающей установление обязанностей и ответственности в области охраны труда на всех уровнях управления;

б) мероприятий, обеспечивающих функционирование СУОТ и контроль за эффективностью работы в области охраны труда;

в) документированной информации, включающей локальные нормативные акты, регламентирующие мероприятия СУОТ, организационно-распорядительные и контрольно-учетные документы.

Разработка и внедрение СУОТ обеспечивают достижение согласно политике (стратегии) организации в области охраны труда ожидаемых результатов в области улучшения условий и охраны труда, которые включают в себя:

а) постоянное улучшение показателей в области охраны труда;

б) соблюдение законодательных и иных норм;

в) достижение целей в области охраны труда.

СУОТ разрабатывается в целях исключения и (или) минимизации профессиональных рисков в области охраны труда и управления указанными рисками (выявления опасностей, оценки уровней и снижения уровней профессиональных рисков), находящихся под управлением работодателя (руководителя организации), с учетом потребностей и ожиданий работников организации, а также других заинтересованных сторон.

Создание и обеспечение функционирования СУОТ осуществляются работодателем с учетом специфики деятельности организации, принятых на себя обязательств по охране труда, содержащихся в международных, межгосударственных и национальных стандартах и руководствах, достижений современной науки и наилучших применимых практик по охране труда.

Основы систем управления охраной труда

Системный подход в управлении охраной труда

Система управления охраной труда характеризуется границами, наличием основных элементов, иерархичностью построения элементов системы, их связями и взаимодействием, а также связью с внешней средой. Она определяет концепцию (политику) охраны труда, организационную структуру, планирование мероприятий, ответственность, практические действия, процедуры, процессы и ресурсы для достижения целей обеспечения требуемой охраны труда, а также процедуры анализа результативности и совершенствования системы.

Системный подход в управлении охраной труда определяет систему производственных процессов, их связи и принципы взаимодействия, выявляет процессы, которые приводят к достижению желаемых результатов с минимальными затратами. Он позволяет сосредотачивать усилия на наиболее важных процессах и осуществлять непрерывное улучшение системы управления охраной труда посредством проверки (аудита), оценки и последующих модернизаций. В результате повышается результативность и эффективность деятельности организации в этой сфере.

Принцип (или петля) управления представляет собой цикл управления, содержащий перечень последовательно выполняемых функций управления, к которым относятся логически связанные функции управления: планирование, выполнение плановых мероприятий, их контроль, принятие решения и совершенствование системы управления. Многократно повторяющиеся циклы управления при последовательной их реализации составляют процесс управления.

Интеграция системы управления охраной труда

Управление в организации осуществляется по различным направлениям ее деятельности, в том числе по качеству, экологии и охране труда, поэтому системы управления всех направлений деятельности организации следует создавать исходя из одной и той же методологии их построения.

Стандартизированные требования к системам управления охраной труда

В настоящее время разработка систем управления охраной труда возможна на основе российского законодательства и международных стандартов в области управления. К ним относятся:

- "ГОСТ Р 12.0.007-2009. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию" (утв. Приказом Ростехрегулирования от 21.04.2009 N 138-ст);
- "ГОСТ 12.0.230-2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования" (введен в действие Приказом Ростехрегулирования от 10.07.2007 N 169-ст);
- "ГОСТ 12.0.230.1-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007" (введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 601-ст);
- МОТ-БГТ 2001 "Руководящие принципы по системам управления безопасностью и гигиеной труда" (ILO-OSH 2001 Guidelines on occupational safety and health management systems).

В документе МОТ-БГТ 2001 использованы международные принципы охраны труда и практика построения систем управления. В связи с этим МОТ-БГТ 2001 является международным и практическим инструментом улучшения охраны труда в организациях. Основной целью МОТ-БГТ 2001 является развитие и поддержание культуры обеспечения охраны труда. Поэтому МОТ-БГТ 2001 направлен для достижения конкретных результатов охраны труда, а не на сертификацию. Однако документ МОТ не запрещает проведение сертификации третьей стороной функционирующей системы управления охраной труда на соответствие документу МОТ-БГТ 2001 (ILO-OSH 2001).

Системный подход к управлению охраной труда в организации в форме, установленной в документе МОТ-БГТ 2001, является основной для обеспечения непрерывного совершенствования. Он является основной концепцией охраны труда, направленной на формирование и поддержание профилактических мероприятий по оптимизации опасностей и рисков, в том числе по предупреждению аварий, травматизма и профессиональных заболеваний.

Профилактическая работа основывается на непрерывном и эффективном контроле и оценке действий по улучшению, совершенствованию и развитию системы управления охраной труда.

В документе установлено, что руководство организации несет ответственность за организацию работ по охране труда. Поэтому результаты применения системы управления охраной труда зависят от заинтересованности высшего руководства организации. Однако без участия работников система управления охраной труда не будет внедрена. Их участие необходимо на всех стадиях создания и внедрения системы управления охраной труда, включая формирование концепции охраны труда. Поэтому огромное значение для обеспечения участия работников имеет правильная организация и работа комитетов (комиссий) и уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов. Только участие всех социальных партнеров в управлении охраной труда обеспечивает создание и эффективное функционирование системы управления охраной труда. Эти особенности и отличают документ ILO-OSH 2001 от других существующих стандартов по системам управления охраной труда.

В 2006 году на 95-й Генеральной конференции МОТ была принята Конвенция 187. В пункте 6 рекомендацией конвенции установлено, что государства - члены МОТ должны содействовать принятию системного подхода к управлению охраной труда, изложенному в документе ILO-OSH 2001. Для реализации этого пункта рекомендаций в Российской Федерации введен в действие в качестве национального стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 (ILO-OSH 2001, IDT). В Российской Федерации действует законодательство и нормативные правовые акты по охране труда, поэтому положения межгосударственного стандарта необходимо адаптировать применительно к национальным условиям. Таким образом, ГОСТ 12.0.230-2007 (ILO-OSH 2001, IDT) и настоящий стандарт позволяют использовать международный опыт обеспечения охраны труда в организациях России, а также реализовать положения Трудового кодекса и Конвенции МОТ 187 о применении документа ILO-OSH 2001. Основные элементы системы управления охраной труда приведены на рисунке 1.

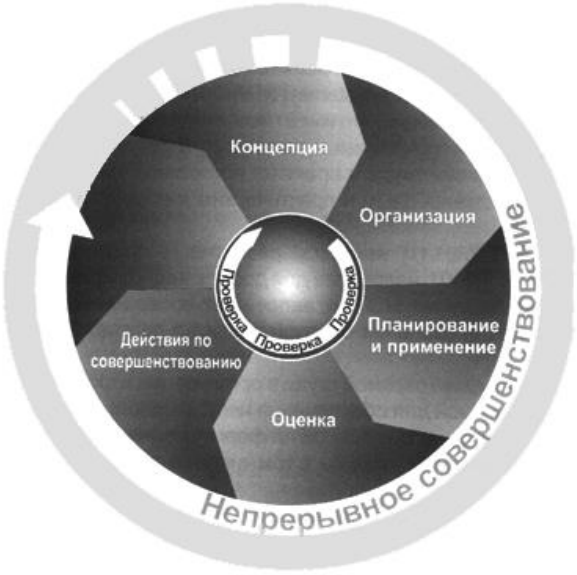


Рисунок 1 - Основные элементы системы управления охраной труда

В основе стандарта ГОСТ Р 12.0.007-2009 лежит методология, основанная на принципе последовательного выполнения функций управления: "организация - планирование и применение - оценка (контроль) - действия по совершенствованию", кратко описываемого следующим образом:

- "концепция" (политика): разрабатывают руководящую идею (замысел), теоретическое построение системы управления охраны труда в организации;

- "организация": организация работ по созданию, применению и обеспечению функционирования системы управления охраной труда;

- "планирование и применение": разрабатывают цели и процессы, необходимые для достижения результатов, в соответствии с концепцией (политикой) охраны труда организации, а также внедряют процессы обеспечения охраны труда;

- "оценка (контроль)": осуществляют проверку процессов обеспечения охраны труда, при которой процессы контролируют и измеряют, а также анализируют на соответствие концепции (политики) охраны труда, целевым и плановым показателям, законодательным и прочим требованиям. Результаты анализа докладывают;

- "действия по совершенствованию": рассматривают результаты анализа руководством, принимают решения по улучшению результативности системы управления охраной труда и осуществляют ее постоянное совершенствование.

ГОСТ 12.0.230-2007 стандарт является практическим инструментом содействия организациям и компетентным учреждениям в осуществлении непрерывного совершенствования деятельности по охране труда.

Порядок создания службы охраны труда

Служба охраны труда обеспечивает функционирование системы управления охраной труда у работодателя.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

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

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, должны соответствовать требованиям, установленным Правительством Российской Федерации, и должны быть аккредитованы в установленном Правительством Российской Федерации порядке.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего 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.

Рекомендации по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда (далее - Рекомендации), утвержденные приказом Минтруда России от 31.01.2022 N 37, разработаны в целях оказания помощи в реализации государственной политики в области охраны труда работодателями независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Рекомендации не распространяются на работодателей-индивидуальных предпринимателей, на работодателей, не осуществляющих производственную деятельность согласно уставным документам с численностью работников не более 50 человек, работодателей - субъектов малого предпринимательства и иных работодателей (организации, предприятия, учреждения), не осуществляющие производственную деятельность, предоставляющие социально-бытовые услуги без предоставления проживания, принявших решение о введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей деятельности.

Рекомендации рекомендуются к применению работодателями независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности при формировании структуры службы охраны труда, определения и обоснования необходимой численности работников службы охраны труда, установления должностных обязанностей и их распределения между указанными работниками с учетом специфики деятельности работодателя. На основании Рекомендаций и специфики своей деятельности работодатель устанавливает конкретные требования к структуре службы охраны труда и штатной численности ее работников.

Рекомендации содержат положения о формировании структуры службы охраны труда (специалист, бюро, группа, отдел, управление/подразделение, департамент и в соответствии с утвержденной работодателем организационной (штатной) структурой), методику расчета нормативной численности работников службы охраны труда в зависимости от выполняемых данными категориями работников основных функций.

В основу разработки Рекомендаций положены:

- нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда и определяющие порядок функционирования системы управления охраной труда у работодателя;
- данные оперативного учета, статистической и управленческой отчетности по охране труда у работодателей;
- требования профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда";
- научные исследования лучших отечественных и международных практик по охране труда;
- результаты изучения существующей организации труда у работодателей различных видов экономической деятельности и рекомендации по ее совершенствованию.

Определение структуры службы охраны труда

Структуру Службы рекомендуется формировать с учетом организационной (штатной) структуры, специфики вида деятельности предприятия (организации), наличия удаленных обособленных структурных подразделений (филиалов, представительств), особенностей организации и функционирования системы управления охраной труда, штатной численности работников у работодателя, а также установленного по результатам проведения специальной оценки условий труда уровня вредности (опасности) факторов производственной среды и трудового процесса, уровня профессиональных рисков, наличия работ с повышенной опасностью и иных факторов, определяющих состояние охраны труда у работодателя.

При формировании структуры Службы рекомендуется учитывать взаимосвязь элементов системы управления охраной труда у работодателя, направленных на выполнение принятой политики в области охраны труда, постановленных целей по охране труда, мероприятий и внутренних процедур, направленных на их достижение.

Организация работы службы охраны труда

Хотя руководитель несет персональную ответственность за обеспечение охраны и безопасных условий труда в организации, но при этом он не может и не должен выполнять все обязанности работодателя по охране труда лично. Для этого у него есть подчиненные. Поэтому руководителю необходимо правильно организовать эффективную деятельность по охране и безопасности труда в руководимой им организации путем создания службы охраны труда или назначения на должность квалифицированного специалиста по охране труда.

В целях организации работы по охране труда руководителю необходимо:

- Распределить обязанности по охране труда среди всех работников, в первую очередь среди руководителей и специалистов, и закрепить их документально.
- Задействовать все имеющиеся возможности трудового коллектива (и профсоюзной организации, если она есть) для социального партнерства в сфере охраны труда, для вовлечения всех работников в обеспечение безопасности своего (и своих товарищей) труда.

- Организовать реальное (пусть даже небольшое) материальное и моральное стимулирование всей этой деятельности.
- Организовать постоянное обучение работников всему тому, что они должны знать, уметь и ежедневно делать в сфере безопасности труда, гигиены труда и в целом охраны труда.
- Организовать обеспечение работников всеми необходимыми для выполнения требований охраны труда материальными (средства коллективной и индивидуальной защиты, например), организационными (привлечение специалистов и специализированных организаций, например) и финансовыми ресурсами.
- Организовать оценку и анализ условий труда на всех рабочих местах с целью принятия обоснованных решений по охране труда (например, методами аттестации рабочих мест по условиям труда).
- Организовать взаимодействие с органами государственного управления, надзора и контроля, другими заинтересованными лицами по проблемам охраны труда своей организации.
- Лично производить анализ и оценку деятельности работников (и организации-работодателя в целом) по обеспечению требований охраны труда, выполнения законодательно установленных обязанностей работодателя.
- Для ведения этой деятельности со стороны работодателя всегда должно быть официально назначено должностное лицо (в определенных условиях можно по совместительству), на которое должны быть возложены обязанности, необходимые для организации работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, создания безопасных и здоровых условий труда. На предприятиях с численностью работающих более 50 человек в обязательном порядке должны быть служба охраны труда или специалист по охране труда.

Руководитель должен оптимально использовать имеющиеся в его распоряжении средства и может привлекать специализированные организации для оказания услуг, необходимых работодателю для выполнения требований законодательства об охране труда.

Практика показывает, что в настоящее время наиболее востребованными являются следующие услуги:

- Обучение и независимая аттестация персонала. Такое обучение ведется организациями, имеющими лицензию на образовательную деятельность по программам дополнительного профессионального обучения по охране труда и смежным вопросам. Многие из этих образовательных организаций имеют государственную аккредитацию.
- Информационное и методическое обслуживание, заключающееся в мониторинге за законодательством и подзаконными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, и передаче результатов этого мониторинга работодателю, обеспечение его инструкциями (особенно вводного инструктажа), справочной, учебной и учебно-методической литературой.
- Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) в целом и отдельных ее этапов для работодателя в целом или для его отдельного подразделения или по отдельному вопросу.
- Проведение независимой экспертизы или независимого внешнего аудита работ по охране труда.
- Разработка систем управления охраной труда (СУОТ), другой документации (проектов локальных нормативных актов работодателя).

Помимо этого, все чаще стало требоваться:

- Проведение аудита и/или сертификации систем управления охраной труда.
- Аутсорсинг работ по охране труда (так называемое абонементное обслуживание по выполнению функций службы (специалиста) по охране труда).
- Аутстаффинг специалистов по охране труда (привлечение внештатного специалиста, имеющего соответствующие знания, профессиональные навыки и опыт на время выполнения определенного проекта или работы).

Оценка деятельности по выполнению требований охраны труда

Оценка деятельности организации по обеспечению охраны труда и выполнению требований охраны труда является важнейшим элементом всей работы по охране труда. В настоящее время необычайно распространено мнение, что главным критерием успеха в работе по охране труда является отсутствие в организации несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. С формальной точки зрения цель охраны труда достигнута, но о качестве работы по охране труда в организации это ничего не говорит.

К сожалению, есть много видов деятельности, при которых можно ничего не делать по охране труда и не иметь «неприятностей». Но еще больше видов деятельности, где только ежедневная планомерная работа по охране труда с весомыми затратами трудовых, материальных и финансовых средств позволяет удерживать аварийность, травматизм и профессиональную заболеваемость на относительно низком (для реально существующей технологии) «социально приемлемом» уровне.

Но, если провозглашены «нулевые» критерии успеха, то их будут обеспечивать любой ценой. Не секрет, что не афишируемая, но широко применяемая практика состоит в сокрытии всего, что только можно сокрыть в охране труда, ибо такая практика (несмотря на ее аморальность) реально снижает «плохие» показатели по производственному травматизму и профессиональной заболеваемости.

Сегодня необходимо развивать совершенно другой подход, подход, основанный на оценке выполнения (по степени приоритетности) намеченных мероприятий по охране труда, на включение в них хотя бы минимума обязательных важнейших элементов.

Элементы организации работы по охране труда в организации

К минимально необходимым важнейшим элементам организации работы по охране труда в организации относятся:

- Наличие системы управления охраной труда или как минимум – Положения о распределении функциональных обязанностей по охране труда между работниками и особенно между должностными лицами.
- Наличие раздела по охране труда в должностных инструкциях, а также инструкций по охране труда на рабочих местах и на виды работ.
- Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) как меры по идентификации опасностей и профессиональных рисков.
- Проведение инструктажей и других видов обучения по охране труда.
- Обеспечение работников требуемыми средствами индивидуальной защиты (СИЗ).
- Ведение документации по охране труда.
- Наличие института уполномоченных (доверенных) лиц.
- Наличие специалиста (службы) охраны труда.
- Обязательное страхование работников в ФСС России.
- Прохождение работниками положенных медосмотров.

Оценка элементов системы управления охраны труда

Руководство Международной организации труда (МОТ) по вопросу системы управления охраной труда рекомендует, чтобы оценка элементов системы управления охраны труда в организации, или их подсистем, в зависимости от целесообразности охватывала:

- Политику по охране труда (стратегические цели).
- Участие работников в работе по охране труда (наличие комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц, коллективного договора с соглашением по охране труда.
- Обязанности и ответственность (наличие в должностных инструкциях раздела по охране труда для должностных лиц).
- Компетентность и подготовку по охране труда персонала (включая все виды обучения и проверки знаний).

- Документацию системы управления охраной труда.
- Передачу и обмен информацией (сверху вниз и снизу вверх).
- Планирование, развитие и осуществление системы управления охраной труда (СУОТ).
- Предупредительные и регулирующие меры (технического и организационного характера по защите от опасных и вредных производственных факторов.
- Управление изменениями в системе управления охраной труда (СУОТ), связанными с изменениями в технологическом процессе или оборудовании и приеме на работу нового персонала.
- Предупреждение аварийных ситуаций, готовность к ним и реагирование.
- Снабжение СИЗ и сертифицированным оборудованием, маркированными веществами и т.п.
- Подрядные работы (заключение договора с подрядчиками по разделу ответственности в аварийных ситуациях, по обязательствам подрядчика соблюдать требования СУОТ основной организации).
- Мониторинг исполнения и оценку результативности намеченных мероприятий по охране труда.
- Расследование связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов и их воздействие на деятельность по обеспечению безопасности и охране здоровья
- Организацию контроля и проверок/аудита системы управления охраной труда (СУОТ).
- Анализ эффективности систему управления охраной труда (СУОТ) руководством.
- Предупредительные и корректирующие действия по совершенствованию работы по охране труда.
- Непрерывное совершенствование всей системы управления охраной труда (СУОТ).
- Любые другие цели и объекты проверки/аудита, в зависимости от целесообразности.

Поэтому при глобальной проверке работы по охране труда должно быть определено являются ли осуществляемые элементы системы управления охраны труда или их подсистемы:

- Эффективными для осуществления политики и целей организации по охране труда.
- Эффективными для содействия полному участию работников.
- Реагирующими на оценку результативности деятельности по охране труда и предыдущих проверок/аудитов.
- Обеспечивающими организации достижение соответствия с относящимися к делу национальными законами и правилами.
- Достигающими цели непрерывного совершенствования и передового опыта по охране труда.

При этом проверка должен проводиться компетентными, не связанными с проверяемой деятельностью лицами, работающими или не работающими в организации.

Анализ эффективности системы управления охраной труда (СУОТ) руководством должен:

- Оценить общую стратегию системы управления охраной труда для определения достижимости запланированных целей деятельности.
- Оценить способность системы управления охраной труда удовлетворять общие потребности организации и ее заинтересованных сторон, включая работников и органы управления, надзора и контроля.
- Оценить необходимость изменения системы управления охраной труда, включая политику и цели по охране труда.
- Определить, какие действия необходимы для своевременного устранения недостатков, включая приспособление других сторон управленческой структуры организации и оценки результативности исполнения.
- Обеспечить обратную связь, включая определение приоритетов, в целях рационального планирования и непрерывного совершенствования.
- Оценить прогресс в достижении целей организации по охране труда и энергичность корректирующих действий.
- Оценить эффективность действий, намеченных при предыдущих анализах эффективности системы управления охраной труда (СУОТ) руководством.

Анализ эффективности системы управления охраной труда (СУОТ) руководством должен учитывать:

- Результаты расследования связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов, а также непрерывного контроля за исполнением и оценки результативности; аудиторской деятельности.
- Дополнительные внутренние и внешние факторы, а также изменения, включая организационные, которые могут повлиять на систему управления охраной труда.

Организация контроля за состоянием охраны труда

Периодическая оценка соответствия работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда производится для повышения эффективности управления охраной труда на предприятиях, в организациях, филиалах и подразделениях. Постоянный контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах является одним из основных управленческих принципов обеспечения безопасности труда и действенным средством предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Основные виды контроля за состоянием охраны труда в организациях

Основными видами контроля за состоянием охраны труда в организациях являются:

- Оперативный контроль руководителя работ и других должностных лиц.
- Административно-общественный (трехступенчатый) контроль.
- Контроль, осуществляемый службой охраны труда.

Контроль в сфере охраны труда осуществляется за:

- соблюдением работниками требований законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;
- обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;
- соблюдением порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- выполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий и охраны труда, разделом коллективного договора, касающимся вопросов охраны труда, соглашением по охране труда, а также за принятием мер по устранению причин, вызвавших несчастный случай на производстве (информация из акта по форме Н-1), выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, других мероприятий по созданию 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;
- проведением специальной оценки условий труда и подготовкой к сертификации работ по охране труда;
- 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 проведением обучения по охране труда, проверки знаний требований охраны труда и всех видов инструктажа по охране труда;
- организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;
- санитарно-гигиеническим состоянием производственных и вспомогательных помещений;
- организацией рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда;

- правильным расходованием в подразделениях средств, выделенных на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- своевременным и правильным предоставлением работникам компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, бесплатной выдачей лечебно-профилактического питания, молока и других равноценных пищевых продуктов;
- использованием труда женщин и лиц моложе 18 лет в соответствии с законодательством.

Постоянный профилактический контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах – одно из действенных средств предупреждения аварий, инцидентов, производственного травматизма и профессиональных заболеваний – осуществляется путем оперативного выявления отклонений от требований охраны труда с оперативным принятием необходимых мер по их устранению.

Контроль состояния охраны труда в любой организации является одним из основных управленческих принципов обеспечения безопасности труда, без реализации которого невозможно эффективное функционирование системы управления охраной труда. Естественно, что оперативное слежение за состоянием техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности может осуществляться людьми, которые ежесменно находятся на рабочих местах.

Трехступенчатый контроль за состоянием охраны труда в организации

В зависимости от специфики производства, структуры предприятия, контроль может производиться:

I. Первая ступень – руководителями I уровня управления – непосредственные руководители работ на производственных объектах и руководители производственных объектов (мастера, механики, энергетики, технологи и др.) на участке цеха, строительной площадки, в смене или бригаде.

II. Вторая ступень – руководителями II уровня управления – руководители подразделений (начальники подразделений и их заместители) в цехе, на строительной площадке, на производстве или участке предприятия.

III. Третья ступень – руководителями III уровня управления – руководители и главные специалисты организации (работодателя) на предприятии в целом.

Каждая ступень контроля должна осуществляться на определенном уровне управления по установленной программе в установленные сроки.

- *Руководители I уровня* управления осуществляют контроль ежедневно в начале рабочего дня (смены), а при необходимости (работа с повышенной опасностью и др.) – и в течение рабочего дня (смены).
- *Руководители II уровня* управления осуществляют контроль не реже одного раза в неделю, как правило, с той частотой, с которой они непосредственно присутствуют на производственных объектах.
- *Руководители III уровня* управления осуществляют контроль не реже одного раза в месяц.

Руководство организацией контроля осуществляет руководитель предприятия. Результаты проведения контроля должны фиксироваться в специализированных журналах.

I. Первая ступень контроля за состоянием охраны труда в организации

На первой ступени контроля рекомендуется проверять:

- выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных предыдущей проверкой;
- состояние и правильность организации рабочих мест (расположение и наличие необходимого инструмента, приспособлений, защитных устройств, заготовок и др.);
- состояние проходов, переходов, проездов;
- безопасность технологического оборудования, грузоподъемных и транспортных средств;
- соблюдение правил электробезопасности при работе с электроинструментом и на электроустановках;

- соблюдение правил складирования заготовок и готовой продукции;
- исправность приточной и (или) вытяжной вентиляции, местных отсосов, пыле- и газоулавливающих устройств;
- соблюдение правил безопасности при работе с вредными и пожаровзрывоопасными веществами и материалами;
- наличие и соблюдение работающими инструкций по охране труда;
- наличие и правильность использования работающими средств индивидуальной защиты;
- наличие первичных средств пожаротушения;
- наличие у работающих соответствующих удостоверений на право проведения отдельных видов работ (работ на грузоподъемных средствах, работ с пиротехническим инструментом и др.).

По выявленным при проверке нарушениям намечаются мероприятия по их устранению, определяются сроки и ответственные за исполнение. Если недостатки, выявленные проверкой, не могут быть устранены незамедлительно, то руководитель подразделения должен по окончании осмотра доложить об этом вышестоящему руководителю для принятия соответствующих мер.

В случае выявления грубого нарушения правил и норм охраны труда, могущего причинить ущерб здоровью работающих или привести к аварии, работа приостанавливается до устранения этого нарушения.

Результаты проверки записываются в журнал первой ступени контроля, который должен находиться у руководителя подразделения.

Непосредственные руководители объектов (начальники цехов, участков и т. д.) не реже одного раза в неделю проверяют состояние условий охраны труда на рабочих местах, а также работу руководителей работ (бригадиров, мастеров и т.п.) по проведению первого уровня оперативного контроля и принимают оперативные меры по устранению выявленных нарушений и недостатков.

II. Вторая ступень контроля за состоянием охраны труда в организации

На второй ступени контроля рекомендуется проверять:

- организацию и результаты работы первой ступени контроля;
- выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения второй и третьей ступеней контроля;
- выполнение приказов и распоряжений руководителя предприятия и начальника цеха, решений комитета профсоюза по вопросам охраны труда;
- выполнение мероприятий по предписаниям органов надзора;
- выполнение мероприятий по материалам расследования несчастных случаев;
- исправность и соответствие производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов требованиям по охране труда;
- соблюдение графиков планово-предупредительных ремонтов оборудования, вентиляционных и аспирационных систем и установок;
- состояние переходов и галерей;
- состояние уголков и стендов по охране труда, наличие сигнальных цветов и знаков безопасности;
- наличие и состояние противопожарных средств, путей эвакуации;
- соблюдение правил безопасности при работе с вредными и взрывопожароопасными веществами и материалами;
- своевременность и качество проведения инструктажа работающих по охране труда;
- наличие и правильность использования работающими средств индивидуальной защиты;
- обеспеченность работающих лечебно-профилактическим питанием, молоком и другими профилактическими средствами;
- состояние санитарно-бытовых помещений и устройств;
- соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой дисциплины.

Результаты проверки записываются в журнал второй ступени, который должен храниться у начальника цеха. При этом комиссия назначает мероприятия, а начальник цеха назначает исполнителей и сроки исполнения.

В случае невозможности выполнения мероприятий силами цеха начальник цеха обязан доложить об этом вышестоящему руководителю для принятия соответствующих мер.

III. Третья ступень контроля за состоянием охраны труда в организации

На третьей ступени контроля рекомендуется проверять:

- организацию и результаты работы первой и второй ступеней контроля;
- выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения предыдущей третьей ступени контроля;
- выполнение приказов и распоряжений вышестоящих хозяйственных организаций, постановлений и решений профсоюзных органов, предписаний и указаний органов надзора, приказов руководителя предприятия и решений комитета профсоюза по вопросам охраны труда;
- выполнение мероприятий, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, комплексными планами по охране труда и другими документами;
- выполнение мероприятий по материалам расследования тяжелых и групповых несчастных случаев и аварий;
- обеспеченность рабочих средствами индивидуальной защиты, правильность их выдачи, хранение, организация стирки, чистки и ремонта;
- подготовленность персонала подразделений к действиям в аварийных ситуациях и др.

Третья ступень контроля проводится комиссией, возглавляемой руководителем или главным инженером предприятия, и руководителем профсоюзной организации не реже одного раза в месяц.

В состав комиссии входят руководитель службы охраны труда, председатель комиссии по охране труда, руководители технических служб, руководитель надзора за зданиями и сооружениями, начальник пожарной охраны (ответственный за пожарную безопасность).

Крупное предприятие, проверка которого за один обход невозможна, проверяется по отдельным цехам (объектам) по годовому графику, составленному с таким расчетом, чтобы в течение года был обследован каждый цех не менее четырех раз, а цехи с повышенной опасностью и неблагополучные в отношении охраны труда – не менее шести раз.

Комиссия третьей ступени контроля может быть разделена на ряд подкомиссий под руководством главных специалистов или заместителей главного инженера для проведения проверок по отдельным объектам предприятия.

Результаты проверки должны оформляться актом и в недельный срок обсуждаться на совещании у руководителя предприятия с участием членов комиссии по охране труда комитета профсоюза. На совещании у руководителя предприятия должны присутствовать все руководители цехов, участков, служб. На совещании заслушиваются руководители тех цехов, участков, служб, где выявлено неудовлетворительное состояние охраны труда.

Проведение совещания рекомендуется оформлять протоколом с указанием мероприятий по устранению выявленных недостатков и нарушений, сроков исполнения и ответственных лиц. В необходимых случаях руководителем предприятия по итогам проверки издается приказ.

Ежемесячный день проведения контроля третьей ступени может именоваться как «День охраны труда».

Документация системы управления охраной труда

Документирование проводимых работ в сфере охраны труда является важным элементом системы управления охраной труда и предназначено для накопления базы данных о выполнении государственных нормативных требований охраны труда.

Наличие и правильное ведение документации по охране труда позволяет качественно проводить анализ состояния условий и охраны труда на рабочих местах, оценку

профессиональных рисков, своевременно устранять или уменьшить недопустимый риск, а также осуществлять корректирующие и профилактические мероприятия по обеспечению безопасных и безвредных условий труда.

Документация в области охраны труда также необходима для проведения специальной оценки условий труда с последующим подтверждением соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда, при планировании мероприятий по безопасности и охране труда, при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и выявления истинных причин их наступления.

Документация по охране труда такая же обширная и разнообразная, как и сама деятельность по охране труда в организации. Ведение документации по охране труда является обязательным и настолько важным, что все современные системы управления охраной труда специально оговаривают и регламентируют этот вопрос, описывая, что и как должен делать работодатель в его же собственных интересах. Из всего разнообразия документов, можно выделить несколько основных типов документации по охране труда, которая должна вестись в организации.

Основные типы документов по охране труда в организации:

Локальные нормативные акты работодателя, связанные с вопросами охраны труда и безопасности производства. Эти акты устанавливают организационно-управленческие правила соблюдения работниками (и тем самым – соблюдение работодателем) государственных нормативных требований охраны труда.

Различные документы, фиксирующие деятельность работников (и тем самым – деятельность работодателя) по соблюдению требований локальных нормативных актов, государственных нормативных требований охраны труда и пр. К такой документации следует отнести и результаты специальной оценки условий труда (СОУТ). Это самый большой тип документов по охране труда у работодателя. Он фиксирует (документирует) всю конкретную деятельность, но главное, мероприятия по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Важнейшие документы охраны труда – материалы расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В принципе они тоже относятся к «записям», но их особый статус, их крайняя важность и для пострадавшего и для работодателя заставляют выделить их из массива всех других записей.

Письма и предписания органов власти, надзора и контроля и т.п. Все они, как правило, требуют каких-то оперативных действий, а потому и выделены особо.

Документы, содержащие государственные нормативные требования охраны труда. Все они нужны не только для их выполнения и для информирования работников об условиях их труда, их правах и обязанностях, но и для разработки локальных нормативных актов работодателя (по охране труда). Полезно иметь базу действующей нормативной правовой и нормативно-технической документации по охране труда и безопасности производственной деятельности и договор со сторонней организацией, осуществляющей информационное обслуживание по актуализации этой базы.

Документы, содержащие требования к правильной эксплуатации того или иного оборудования, безопасному использованию инструмента, сведения об опасности материалов, сертификаты соответствия и т.п. «внешние» документы.

Документы официальной статистической отчетности работодателя перед органами государственной власти.

Документы внутренней отчетности подразделений перед управлением, управления перед собственником (учредителем). Эти документы могут содержать сведения, составляющие коммерческую тайну работодателя.

Условно, к особому типу документов, могут быть отнесены учебно-методические, чисто информационные и другие (не строго обязательные) документы, связанные с работами по охране труда и обеспечением безопасности производства.

Прочие, не относящиеся к перечисленным выше, документы по охране труда.

Организация документооборота по охране труда в организации

Согласно требованиям всех современных систем управления работодатель должен разрабатывать и обеспечивать ведение документации (на бумажных носителях или в электронном виде), в которой устанавливаются и описываются все основные процедуры управления охраной труда в их взаимодействии.

Документация должна быть удобочитаемой, легко идентифицируемой, сопровождаться указанием даты введения в действие и срока действия документа. Документация должна храниться в течение установленного срока. Должен быть установлен порядок разработки, обновления, хранения и уничтожения документов различного вида. Этот порядок должен по мере необходимости корректироваться. При этом следует помнить, что документация обязательно должна быть в объеме, достаточном для ее результативного использования.

Делопроизводство по охране труда организуется в рамках общего порядка по документообороту у данного работодателя и осуществляется в соответствии с этим установленным порядком с учетом специфики работы по охране труда.

При организации документооборота следуют выделять:

- Внешнюю документацию.
- Документацию управления организацией.
- Документацию подразделения.
- Документы на рабочих местах.

Организация документооборота должна отвечать следующим требованиям:

- Прохождение документов должно быть оперативным, целенаправленно регулироваться и оптимально осуществляться.
- Следует исключать инстанции прохождения и действия с документами, не обусловленные деловой необходимостью. Каждое перемещение документа должно быть оправданным.

По окончании года проводится отбор документов, которые подлежат включению в опись и сдаче в архив. Заметим, что всю документацию по охране труда следует выдавать только под роспись, чтобы избежать недоразумений, связанных с небрежным обращением отдельных работников с документацией по охране труда, вплоть до ее потери.

Виды документации по охране труда

1. Документы по охране труда организационно-распорядительного и устанавливающего характера

Положения: о системе управления охраной труда и профессиональными рисками, о комитете (комиссии) по охране труда, о службе (специалисте) охраны труда, об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюза или трудового коллектива, о расследовании микротравм и др.;

Приказы: об организации работ по охране труда, о создании службы ОТ (при штатной численности свыше 50 человек), о возложении обязанностей по охране труда (в случае отсутствия службы или специалиста), об утверждении положения СУОТ, об утверждении перечня локальных нормативов обеспечения СИЗ с указанием сроков пользования, о назначении ответственных лиц за электрохозяйство, газовое хозяйство, исправное состояние и безопасную эксплуатацию тепловых энергоустановок, лифтов, сосудов, работающих под давлением, осуществление производственного контроля за соблюдением санитарно-эпидемиологических и экологических требований, сбор и утилизацию ртутьсодержащих предметов, утративших потребительские качества, и медицинских отходов, о создании комитета (комиссии) по охране труда и комиссии по трудовым спорам, о

назначении комиссий по проверке знаний требований охраны труда, по приемке спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, по организации работы автотранспортных средств, об утверждении и введении в действие локальных нормативных актов по вопросам охраны и безопасности труда и др.;

Перечни и списки: работ, профессий работников, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; должностей, на которых обязательны периодические медосмотры; профессий, должностей, проходящих обучение и проверку знаний по охране труда, утвержденный руководителем организации; профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым положена выдача молока, лечебно-профилактического питания, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день; работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте, должностей и профессий, которым выдаются по нормам средства защиты и смывающие средства, требующих присвоения соответствующей группы по электробезопасности, подлежащих 1 раз в 5 лет психиатрическому освидетельствованию и др.;

Инструкции по охране труда для работников исходя из их должностей, профессий и видов работ; должностные инструкции работников предприятия и службы ОТ; инструкции по пожарной безопасности, по электробезопасности, оказания первой помощи;

Программы: проведения инструктажей (вводных, первичных, повторных, целевых, внеплановых); обучения по охране труда; производственного контроля за состоянием ОТ в организации;

Порядки: о проведении инструктажа по охране труда и об учения работников безопасным приемам и методам выполнения работ, о многоступенчатом административно-общественном контроле за условиями и охраной труда и др.;

Регламенты: выполнения государственных нормативных требований охраны труда, о безопасном и устойчивом функционировании организации и др.;

Графики: проведения инструктажей по ОТ, проведения периодических медицинских осмотров;

Планы: работы службы охраны труда (специалисты по охране труда), комитета (комиссии) по охране труда, кабинета охраны труда, мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда по результатам специальной оценки условий труда и др.;

Правила, нормы, стандарты организации и другие документы.

2. Документы по охране труда фиксирующего и учитывающего характера

Журналы: регистрации несчастных случаев на производстве, вводного инструктажа, первичного инструктажа на рабочем месте по охране труда, учета инструкций и учета выдачи инструкций по охране труда, регистрации использования аптечек первой помощи, регистрации нарядов-допусков на работы повышенной опасности, учета присвоения 1 группы по электробезопасности, неэлектротехническому персоналу, учета проверки знаний норм и правил работы в электроустановках, учета и содержания средств защиты, учета работ по нарядам и распоряжениям, учета и периодических осмотров механизмов и агрегатов, не подконтрольных Ростехнадзору, приемки и осмотра лесов и подмостей, учета проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах и пр.;

Личные карточки учета выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств;

Акты и протоколы: замеров сопротивления изоляции электропроводки и заземляющих устройств, испытаний электрозащитных средств, метрологических поверок контрольно-измерительных приборов, проведенных медосмотров, проверок знаний по охране труда руководителей, специалистов и лиц, занятых на работах повышенной опасности и пр.;

Наряды-допуски, распоряжения на выполнение работ повышенной опасности;

Материалы и документы по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях, инцидентов и аварий: извещения, сообщения, акты, протоколы, выписки, эскизы, фото- и видеоматериалы, экспертные заключения и др.;

Документы специальной оценки условий труда и подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда (приказы, протоколы, перечни, карты, ведомости, таблицы, планы, заключения, предписания, сертификаты соответствия);

Другие материалы и документы.

3. Документы по охране труда информационно-коммуникационного характера

Это документы государственной статистической отчетности:

- Форма N 7-травматизм «Сведения о травма-тизме на производстве и профессиональных заболеваниях» (далее – форма N 7) и приложение к форме N 7-травматизм;
- Форма N 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда» (далее форма N 1-Т).

К данному виду документов относятся также: предписания, заключения, акты обследования должностными лицами органов государственного контроля (надзора), предписания специалистов по охране труда, представления органов общественного контроля и отчеты об их исполнении, письма, заявления, жалобы работников по вопросам безопасности и охране труда и решения по ним, переписка в сфере охраны труда, служебные, докладные, аналитические, объяснительные записки по вопросам охраны труда и др.).

Государственная статистическая отчетность по охране труда

1. Годовую статистическую форму N 7-травматизм представляют юридические лица, кроме микропредприятий, всех форм собственности, осуществляющие все виды экономической деятельности, кроме финансовой деятельности, обеспечения военной безопасности, социального страхования, образования, деятельности экстерриториальных органи-заций к 25 января в территориальные органы Росстата и, при необходимости, в вышестоящие органы по подчиненности.

Указанная форма содержит сведения о численности пострадавших, о числе человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более, о численности пострадавших, частично утративших трудоспособность и переведенных с основной работы на другую на один рабочий день и более в соответствии с медицинским заключением, о численности лиц с впервые установленным профзаболеванием, о финансовых средствах, израсходованных на мероприятия по охране труда, а также справочное средней численности работников и наличии здравпункта.

Приложение к форме N 7-травматизм «Сведения о распределении числа пострадавших при несчастных случаях на производстве по основным видам происшествий и причинам несчастных случаев» представляется также к 25 января выборочно по отраслям экономики 1 раз в 3 года.

2. Государственная статистическая форма N 1-Т (условия труда) представляется юридическими лицами, осуществляющими деятельность по добыче полезных ископаемых, в обрабатывающих производствах, в строительстве, на транспорте и в связи (кроме субъектов малого предпринимательства) к 20 января в территориальные органы Росстата и, при необходимости, в вышестоящие органы по подчиненности.

Данная форма содержит сведения о состоянии условий труда, о компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Руководитель юридического лица обязан назначить должностных лиц, уполномоченных предоставлять статистическую информацию от имени юридического лица или отразить эту обязанность в должностных инструкциях.

Перечень документов по охране труда в организации

Сфера регулирования	***Вид документа***
Порядок определения ответственных лиц и механизм их назначения	все учредительные документы компании (договор с учредителем, устав и т.д.); решение коллегиального учредительного органа о назначении

	руководителя компании, сам приказ о назначении, должностная инструкция и трудовое соглашение с ним; приказ руководителя о назначении лица, ответственного за работу службы охраны труда; штатное расписание компании (в нем должна быть единица «специалист по охране труда»), должностная инструкция этого специалиста и трудовой договор с ним.
Механизм проведения всех видов инструктажей	учебные планы и программы первичного и вводного инструктажей; журнал или книга регистрации инструктажей; распорядительный документ об утверждении списка должностей, освобожденных от прохождения инструктажа; типовая инструкция о порядке оказания первой медицинской помощи.
Порядок проведения обучения и тестирования по охране труда	распорядительный документ о создании специальной комиссии, осуществляющей проверку знаний по охране труда; учебный план или программа обучения, связанная со спецификой деятельности организации; документ о порядке проведения проверки знаний; образец документа, удостоверяющего прохождения тестирования.
Порядок прохождения медицинских осмотров	перечень сотрудников, обязанных проходить периодические медосмотры; план-график прохождения работниками медицинских осмотров; бланки направлений на медицинский осмотр; журнал или книга регистрации медицинских осмотров; образцы медзаключений; заключительный акт по результатам медицинских осмотров.
Порядок проведения специальной оценки условий труда	отчетная документация о специальной оценке; листы доведения до работников результатов специальной оценки.
Порядок контроля электробезопасности	распорядительный документ о назначении лица, осуществляющего контроль электробезопасности фирмы и лица, его замещающего; образец удостоверения лица, отвечающего за электробезопасность и лица, его замещающего; учебный план проведения инструктажа по безопасной эксплуатации электросети; список должностей, которым должна быть присвоена I группа по электробезопасности; книга учета назначений групп электробезопасности.
Порядок проведения мероприятий по соблюдению пожарной безопасности	распорядительный документ о назначении ответственного за пожарную безопасность; образец удостоверения начальника и ответственного за противопожарную безопасность; итоговый протокол заседания комиссии, осуществляющей контроль знаний лиц, несущих ответственность за противопожарную безопасность; учебный план проведения занятий по технике пожарной безопасности; журнал или книга учета проведённых занятий или инструктажей по

	противопожарной безопасности.
Порядок профилактики и регистрации несчастных случаев	образец документа, извещающего о несчастном случае; книга регистрации несчастных случаев; распорядительный документ о создании комиссии, расследующей причины несчастного случая; образец акта регистрации несчастного случая; документация по расследованию несчастных случаев (протоколы осмотра, опроса свидетелей, медицинские заключения и иные документы).

Руководство организации вправе самостоятельно принимать решение о том, какие документы нужны по охране труда. Приведенный выше перечень может быть сокращен или расширен в соответствии с отраслевыми нормативными правовыми актами по ОТ. Особенно это касается строительной и энергетической отраслей, химической промышленности, которые считаются, и не без оснований, наиболее травмоопасными.

Инструкции по охране труда и безопасному выполнению работ

Инструкции по охране труда и безопасному выполнению работ являются важнейшими локальными нормативными актами работодателя, содержащими требования охраны труда.

Раньше при подготовке инструкций использовали Методические рекомендации Минтруда от 13.05.2004, но документ не был обязательным. Теперь ведомство утвердило Требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем (приказ Минтруда от 29.10.2021 № 772н, далее — Требования № 772н). Все работодатели обязаны соблюдать его требования. Далее рекомендации, которые помогут учесть все изменения при пересмотре инструкций.

Не ссылайтесь на типовые инструкции по охране труда.

Разрабатывайте инструкции на основе:

- государственных нормативных требований охраны труда;
- локальных стандартов и правил по охране труда;
- анализа профстандартов и трудовой функции работников;
- результатов спецоценки и оценки профрисков;
- анализа результатов расследования несчастных случаев и профзаболеваний в организации;
- изучения типичных причин несчастных случаев и профзаболеваний, характерных для должности, профессии или вида работ;
- разработанных безопасных методов и приемов выполнения трудовых функций и работ.

Важно

Инструкции по охране труда утверждает работодатель с учетом мнения представительного органа работников, при его наличии (пп. 3, 29 Требований № 772н)

К государственным нормативным требованиям относят правила по охране труда по отраслям и видам работ, порядок обучения по охране труда, правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ, порядок проведения обязательных медосмотров и др. Также можете использовать ГОСТы, гигиенические нормативы и стандарты безопасности.

Инструкции по охране труда разрабатывают для каждой должности, профессии или вида работы (п. 18 Требований № 772н). Для разработки инструкций служба охраны труда совместно с руководителями структурных подразделений составляет перечень профессий и видов работ, для которых требуются инструкции. Его составляют исходя из специфики деятельности на основании штатного расписания, рабочих и должностных инструкций работников. Перечень инструкций утверждает руководитель организации (п. 4 Требований № 772н).

Внесите в инструкции результаты оценки профрисков. Инструкции разрабатывайте на основе анализа профрисков и опасностей, характерных для работ, которые выполняют работники соответствующей должности или профессии. Кроме этого, Минтруд обязывает включить в инструкции и сам перечень выявленных профрисков и опасностей (подп. «в» п. 22 Требований № 772н). Поэтому дополните инструкции, если сейчас в них только перечни вредных и опасных производственных факторов, с марта этой информации будет недостаточно.

Перечень профрисков и опасностей внутри инструкции в будущем может добавить работы специалистам по охране труда. Оценка профрисков постоянный процесс, и при повторной процедуре или после реализации корректирующих мер перечень рисков и опасностей будет меняться. Поэтому придется своевременно отслеживать изменения, пересматривать инструкции, снова согласовывать их с профсоюзом и утверждать у директора.



Опишите правила безопасной работы с конкретным оборудованием. Прописывайте в инструкциях правила безопасной работы с конкретным оборудованием, которое применяют сотрудники на своих рабочих местах. Используйте для этого требования безопасности из эксплуатационной и ремонтной документации организаций — изготовителей оборудования. Также учитывайте технологические документы организации для конкретных условий производства и применительно к должности, профессии работника или виду работы (п. 20 Требований № 772н).

Требование учитывать документы организации-изготовителя на конкретные виды оборудования дополнительно закрепили почти во всех правилах по охране труда. Поэтому инспекторы ГИТ вправе уже сейчас проверять инструкции по охране труда на соответствие этому требованию. Например, ПОТ № 835н обязывают разрабатывать инструкции на основе технической документации организации изготовителя на конкретные виды инструмента и приспособлений (п. 5 ПОТ, утв. приказом Минтруда от 27.11.2020 № 835н). Правила № 884н

требуют при разработке инструкций использовать документы организации-изготовителя на конкретные виды электросварочного, газосварочного оборудования и инструмента (п. 3 ПОТ, утв. приказом Минтруда от 11.12.2020 № 884н).

Проверьте содержание каждого раздела инструкции. Обязательные разделы, которые должны быть в инструкции по ОТ, не изменили, но установили обязательный минимум к их содержанию.

Обратите внимание.

Минтруд разрешил устанавливать в инструкциях по ОТ дополнительные требования безопасности в зависимости от специфики деятельности и оценки профрисков

Если в инструкциях не хватает информации, отдайте их на доработку руководителям структурных подразделений: начальникам отделов, служб и т. д. Инструкцию должен разрабатывать технический специалист, который знает особенности работы с конкретным оборудованием и инструментом, правила его проверки до, во время и после работы.

Руководитель подразделения сможет подробно описать в инструкции безопасные методы и приемы выполнения работ, а также порядок, по которому работник должен взаимодействовать непосредственно с ним. Теперь в инструкциях нужно прописывать, как работникам уведомить своего руководителя: о травмах; случаях неисправности оборудования, инструмента и приспособлений; ситуациях, угрожающих жизни и здоровью людей; недостатках, которые влияют на безопасность труда.

Чтобы требовать разработку инструкций от руководителей структурных подразделений, обязанность надо включить в их должностные инструкции. Также эту обязанность прописывают в положении о СУОТ и в приказе о разработке инструкций по охране труда.

Следите за актуальностью инструкций. Работодатель обязан поддерживать инструкции по охране труда в актуальном состоянии (п. 5 Требований № 772н). За этим на предприятии следит специалист по охране труда (п. 3.1.1 профстандарта, утв. приказом Минтруда от 22.04.2021 № 274н). В случае необходимости он составляет перечень инструкций, которые нужно переработать. Этот перечень утверждает директор, и в организации издают приказ о пересмотре инструкций. В документе указывают ответственных работников, перечень инструкций, которые нужно переработать, и сроки выполнения.

Актуализируйте инструкции по охране труда, когда:

- изменили условия труда работников;
- внедрили новую технику и технологии;
- выявили недоработки инструкции при расследовании несчастного случая или профзаболевания;
- поступило требование от представителей ГИТ или региональных органов исполнительной власти в области ОТ.

Такие условия прописали в пункте 30 Требований № 772н, но это не исчерпывающий перечень причин для пересмотра инструкций. Их также нужно актуализировать, если изменились государственные нормативные требования или локальные стандарты и правила по охране труда, на основе которых составляли документы. Если изменения касаются требований, описанных непосредственно в самой инструкции, ее нужно пересмотреть.

Вносите в инструкции изменения, связанные с управлением профрисками, добавляйте описание безопасных методов и приемов выполнения работ. В старых рекомендациях было условие о пересмотре инструкций 1 раз в 5 лет, в новом документе такого требования нет.

Два способа изменить инструкции по охране труда

1. ***Оформить лист изменений.***

Если в инструкции нужно заменить пару пунктов или добавить уточнение, удобно использовать лист изменений. Способ не запрещают применять и при значительных изменениях,

но для работников такой вариант тяжелый для восприятия. Они могут запутаться, какие требования новые, а какие — отмененные.

Чтобы оформить изменения, возьмите отдельный лист и пропишите, что конкретно изменилось. Это могут быть дополнения, исправления или исключения из первоначальной редакции. Согласуйте лист изменений с представительным органом работников и сделайте его приложением к приказу о внесении изменений в инструкцию. После того как директор утвердит приказ, приложите копии листа изменений к каждой инструкции.

2. ***Переиздать инструкцию***

Обратите внимание.

Если изменения вносите сразу в несколько инструкций, их можно утвердить одним приказом

Инструкцию переиздают, когда нужно внести в документ значительные изменения. Например, изменили технологический процесс или оборудование, которое применяют работники. В этом случае нужно прописать безопасные методы и приемы работ с конкретным оборудованием, пересмотреть вредные и опасные производственные факторы, профриски и пр.

Если переиздаете инструкцию, нужно заново пройти весь процесс разработки проекта документа, его согласования и утверждения. Причем на каждом шаге представители будут изучать весь текст инструкции от начала до конца. Рекомендуем не менять нумерацию инструкций, а добавить к номеру старой инструкции год утверждения новой или другое понятное обозначение.

Если инструкцию переиздают целиком, приказ одновременно должен утверждать новую и отменять действие старой инструкции.

3. ***Как ознакомить работника с изменениями в инструкции***

Инструкции по охране труда относятся к локальным нормативных актам организации, поэтому работников нужно ознакомить с ними под подпись (ст. 22 ТК). Сделайте это во время внепланового инструктажа на рабочем месте, в программу которого включите изучение обновленной инструкции.

Как утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения представительного органа работников

Представительный орган работников защищает права и интересы трудового коллектива. Его классический пример — профсоюз, но есть и иные формы. Например, если в компании нет профсоюза, работники могут избрать одного представителя или другой орган на общем собрании трудового коллектива (ст. 31 ТК).

Процедуру согласования локальных документов с представительным органом работников регламентирует статья 372 Трудового кодекса. Более подробно опишите ее в своем положении о СУОТ в отдельном разделе, а формы необходимых документов включите в приложение к нему. Чтобы учесть мнение, используйте схему и алгоритм.

1. ***Подготовьте проект инструкции***

Инструкции по охране труда разрабатывают руководители структурных подразделений. Специалист по охране труда обязан подготовить информационные и методические материалы для подготовки инструкций по охране труда и оказывать методическую помощь руководителям структурных подразделений в разработке этих документов (п. 3.1.2 профстандарта, утв. приказом Минтруда от 22.04.2021 № 274н).

Когда разработчик составит текст инструкции, а специалист по охране труда его согласует, проект передают на согласование в представительный орган работников. К проекту приложите обоснование, в котором укажите, для чего его принимают и как учли интересы работников. Затем в произвольной форме составьте обращение, укажите в нем наименования инструкций, количество листов и экземпляров и просьбу подготовить мотивированное мнение по проекту документов.

В сопроводительном письме укажите, кто будет участвовать в заседании по рассмотрению документов со стороны работодателя. Так как у представителей работников могут возникнуть

вопросы по документам, рекомендуем участвовать в обсуждении специалисту по охране труда. Подготовленные документы направьте в представительный орган.

2. ***Контролируйте срок рассмотрения документов и участвуйте в обсуждении***

Важно.

Работодатель вправе не учитывать мнение представительного органа, если пройдет более пяти дней со дня направления проекта документа (ч. 2 ст. 372 ТК)

У представительного органа есть пять рабочих дней, чтобы изучить и выработать мотивированное мнение по направленным документам. Для этого назначают дату заседания, куда приглашают ответственное лицо со стороны работодателя. На заседании обсуждают проекты и голосованием решают, согласовать их или нет. Результаты заседания члены профсоюза или другого уполномоченного органа оформляют протоколом и готовят мотивированное мнение.

В организациях могут функционировать одновременно несколько представительных органов, поскольку закон не регламентирует их количество. Но работодатель не должен согласовывать документы с каждым отдельно. При наличии разных органов учитывают мнение того, кто представляет интересы большинства работников.

3. ***Утвердите проект инструкции у директора при положительном мотивированном мнении***

Если представители работников согласовали проект документа, на нем ставят отметку «согласовано» и передают директору на утверждение. После того как руководитель подпишет документ, он приобретет законную силу. Сохраните положительное мотивированное мнение, чтобы при проверке доказать инспектору, что документ согласовали в установленном порядке.

4. ***Участвуйте в переговорах при отрицательном мотивированном мнении***

Обратите внимание.

Действующий в организации профсоюз не вправе препятствовать созданию иного представительного органа и его дальнейшей работе

Представительный орган может не согласовать проект инструкции. Когда представители работников не согласны с проектом документа, они составляют мотивированное мнение. В нем обосновывают свою позицию, дают заключение по проекту документа и описывают предложения. Проект документа вместе с мотивированным мнением передают руководителю организации.

Если руководитель организации согласится с аргументами, он может утвердить локальный нормативный акт в редакции представительно органа работников. Если нет — в трехдневный срок провести дополнительные консультации и найти оптимальное решение. В случае, когда разногласия не устранены, оформляют протокол разногласий.

После подписания протокола разногласий работодатель вправе принять приказ самостоятельно, но представительный орган вправе обратиться в суд или трудовую инспекцию. Когда трудовая инспекция получит жалобу, она проведет внеплановую проверку в течение месяца. Если инспектор подтвердит нарушение со стороны работодателя, он подготовит предписание об отмене утвержденного документа.

Когда не нужно учитывать мнение представительного органа

Профсоюз или другой представительный орган есть не в каждой организации, ведь его создание не входит в обязанности работников или работодателя. Его избирают на добровольной основе по инициативе трудового коллектива. Если сотрудники не избрали представительный орган, то и учитывать его мнение при утверждении документов не обязательно.

Утверждают локальный акт с учетом мнения профсоюза, если он представляет интересы большинства работников (ст. 372 ТК). Значит, если в профсоюз вступило меньше половины работников, согласовывать с ним документ необязательно. Такой порядок установили для учета мнения профсоюза, но для других представительных органов работников Трудовой кодекс этот

вопрос не регламентирует. Поэтому порядок учета мнения иного представительного органа работников необходимо установить в коллективном договоре или в Положении о СУОТ.

Организация информирования работников об условиях и охране труда

Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 773н утверждены формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерный перечень информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.

Приказом установлены формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда с использованием визуальной/печатной информации:

- Ознакомление работника при приеме на работу с условиями трудового договора, в котором указываются трудовые права работника и условия труда;
- Ознакомление работников с результатами СОУТ на их рабочих местах;
- Ознакомление о существующих профессиональных рисках и их уровнях;
- Ознакомление работника с:

- требованиями должностной инструкции;

- требованиями инструкций по охране труда с визуализацией при необходимости опасных зон оборудования;

- перечнем выдаваемых на рабочем месте СИЗ;

- требованиями правил (стандартов) по охране труда и других ЛНА работодателя.

Ознакомление осуществляется под роспись работника, в том числе с выдачей на руки указанных нормативных актов работнику для изучения при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте. Если внедрен электронный документооборот, то ознакомление возможно в электронной форме.

Работодатели могут дополнительно применять факультативные формы. Разрешено применять формы информирования по отдельности или совместно, а также применять иные предусмотренные законодательством РФ формы информирования.

Утвержден примерный перечень информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах:

- Визуальная/печатная информация;
- Видеоматериалы;
- Интернет-ресурсы.

Рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, утверждены приказом Минтруда России от 17.12.2021 N 894.

Тема 3.2. Специальная оценка условий труда

Классификация опасных и вредных производственных факторов

Первопричиной всех травм и заболеваний, связанных с процессом труда, является неблагоприятное воздействие на организм занятого трудом человека тех или иных факторов производственной среды и трудового процесса. Это воздействие, приводящее в различных обстоятельствах к различным результирующим последствиям, зависит от наличия в условиях труда того или иного фактора, его потенциально неблагоприятных для организма человека свойств, возможности его прямого или опосредованного действия на организм, характера реагирования организма в зависимости от интенсивности и длительности воздействия (экспозиции) данного фактора.

Производственные факторы являются частным случаем факторов окружающей человека среды обитания и человеческой деятельности, связанных и (или) порождаемых производственной и трудовой деятельностью.

Характер и результаты воздействия производственного фактора на жизнь и здоровье занятого трудом человека в каждом случае конкретны и многовариантны, а в ряде случаев и уникальны, и зависят от взаимодействия множества условий и обстоятельств. Построенные на этих множествах классификации зачастую не образуют иерархически вложенных друг в друга подмножеств, а являются в определенном смысле независимыми. Для упорядочения производственных факторов при их классификации должны быть использованы шкалы наименований и порядка, поскольку само по себе наименование производственного фактора (да еще краткое) не позволяет судить о его потенциале причинения вреда занятому трудом человеку.

Практика давно уже выявила и закрепила выделение из всей совокупности производственных факторов два наиболее важных и наиболее общих типа неблагоприятно действующих производственных факторов - опасные производственные факторы (ОПФ) и вредные производственные факторы (ВПФ).

Сущностная основа такого выделения достаточно сложна и неоднозначна, поскольку одни факторы изначально являются неблагоприятными для человека, а другие, благоприятные или нейтральные в иных обстоятельствах, - лишь становятся ими при определенных условиях, меняя характер своего воздействия, причем до такой степени, что при определенных обстоятельствах вредные производственные факторы становятся опасными.

Полная характеристика потенциала причинения вреда производственным фактором включает в себя источник возникновения и форму существования, характер распространения, зону и условия воздействия, характер действия (длительность и интенсивность), природу воздействия на организм, возможные результаты воздействия.

Все это требует более детальной классификации совокупности неблагоприятно действующих опасных и вредных производственных факторов. Поскольку тяжесть последствий воздействия опасных производственных факторов, как правило, намного выше тяжести воздействия вредных производственных факторов, то опасные производственные факторы ставятся на первое место при перечислении, как требующие первоочередных мероприятий по защите от риска их воздействия.

Классификация (от лат. "classis" - разряд и лат. "facere" - делать), то есть применение логической операции деления объема понятия по тому или иному основанию деления, позволяет выявить в реальности и установить в понятийно-терминологическом аппарате осмысленный порядок вещей и явлений, выявить их наиболее характерные черты и признаки и тем самым способствовать их сознательной и единообразной идентификации на практике.

Существует огромное множество признаков тех или иных объектов и процессов реальности, которые могут быть взяты в качестве оснований деления. Однако наиболее значимыми для сферы безопасности труда являются такие используемые в качестве основания деления признаки, которые позволяют в дальнейшем наилучшим образом идентифицировать опасные и вредные производственные факторы, оценить риски их воздействия на организм занятого трудом человека, выработать адекватные этим рискам меры защиты и внедрить их в практику, тем самым предотвращая травмы и заболевания, связанные с трудовой деятельностью.

Всякая классификация является результатом некоторого абстрагирования и огрубления реальности, вычленения наиболее существенного основания деления, а потому некоторые грани между расклассифицированными подфакторами (понятиями меньшего объема) всегда в определенной мере условны и относительны.

Настоящая классификация использует лишь наиболее общие и существенные основания деления и тем самым показывает в полном объеме структуру совокупности действующих на практике опасных и вредных производственных факторов.

Все производственные факторы по сфере своего происхождения подразделяют на следующие две основные группы:

- факторы производственной среды.
- факторы трудового процесса.

Из всей совокупности производственных факторов для целей безопасности труда по критерию возможности причинения вреда организму работающего человека выделяют:

- неблагоприятные производственные факторы;
- производственные факторы, не являющиеся неблагоприятными, то есть нейтрального или благоприятного действия.

Факторы, не являющиеся неблагоприятными, для целей безопасности труда не выделяют, не фиксируют и не именуют.

Неблагоприятные производственные факторы по результирующему воздействию на организм человека подразделяют на:

- на вредные производственные факторы (ВПФ) – факторы, приводящие к заболеванию, в том числе усугубляющие уже имеющиеся заболевания.
- на опасные производственные факторы (ОПФ) – факторы, приводящие к травме, в том числе смертельной.

Один и тот же по своей природе неблагоприятный производственный фактор при различных характеристиках воздействия может оказаться либо вредным, либо опасным, а потому логическая граница между ними условна.

Выражение "опасные и вредные производственные факторы" описывает всю совокупность неблагоприятных производственных факторов и подчеркивает большую значимость "опасных" факторов, могущих привести к внезапной смерти, по сравнению с "вредными" факторами. Это выражение традиционно.

Выражение "вредные и (или) опасные производственные факторы" также описывает всю совокупность неблагоприятных производственных факторов, но подчеркивает не только различие между "вредными" или "опасными" факторами, но и возможность перехода "вредных" факторов в "опасные".

Вредные производственные факторы по воздействию на организм работающего человека подразделяют на:

- на факторы, приводящие к хроническим заболеваниям, в том числе усугубляющие уже имеющиеся заболевания, за счет длительного относительно низкоинтенсивного воздействия;
- факторы, приводящие к острым заболеваниям (отравлениям, поражениям) или травмам за счет кратковременного (одиночного и/или практически мгновенного) относительно высокоинтенсивного воздействия.

Опасные производственные факторы по воздействию на организм работающего человека подразделяют на:

- на факторы, приводящие к смертельным травмам (летальному исходу, смерти);
- факторы, приводящие к несмертельным травмам.

Опасные и вредные производственные факторы по характеру своего происхождения подразделяют:

- на факторы, порождаемые физическими свойствами и характеристиками состояния материальных объектов производственной среды;
- факторы, порождаемые химическими и физико-химическими свойствами используемых или находящихся в рабочей зоне веществ и материалов;
- факторы, порождаемые биологическими свойствами микроорганизмов, находящихся в биообъектах и (или) загрязняющих материальные объекты производственной среды;
- факторы, порождаемые поведенческими реакциями и защитными механизмами живых существ (укусы, ужаливания, выброс ядовитых или иных защитных веществ и т.п.);

- факторы, порождаемые социально-экономическими и организационно-управленческими условиями осуществления трудовой деятельности (плохая организация работ, низкая культура безопасности и т.п.);
- факторы, порождаемые психическими и физиологическими свойствами и особенностями человеческого организма и личности работающего (плохое самочувствие работника, нахождение работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения или абсистенции, потеря концентрации внимания работниками и т.п.).

Опасные и вредные производственные факторы по характеру их изменения во времени подразделяют:

- на постоянные, в том числе квазипостоянные;
- переменные, в том числе периодические;
- импульсные, в том числе регулярные и случайные.

Опасные и вредные производственные факторы по характеру их действия во времени подразделяют:

- на постоянно действующие;
- периодически действующие, в том числе интермиттирующие;
- апериодически действующие, в том числе стохастические.

Опасные и вредные производственные факторы по характеру их действия в пространстве подразделяют:

- на постоянно локализованные в источнике своего возникновения;
- локализованные при нормальных ситуациях, но разлетающиеся (движущиеся, распространяющиеся) в пространстве производственной среды при аварийных ситуациях;
- распространяющиеся (движущиеся) вместе с движением воздуха в производственной среде;
- распространяющиеся (движущиеся) через производственную среду или иное пространство в виде материальных объектов, включая газовые струи;
- распространяющиеся (пронизывающие) производственную среду излучения и волны.

Опасные и вредные производственные факторы по характеру их пространственного распределения подразделяют:

- на пространственно распределенные (в поле действия которых находится человек, его рабочее место и т.п.);
- взвешенные или растворенные в воздухе (либо способные перейти в газообразное или аэрозольное состояние) и являющиеся его компонентой;
- взвешенные или растворенные в жидкости и являющиеся ее компонентой;
- образующие локально ограниченные твердые макрообъемные объекты;
- содержащиеся в ограничивающих их локальных макрообъемных объектах.

Опасные и вредные производственные факторы по непосредственности своего воздействия подразделяют:

- на непосредственно воздействующие на организм занятого трудом человека;
- опосредованно воздействующие на организм занятого трудом человека через другие порождаемые ими и непосредственно воздействующие на организм занятого трудом человека факторы.

Опасные и вредные производственные факторы по характеру взаимного действия при многофакторном воздействии на организм человека подразделяют:

- на независимо действующие;
- суммарно действующие;
- синергетически действующие;
- антагонистически действующие.

Опасные и вредные производственные факторы по характеру обнаружения их организмом подразделяют:

- на обнаруживаемые органолептически (например, свет/темнота, шум, вибрация, запах, вкус, тепло/холод, тяжесть, скользкость, шероховатость и т.п.);
- необнаруживаемые органолептически (например, газообразные вещества без вкуса, цвета, запаха; электрический потенциал и т.п.).

Опасные и вредные производственные факторы производственной среды по источнику своего происхождения подразделяют:

- на природные (включая климатические и погодные условия на рабочем месте);
- технико-технологические;
- эргономические (то есть связанные с физиологией организма человека).

Опасные и вредные производственные факторы производственной среды по природе их воздействия на организм работающего человека подразделяют:

- на факторы, воздействие которых носит физическую природу;
- факторы, воздействие которых носит химическую природу;
- факторы, воздействие которых носит биологическую природу.

Опасные и вредные производственные факторы трудового процесса по источнику своего происхождения подразделяют:

- на психофизиологические;
- организационно-управленческие;
- личностно-поведенческие (то есть связанные с самим работающим);
- социально-экономические.

Понятие специальной оценки условий труда

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, или с работодателями - религиозными организациями, зарегистрированными в соответствии с федеральным законом.

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.

Предметом регулирования Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" являются отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Настоящий Федеральный закон устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, определяет правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда.

Регулирование специальной оценки условий труда осуществляется Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Нормы, регулирующие специальную оценку условий труда и содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, должны соответствовать нормам Трудового кодекса Российской Федерации и настоящего Федерального закона.

Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены настоящим Федеральным законом, применяются правила международного договора.

Решения межгосударственных органов, принятые на основании положений международных договоров Российской Федерации в их истолковании, противоречащем Конституции Российской Федерации, не подлежат исполнению в Российской Федерации. Такое противоречие может быть установлено в порядке, определенном федеральным конституционным законом.

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для:

1) разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

2) 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;

3) обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;

4) осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

5) организации в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

6) установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций;

7) установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

8) расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9) 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;

10) подготовки статистической отчетности об условиях труда;

11) 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;

12) рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;

13) 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;

14) принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;

15) оценки уровней профессиональных рисков;

16) иных целей, предусмотренных настоящим Федеральным законом, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться при условии, если сведения о них внесены в информационную систему учета в порядке, установленном настоящим Федеральным законом. Результаты проведения специальной оценки условий труда, содержащие сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, могут применяться со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Порядок проведения специальной оценки условий труда

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям статьи 19 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой 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.

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 внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в информационную систему учета в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, а в отношении результатов проведения специальной оценки условий труда, содержащих сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. На рабочих местах, указанных в части 1 статьи 11 настоящего Федерального закона, в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется до наступления обстоятельств, установленных частью 5 статьи 11 настоящего Федерального закона.

В случае проведения специальной оценки условий труда в отношении условий труда работников, допущенных к сведениям, отнесенным к государственной или иной охраняемой законом тайне, ее проведение осуществляется с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне.

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), 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).

В случае отсутствия возможности у работодателей - субъектов малого предпринимательства (включая работодателей - индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с федеральным законом отнесены к микропредприятиям, образовать комиссию полномочия комиссии исполняет работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник.

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.

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:

1) 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;

2) результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

3) 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;

4) предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;

5) результаты, полученные при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах производственного контроля за условиями труда (при наличии);

6) результаты, полученные при осуществлении федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

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:

1) 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 страховой пенсии по старости;

2) 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;

3) 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.

Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в части 6 статьи 10 настоящего Федерального закона, работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивает формирование и ведение реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда является бессрочной в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.

В случае, если с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, либо в отношении работника и (или) на его рабочем месте выявлены в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

Решение о прекращении действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда принимается федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о чем в срок не позднее чем в течение десяти календарных дней со дня наступления указанных в абзаце выше обстоятельств делается соответствующая запись в реестре

деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны 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:

1) 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;

2) 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);

3) 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;

4) 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 обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

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:

1) сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным статьей 19 настоящего Федерального закона требованиям;

2) перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;

3) карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

4) протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;

5) протокол оценки эффективности применяемых работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном техническим регламентом, проводимой в целях снижения класса (подкласса) условий труда (в случае проведения такой оценки);

6) протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений (при наличии такого решения);

7) сводная ведомость специальной оценки условий труда;

8) перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;

9) заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда;

10) замечания и возражения работника относительно результатов специальной оценки условий труда, проведенной на его рабочем месте, представленные в письменном виде (при наличии).

Отчет о проведении специальной оценки условий труда должен содержать идентификационный номер.

Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня его направления работодателю организацией, проводящей специальную оценку условий труда. 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.

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.

Работодатель в течение трех рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда обязан уведомить об этом организацию, проводившую специальную оценку условий труда, любым доступным способом, обеспечивающим возможность подтверждения факта такого уведомления, а также направить в ее адрес копию утвержденного отчета о проведении специальной оценки условий труда заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного усиленной

квалифицированной электронной подписью. При наличии в отчете о проведении специальной оценки условий труда сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну, направление копии указанного отчета осуществляется с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной и иной охраняемой законом тайне.

Работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Организации, проводящие специальную оценку условий труда, и эксперты организаций, проводящих специальную оценку условий труда

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, должна соответствовать следующим требованиям:

1) указание в уставных документах организации в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности проведение специальной оценки условий труда;

2) наличие в организации не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, в том числе не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей - общая гигиена, гигиена труда, санитарно-гигиенические лабораторные исследования;

3) наличие в качестве структурного подразделения испытательной лаборатории (центра), которая аккредитована национальным органом по аккредитации в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации и областью аккредитации которой является проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Организация, допущенная в установленном порядке к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, обязана передавать в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, следующую информацию в случаях:

1) сокращения в установленном порядке области аккредитации испытательной лаборатории (центра), являющейся структурным подразделением такой организации, с указанием исключенных из области аккредитации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

2) изменения состава экспертов организации, имеющих выданный в установленном порядке сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда.

Информация передается организацией, проводящей специальную оценку условий труда, в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, в течение десяти рабочих дней со дня наступления случаев, указанных выше, на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с приложением копий подтверждающих документов. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, рассматривает поступившую информацию в течение двадцати рабочих дней со дня ее регистрации.

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, вправе проводить исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, в случае, если проведение исследований (испытаний) и измерений данных факторов является областью аккредитации ее испытательной лаборатории (центра), самостоятельно или привлечь по гражданско-правовому договору для проведения исследований (испытаний) и измерений данных факторов испытательные лаборатории (центры), аккредитованные национальным органом по аккредитации в соответствии с законодательством Российской Федерации об аккредитации в национальной системе аккредитации.

Порядок допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда устанавливается Правительством Российской Федерации.

Эксперты организаций, проводящих специальную оценку условий труда

К трудовой деятельности в качестве эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, допускаются лица, прошедшие аттестацию на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и имеющие сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда (далее - сертификат эксперта).

Аттестация на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдача в результате ее проведения сертификата эксперта и его аннулирование осуществляются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Лица, претендующие на получение сертификата эксперта, должны соответствовать следующим требованиям:

1) наличие высшего образования;

2) наличие дополнительного профессионального образования, содержание дополнительной профессиональной программы которого предусматривает изучение вопросов оценки условий труда в объеме не менее чем семьдесят два часа;

3) наличие опыта практической работы в области оценки условий труда, в том числе в области аттестации рабочих мест по условиям труда, не менее трех лет.

Форма сертификата эксперта, технические требования к нему и инструкция по заполнению бланка сертификата эксперта устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, и реестр экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, осуществляются формирование и ведение реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда (далее - реестр организаций), и реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда (далее - реестр экспертов).

Порядок формирования и ведения реестра организаций устанавливается Правительством Российской Федерации.

Порядок формирования и ведения реестра экспертов устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Сведения подлежат размещению на официальном сайте федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, в информационно-

телекоммуникационной сети "Интернет" и должны быть доступны для ознакомления всем заинтересованным лицам без взимания платы.

Государственный контроль (надзор) за организацией и проведением специальной оценки условий труда

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований Федерального закона 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 Федерального закона "О специальной оценке условий труда"

Профсоюзный контроль за соблюдением требований Федерального закона осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

Рассмотрение разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда

Разногласия по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласие работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда, рассматриваются 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, решения которых могут быть обжалованы в судебном порядке.

Работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке.

Тема 3.3. Оценка и управление профессиональными рисками

Обеспечение безопасности производственной деятельности

В соответствии с положениями российского законодательства все работодатели обязаны обеспечить безопасность своей производствен-ной деятельности, в том числе безопасность и безвредность условий труда работников как важнейшей составляющей безопасности производства (выполнения работ, оказания услуг).

Виды обеспечения безопасности производственной деятельности работодателя

1. Личная безопасность работников

Личная безопасность работников состоит в том, что они должны соблюдать меры безопасности в отношении технологических, природных, социальных опасностей и опасностей, связанных с укладом жизни.

2. Безопасность наемного труда работников

Безопасность наемного труда работников состоит в комплексном обеспечении безопасных условий и охране их труда.

3. Безопасность третьих лиц и территориальных поселений

Безопасность третьих лиц и территориальных поселений от неблагоприятного воздействия производственной деятельности предусматривает лицензирование, декларирование, сертификацию, страхование рисков и возмещение вреда, причиненного личности или имуществу

гражданина и имуществу юридического лица в полном объеме причинителем вреда, деятельность которого связана с повышенное опасностью для окружающих.

4. Промышленная безопасность

Промышленная безопасность опасных производственных объектов – это состояние защищенности жизненно важных интересов личности и общества от аварий на опасных производственных объектах и последствий указанных аварий, которое обеспечивается соблюдением требований промышленной безопасности, т.е. условий, запретов, ограничений и других обязательных требований, содержащихся в законах и иных нормативных правовых актах и нормативных технических документах.

5. Пожарная безопасность

Пожарная безопасность как состояние защищенности личности, имущества, общества и государства от пожаров достигается выполнением требований пожарной безопасности, т.е. специальных условий социального и технического характера, установленных законодательством Российской Федерации, нормативными документами или уполномоченным государственным органом.

6. Транспортная безопасность

Транспортная безопасность представляет собой состояние защищенности объектов транспортной инфраструктуры и транспортных средств от актов незаконного вмешательства, а ее обеспечение возлагается на субъекты транспортной инфраструктуры, в том числе и на работодателей.

7. Радиационная безопасность

Радиационная безопасность населения – состояние защищенности настоящего и будущего поколений людей от вредного для их здоровья воздействия ионизирующего излучения.

8. Экологическая безопасность

Экологическая безопасность характеризуется состоянием защищенности природной среды и жизненно важных интересов человека от возможного негативного воздействия хозяйственной и иной деятельности, чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, их последствий и достигается выполнением природоохранных требований, т.е. условий, ограничений и их совокупности, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, природоохранными нормативами и иными нормативными документами в области охраны окружающей среды.

9. Физическая безопасность имущества

Физическая безопасность имущества – в статьях 21 и 22 Трудового кодекса РФ говорится, что каждый работник обязан бережно относиться к имуществу работодателя, имуществу других работников и имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, а также незамедлительно сообщить о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности указанною имущества. В свою очередь работодатель вправе требовать от работника бережного отношения к своему имуществу, имуществу других работников, имуществу третьих лиц, если он несет ответственность за сохранность имущества третьих лиц.

10. Технологическая безопасность

Технологическая безопасность потери качества и объемов продукции заключается в инновационных технологиях, непрерывном совершенствовании производственной деятельности, ибо снижение производства приводит к прямым потерям прибыли и другим убыткам.

11. Химическая безопасность

Химическая безопасность – состояние защищенности персонала, населения, объектов экономики и инфраструктуры, а также окружающей среды от химической опасности и любом ее проявлении, при котором предотвращаются, преодолеваются или предельно снижаются последствия потенциального возникновения такой ситуации.

12. Биологическая безопасность

Биологическая безопасность представляет собой систему медико-биологических, организационных и инженерно-технических мероприятий и средств, направленных на защиту работающего персонала, населения и окружающей среды от воздействия патогенных биологических агентов.

Общие понятия обеспечения безопасности

Безопасность (в широком понимании) – это состояние, при котором не угрожает опасность и есть защита от опасности. Стандартное определение безопасности дано в ГОСТ Р 51898-2002: безопасность – это отсутствие недопустимого риска.

В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 27.12.2002 N 184-ФЗ «О техническом регулировании» (далее Закон о техническом регулировании) безопасность продукции и связанных с ней процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации – это состояние, при котором отсутствует недопустимый риск, связанный с причинением вреда жизни или здоровью граждан, имуществу физических или юридических лиц, государственному или муниципальному имуществу, окружающей среде, жизни или здоровью животных и растений.

Под опасностью как потенциальном источнике ущерба принято понимать явления, процессы, объекты, способные в определенных условиях наносить вред здоровью человека и ущерб окружающей среде. Опасности по своей природе вероятны (т.е. случайны), потенциальны (т.е. скрыты), перманентны (т.е. постоянны, непрерывны) и тотальны (т.е. всеобщи, всеобъемлющи). Именно поэтому нет на Земле человека, которому не угрожают опасности, следовательно, нет абсолютной безопасности.

Категории опасностей

Опасности могут быть отнесены к следующим четырем категориям:

- Природные опасности (наводнения, землетрясения, ураганы, молния и др.).
- Производственные (технические) опасности, источниками которых являются промышленное оборудование, сооружения, транспортные системы, потребительская продукция, пестициды, гербициды, фармацевтические препараты и т.п.
- Социальные опасности, источниками которых являются вооруженное нападение, война, диверсия, террористический акт, инфекционное заболевание и др.
- Опасности, связанные с укладом жизни – наркомания, алкоголизм, табакокурение и др.

Названные категории не являются взаимоисключающими. Так, при анализе технических опасностей бывает необходимость учета человеческого фактора, природных опасностей и др.

В производственной деятельности источниками опасностей являются средства и предметы труда, продукты труда и сами работники, которые создают опасные условия (ситуации) для окружающих своими ошибочными действиями.

Как правило, производственные процессы происходят с использованием, выработкой, преобразованием, транспортировкой, хранением энергии, поэтому все большее применение находит энергоэнтропийная концепция опасностей, суть которой состоит в том, что опасность проявляется в результате неконтролируемого выхода энергии.

Актуализация (реализация) опасностей происходит при определенных условиях, именуемых причинами. Причины характеризуют совокупность обстоятельств, вследствие которых опасности проявляются и вызывают те или иные нежелательные последствия.

Опасности по вероятности воздействия на человека и окружающую среду разделяют на:

- потенциальные;
- реальные;
- реализованные.

Потенциальная опасность представляет угрозу общего характера, не связанную с пространством и временем воздействия, т.е. носит абстрактный характер.

Реальная опасность всегда связана с конкретной угрозой на объект защиты, она координирована в пространстве и времени.

Реализованная опасность – факт воздействия реальной опасности на человека или окружающую среду, приведший к заболеванию, травме, летальному исходу, к материальным потерям, к ущербу. Реализованные опасности подразделяются на:

- инциденты;
- происшествия;
- чрезвычайные происшествия;
- аварии;
- катастрофы;
- стихийные бедствия.

Риск как мера уровня обеспечения безопасности

Мерой опасности является риск, характеризующийся вероятностью реализации опасности и размером связанного с ней ущерба.

Стандартное определение риска дано в ГОСТ Р 51898-2002.

Риск – сочетание вероятности нанесения ущерба и тяжести этого ущерба.

Допустимый риск – риск, который в данной ситуации считают приемлемым при существующих общественных отношениях.

Подобные определения находим в национальном стандарте ГОСТ Р ИСО 45001-2020 «Система менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению».

Данный стандарт оценку риска характеризует как процесс оценки риска, возникающего от опасности, с учетом всех существующих мер управления и решения того, допустим ли риск.

Оценка риска включает в себя процесс анализа риска и оценивания риска. В свою очередь анализ риска – это систематическое использование информации для определения источников опасностей и количественной оценки рисков. Оценивание риска представляет процедуру, основанную на результатах анализа риска, устанавливающую, не превышен ли допустимый риск.

Аспекты безопасности необходимо учитывать в деятельности по стандартизации во многих областях для большинства видов продукции, процессов и услуг.

Не может быть абсолютной безопасности - некоторый риск, определенный в стандарте ГОСТ Р 51898-2002 как остаточный, будет оставаться.

Безопасность достигают путем снижения уровня риска до допустимого, определенного в настоящем стандарте как допустимый риск. Допустимый риск представляет собой оптимальный баланс между безопасностью и требованиями, которым должны удовлетворять продукция, процесс или услуга, а также такими факторами, как выгодность для пользователя, эффективность затрат, обычаи и др.

Допустимый риск достигают с помощью итеративного процесса оценки риска и уменьшения риска.

Для достижения уровня риска до допустимого применяют следующую процедуру (см. рисунок 1):

а) определяют возможные группы пользователей продукции, процесса или услуги, включая типовую группу, группы со специальными потребностями, группу пожилых людей, а также любую возможную контактную группу (например, использование продукции, процесса или услуги детьми или контактов с ними детей);

б) определяют предназначенное использование и все виды возможного предсказуемого неправильного использования продукции, процесса или услуги;

в) выявляют каждую опасность (включающую в себя любую опасную ситуацию и вызывающее ущерб событие), возникающую на всех этапах и при всех условиях использования продукции, процесса или услуги, включая установку, эксплуатацию, ремонт и уничтожение/утилизацию;

г) оценивают риск (см. рисунок 1) для каждой определенной группы пользователей или контактирующей группы, возникающий вследствие определенной опасности;

д) принимают решение, является ли риск допустимым (например, по сравнению с подобной продукцией, процессами или услугами);

е) если риск является недопустимым, снижают уровень риска до допустимого.

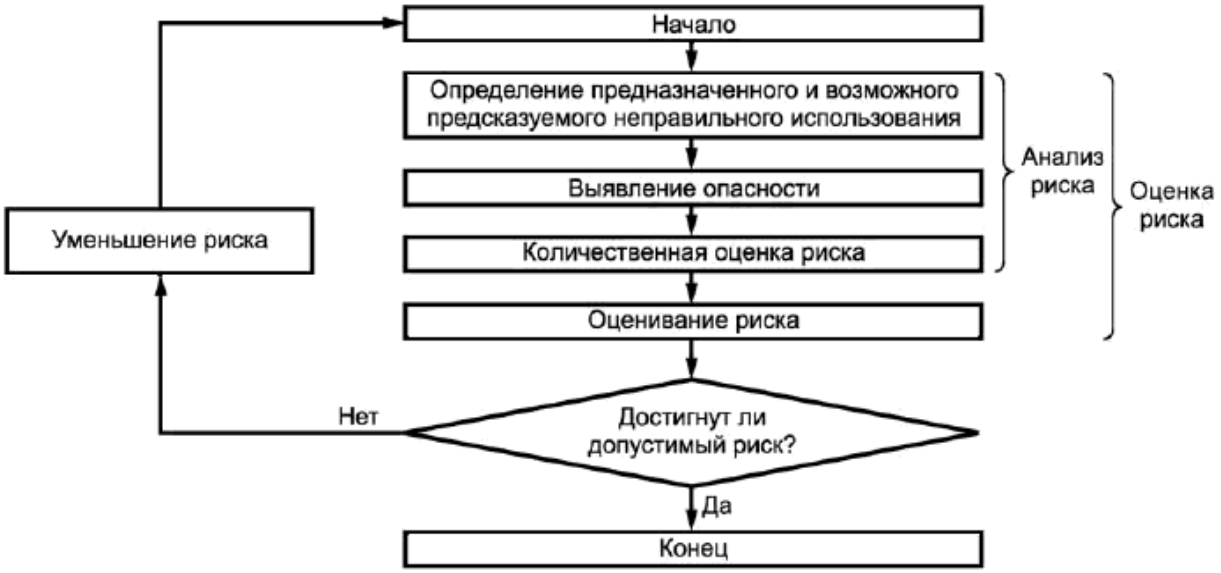


Рисунок 1 - Итеративный процесс оценки риска и уменьшения риска

Существуют следующие способы уменьшения риска (в порядке приоритетов):

- Разработка безопасного в своей основе проекта.
- Защитные устройства и персональное защитное оборудование.
- Информация по установке и применению.
- Обучение.

Работники (пользователи) участвуют в процессе уменьшения риска путем выполнения предписаний, представленных разработчиком/поставщиком, работодателем или его представителем.

Поскольку процесс уменьшения риска не приводит к его исчезновению, остаточный риск всегда будет иметь место. Следовательно, напрашивается вывод о том, что абсолютной безопасности в природе не существует, поэтому постоянное совершенствование любой системы, процесса, продукции является необходимым, закономерным действием.

Следует заметить, что:

Недопустимый риск – это риск, который требует минимизации, уменьшения до уровня допустимого.

Пренебрежительно малый риск – это риск, не представляющий угрозы для людей и окружающей среды, и его, как правило, не учитывают при выработке защитных мер (защитная мера – мера, используемая для уменьшения риска).

Факторы опасности и факторы риска

Само понятие фактор (от лат. factor – делающий, производящий) означает причину, движущую силу какого-либо процесса, явления, которая определяет их характер или отдельные черты.

Факторы опасности – это постоянно действующие опасные производственные факторы на рабочем месте.

К примеру, в соответствии со СНиП 12-03-2001 к зонам с постоянно действующими опасными производственными факторами относят:

- места вблизи от неизолированных токоведущих частей электроустановок;
- места вблизи от неогражденных переходов на высоте 1,3 м и более;

- места, где возможно превышение предельно допустимых концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны.

Факторы риска – это потенциально опасные производственные факторы, воздействие которых носит случайный характер.

Для примера снова можно сослаться на СНиП 12-03-2001, где сказано, что к зонам с потенциально опасными производственными факторами следует относить:

- участки территории вблизи строящихся зданий (сооружений);
- этажи (ярусы) зданий и сооружений в одной захватке, над которыми происходит монтаж (демонтаж) конструкций или оборудования;
- зоны перемещения машин, оборудования или их частей, рабочих органов;
- места, над которыми происходит перемещение грузов кранами.

К зонам постоянно действующих опасных производственных факторов относятся:

- места вблизи от неизолированных токоведущих частей электроустановок;
- места вблизи от неогражденных перепадов по высоте 1,3 м и более;
- места, где возможно превышение предельно допустимых концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны.

На границах зон постоянно действующих опасных производственных факторов должны быть установлены защитные ограждения, а зон потенциально опасных производственных факторов - сигнальные ограждения и знаки безопасности.

Профессиональные риски

При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания.

Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков утверждаются 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 сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Выявление опасностей осуществляется путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками.

Опасности подлежат обнаружению, распознаванию и описанию в ходе проводимого работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах, при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей утверждаются 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.

Оценка профессиональных рисков — это выявление опасностей, существующих на рабочих местах сотрудников, определение масштабов этих опасностей и их возможных

последствий, один из способов предупреждения несчастных случаев на производстве и повышения безопасности труда.

Для выявления опасности и оценки риски Минтруд разработал рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей (приказ Минтруда от 31.01.2022 № 36) и рекомендации по выбору метода оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков (приказ Минтруда от 28.12.2021 № 926).

Идентификация опасностей и оценка рисков

Идентификация опасностей в процессе производственной деятельности – это процесс обнаружения, выявления и распознавания опасных и вредных производственных факторов и установления их количественных, временных, пространственных и других характеристик, необходимых и достаточных для разработки профилактических мероприятий (предупреждающих и корректирую-щих действий), обеспечивающих безопасность труда.

В процессе идентификации составляется номенклатура опасности и вредности рабочей среды и трудового процесса, проводится ранжирование негативных факторов, выявляются вероятность, частота и условия их проявления, причины, локализация, возможный ущерб здоровью людей и окружающей среде и другие параметры, необходимые для выработки защитных мер.

Для идентификации опасных и вредных производственных факторов можно применять следующие методы: «Что будет, если…?», проверочный лист, анализ опасности и работоспособности, анализ вида и последствий отказов, анализ «дерева отказов», анализ «дерева событий» и др. Краткие сведения об этих методах содержатся в ГОСТ Р 51901.1-2002.

Источниками информации для выявления опасностей и вредностей являются:

- Нормативные правовые акты и нормативные технические документы, справочная и научная техническая литература, локальные нормативные акты и др.;
- Протоколы, акты, справки и другие документы органов государственного контроля (надзора);
- Результаты производственного контроля за соблюдением тре-бований промышленной, экологической безопасности и санитарно-эпидемиологических требований;
- Результаты специальной оценки условий труда;
- Результаты санитарно-эпидемиологической опенки выпускаемой продукции;
- Предписания специалистов по охране труда, представления уполномоченных лиц по охране труда, предложения комитета (комиссии) по охране труда;
- Результаты наблюдения за технологическим процессом, производственной средой, рабочими местами, работой подрядных организаций, внешними факторами (дорогами, организацией питания, климатическими условиями и др.);
- Результаты анализа анкет, бланков, опросных листов и пр.;
- Опыт практической деятельности;
- Результаты многоступенчатого контроля за условиями и охраной труда.

Ступенчатый контроль состоит в последовательном обследовании условий и безопасности труда на трех ступенях:

I. Первая ступень – в бригаде, в отделении, на участке, в смене – осуществляется бригадиром, мастером (старшим мастером), механиком, энергетиком совместно с уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда профсоюза или иного уполномоченного работниками представительною органа (трудового коллектива).

II. Вторая ступень – в структурном подразделении (цехе, отделе, лаборатории и пр.) – осуществляется комиссией, назначенной распоряжением руководителя подразделения в составе: руководителя подразделения, работников технических служб подразделения и представителей профсоюза или иного уполномоченного работниками представительною органа подразделения.

III. Третья ступень – на предприятии в целом – осуществляется комиссией, назначенной приказом работодателя совместно с профсоюзным комитетом или иным уполномоченным

коллективом представительным органом, в состав которой, как правило, входят: главный инженер (технический директор), главные специалисты (механик, энергетик, технолог и др.), руководитель службы охраны труда, председатель профсоюзного комитета или иного выборного общественного органа, председатель комитета (комиссии) по охране труда организации.

В зависимости от численности работающих, количества самостоятельных подразделений, структуры управления организации контроль может осуществляться и по большему числу ступеней. Руководство организацией ступенчатого контроля осуществляют руководитель организации и председатель профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Результаты обследования записываются в журналы ступенчатого контроля за безопасностью труда первой и второй ступеней, результаты обследования третьей ступени оформляются актом.

Для облегчения процесса идентификации негативных факторов их делят на группы, связанные с источниками их возникновения.

Группы негативных производственных факторов, связанные с источниками их возникновения:

- Опасности, связанные с профессиональной деятельностью работников.
- Опасности, связанные с производственной деятельностью организации.
- Опасности, не связанные с профессиональной деятельностью работников и производственной деятельностью организации.
- Опасности, связанные с работниками, так называемый «человеческий фактор».

Результатом идентификации опасностей и вредностей производственной среды и трудового процесса являются:

- Перечень (номенклатура) нежелательных событий.
- Описание источников опасности и вредности, факторов риска, условий возникновения и развития нежелательных событий.
- Предварительные оценки опасности и риска.

Идентификация негативных факторов завершается выбором дальнейшего направления деятельности, а именно:

- Решение прекратить дальнейший анализ ввиду незначительности опасностей и вредностей или достаточности предварительных оценок (в этом случае под идентификацией опасности подразумевается анализ и оценка опасности).
- Решение о проведении более детального анализа опасностей и оценки рисков.
- Выработка предварительных рекомендаций по уменьшению, минимизации опасностей.

Задачи и порядок оценки рисков

После проведения идентификации негативных факторов осуществляется оценка рисков по каждой идентифицированной опасности.

Основными задачами оценки риска являются:

- Определение частот возникновения инициирующих и всех нежелательных событий. При этом используют статистические данные об аварийных ситуациях, происшествиях, производственном травматизме и профзаболеваниях, логические методы анализа «деревьев событий», «деревьев отказов», имитационные модели возникновения инцидентов аварий в человеко-машинной системе, экспертные оценки путем учета мнения специалистов.
- Оценка последствий неблагоприятных событий, которая включает анализ возможных негативных воздействий на людей, имущество и окружающую среду.
- Обобщенная оценка риска, т.е. оценка степени или уровня риска, отражающая состояние условий и охраны труда с учетом показателей риска от всех нежелательных событий, которые могут произойти. Данная оценка основывается на результатах интегрирования показателей рисков, их

взаимного влияния, анализа неопределенности и точности полученных результатов, анализа соответствия условий труда критериям допустимого риска.

Методика для расчета и оценки рисков приведена в ГОСТ Р 12.0.010-2009 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков».

Методы оценки уровня профессионального риска

Методы оценки уровня профессиональных рисков работодатель определяет с учетом характера своей деятельности и сложности выполняемых операций. Можно использовать разные методы оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций (п. 22, 23 положения). На практике чаще всего применяются пять методов - Файна-Кинни, матричный, Элмери, чек-лист, «дерево причин» и метод «галстук-бабочка».

При выборе метода учитывайте, что он должен соответствовать сложности производственной деятельности работодателя, предоставлять результаты в такой форме, чтобы повышалось знание работников об опасностях на их рабочих местах и мерах управления рисками. Это указано в пункте 5 Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков, утвержденных приказом Минтруда от 28.12.2021 № 926 (далее — Рекомендации по выбору методов оценки рисков).

Для выбора метода оценки рисков рассмотрите наличие или отсутствие у работодателя производственных процессов, травмоопасного оборудования, вредных производственных факторов по результатам спецоценки. Учитывайте уровень детализации, которая нужна для принятия мер управления или контроля профрисков, возможные последствия опасного события, простоту и понятность, доступность информации и статистических данных, потребность в регулярном обновлении оценки рисков (п. 6 Рекомендаций по выбору методов оценки рисков).

Одним из основных факторов, который нужно учитывать при выборе метода оценки уровня профрисков, - выполнение работ повышенной опасности. Перечень работ повышенной опасности смотрите в таблице (п. 7 Рекомендаций по выбору методов оценки рисков).

Чем опаснее работа, которую выполняют в организации, тем точнее должен быть метод оценки профрисков. Это позволит разработать наиболее подходящие меры по снижению уровней или контролю конкретных выявленных рисков (п. 8 Рекомендаций по выбору методов оценки рисков).

Для оценки рисков можно использовать один или несколько методов разного уровня сложности (п. 9 Рекомендаций по выбору методов оценки рисков).

При выборе методики учтите масштаб организации, ее характер и временные параметры. Методика оценки рисков должна предупреждать опасности (п. 6.1.2.2 ГОСТ ISO 45001). Выбрать подходящий для себя метод можно, например, в ГОСТ Р 58771-2019 или ГОСТ 12.0.230.4-2018.

Метод Файна—Кинни. По этому методу для каждого рабочего места определяют все возможные опасности. Затем для каждой опасности присваивают баллы по трем показателям: вероятность, подверженность и последствия наступления событий. Баллы комиссия присваивает примерно, по собственному убеждению. Затем баллы перемножают и получают индекс профессионального риска.

Плюсы:

- Простота расчетов;
- Можно получить количественную оценку уровня риска;
- Наглядность.

Минусы:

- Субъективность при проведении оценки.

Рассчитайте индекс профессионального риска (далее – ИПР). Величину ИПР определяют, перемножив балльные значения трех показателей: вероятности, подверженности и последствий наступления событий из таблицы 1, по формуле:

ИПР = Вр × Пд × Пс.

Таблица. Определение ИПР по методу Файна – Кинни

Вероятность (Вр)	**Баллы**	**Подверженность (Пд)**	**Баллы**	**Последствия (Пс)**	**Баллы**
Ожидаемо, это случится	10	Постоянно (чаще 1 раза в день или более 50% времени смены)	10	Катастрофы, много жертв	100
Очень вероятно	6	Регулярно (ежедневно)	6	Разрушения, есть жертвы	40
Нехарактерно, но возможно	3	От случая к случаю (еженедельно – до 6 раз в неделю)	3	Очень тяжелые, один смертельный случай	15
Невероятно	1	Иногда (ежемесячно – до 3 раз в месяц)	2	Потеря трудоспособности, инвалидность, профзаболевания	7
Можно себе представить, но невероятно	0,5	Редко (ежегодно – до 11 раз в год)	1	Случаи временной нетрудоспособности	3
Почти невозможно	0,2	Очень редко (до 1 раза в год)	0,5	Легкая травма, достаточно оказания первой помощи	1
Фактически невозможно	0,1				

После оценки уровня риска определите срочность мероприятий по профилактике риска.

Таблица. Определение срочности мероприятий в зависимости от уровня риска

Индекс профриска	**Уровень риска**	**Срочность мероприятий по профилактике**
0–20	Небольшой риск	Меры не требуются
21–70	Возможный риск	Необходимо уделить внимание
71–200	Серьезный риск	Требуются меры по снижению степени риска в установленные сроки
201–400	Высокий риск	Требуются неотложные меры, усовершенствования
Более 400	Крайне высокий риск	Немедленное прекращение деятельности

В результате предпринятых действий и мер управления риск должен быть снижен до небольшого или возможного риска. Если риск остается выше среднего, разработайте новые мероприятия по его снижению и проведите повторную оценку. Если и после этого риск остается выше среднего, то необходимо принципиально пересмотреть метод выполнения работ.

Повторите оценку вероятности с учетом всех действующих и плановых профилактических мероприятий. Получится вероятность остаточного риска.

Повторите оценку степени тяжести с учетом всех действующих и плановых мероприятий по снижению риска. Получится степень тяжести остаточного риска.

Матричный метод. По этому методу для каждой опасности определяют уровень риска по матрице.

Таблица. Матрица оценки рисков

Последствия	Система Охрана труда	Вряд ли возможно	Маловероятно	Нехарактерно, но возможно	Очень вероятно	Скорее всего произойдет
		Вероятность				
	Смертельный исход	5	10	15	20	25
	Потеря трудоспособности на длительный период	4	8	12	16	20
	Потеря трудоспособности более 3 дней	3	6	9	12	15
	Потеря трудоспособности до 3 дней	2	4	6	8	10
	Отсутствует/легкая травма без потери трудоспособности	1	2	3	4	5

Плюсы:

- Наглядность;
- Простота;
- Можно легко ранжировать риски.

Минусы:

- Низкая объективность;
- Нужно устанавливать критерии шкалы в матрице.

Система Элмери. По каждому рабочему месту заполняют анкету. В анкете оценивают семь параметров и ставят оценку «хорошо» или «плохо». Затем количество оценок «хорошо» делится на общее количество оценок — так высчитывается индекс Элмери.

Плюсы:

- Простота расчетов коэффициента;
- Гибкость в применении;
- Подходит для малого бизнеса;
- Планирование мероприятий для устранения выявленного несоответствия.

Минусы:

- Одна опасность на рабочем месте может быть критичной, при этом коэффициент риска будет низким;
- Факторы, оказывающие влияние на безопасность труда, принимаются равнозначными.

Чек-лист. По этому методу для каждого рабочего места разрабатывают чек-лист с опасностями и предлагают руководителям подразделений заполнять их с определенной периодичностью, например, один раз в неделю.

Плюсы:

- Применение на любом этапе выполнения работ;
- Гибкость в применении;
- Может использовать руководитель любого уровня, не только эксперт;
- Подходит для малого бизнеса.

Минусы:

- Можно упустить важные моменты;
- Используется для уже известных опасностей;
- Частота оценки;
- Может быть формальный подход: поставить галочку.

«Дерево причин». По методу оценивают риски, когда уже появилась опасность и нужно выяснить коренные причины. Например, произошла микротравма или несчастный случай. Для этого задают не менее пяти вопросов «Почему это произошло?»

Плюсы:

- Выявляется первостепенная причина, а не поверхностная.

Минусы:

- Нужно, чтобы опасность возникла и нанесла вред.

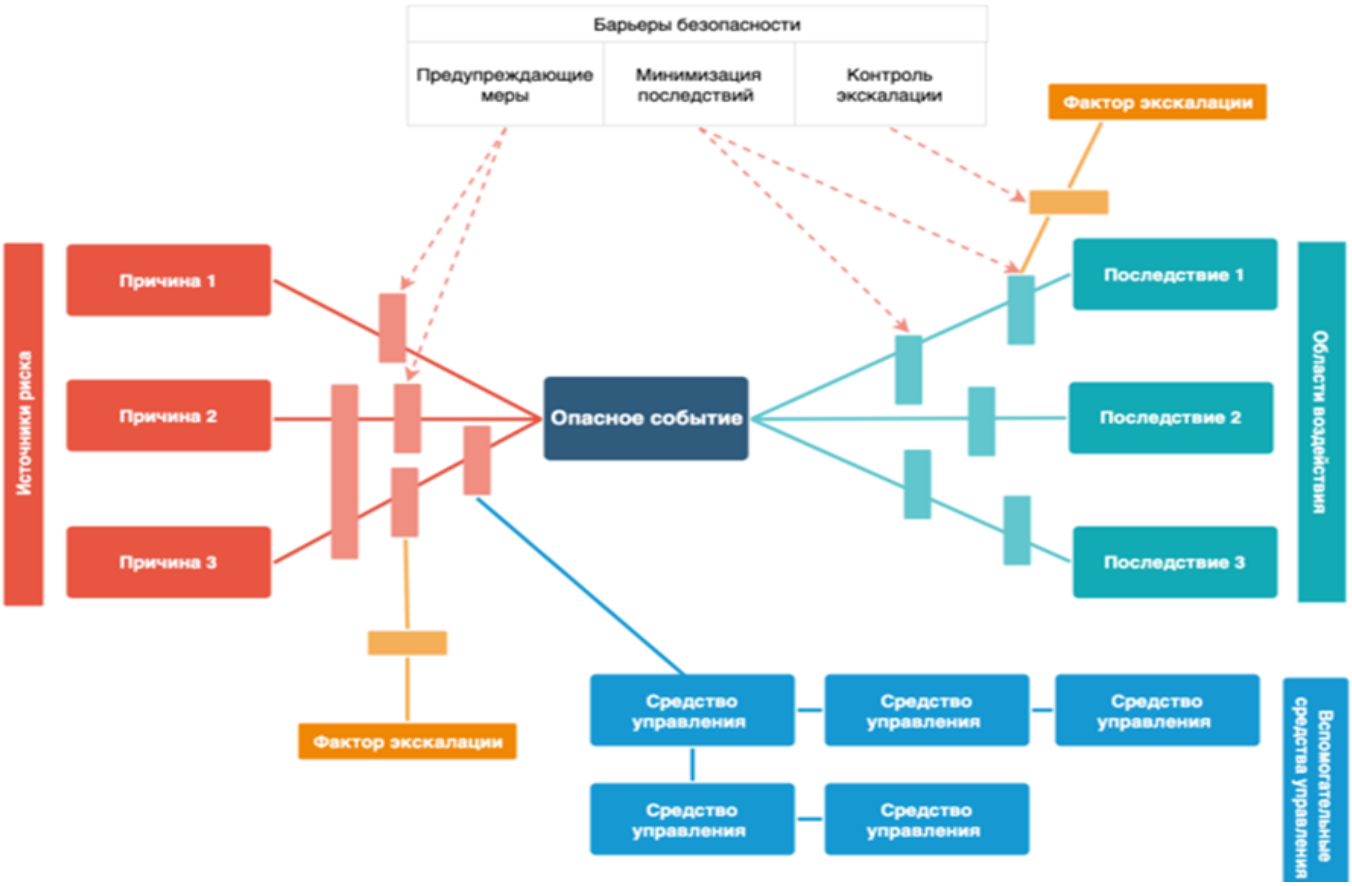
Метод «Галстук-бабочка». Метод используется для графического представления причин, последствий и вариантов их контроля.

Плюсы:

- Наглядность;
- Простота;
- Внимание уделяется средствам контроля, которые должны быть установлены, и их эффективности;
- Можно использовать как для желательных, так и для нежелательных последствий.

Минусы:

- Может упростить сложные ситуации.



Оценка уровня профессиональных рисков

После того как выбрали метод, используйте его для оценки рисков. В каждом методе собственный алгоритм оценки рисков — формулы, таблицы, анкеты.

Нужно постоянно поддерживать процессы для оценки рисков (п. 6.1.2.3 ГОСТ ISO 45001). Оценивайте не только существующие риски, но и возможные риски при вводе в эксплуатацию новых зданий, оборудования, внедрении новых процессов и рабочих мест.

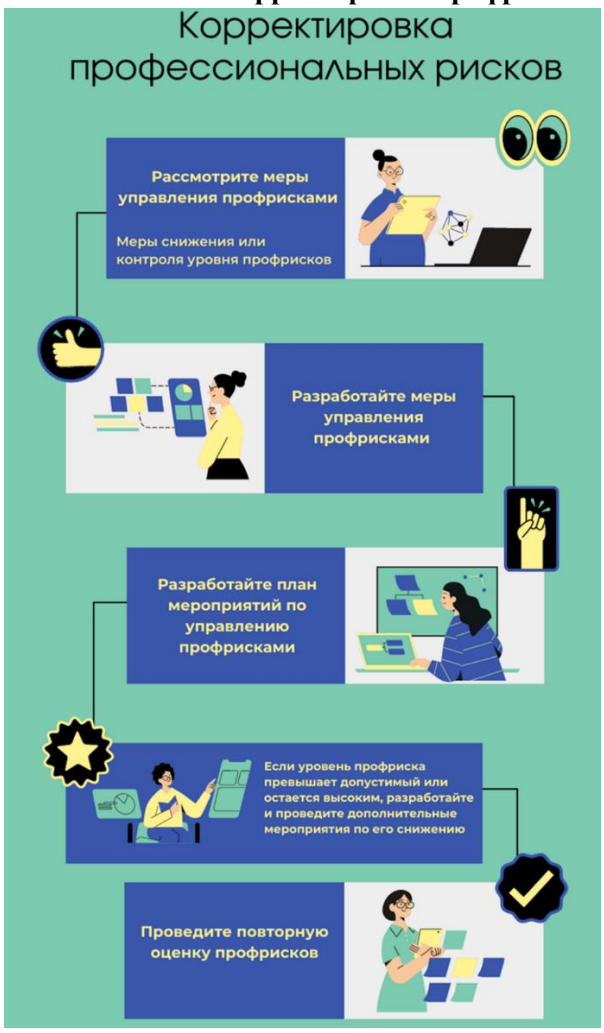
Оценку рисков проводят, чтобы ранжировать опасности. От уровня риска опасности зависят меры, которые применяют к опасностям. У опасностей с высоким риском наиболее приоритетные меры по снижению уровня риска.

Оценка профессиональных рисков проводится независимо от специальной оценки условий труда. Работодатель вправе использовать результаты СОУТ, чтобы идентифицировать опасности на рабочем месте, но это необязательно. Можно использовать любую информацию в организации, которая поможет идентифицировать опасности. Например, перечень опасностей, который указан в приложении 1 к примерному положению СУОТ, или техническую документацию на оборудование, где указаны потенциальные риски при работе с ним. Это разные процедуры. Оценка профрисков выявляет опасности на рабочих местах. То есть показывает наличие опасности. Спецоценка выявляет вредные факторы и оценивает их. После них устанавливают классы условий труда.

Корректировка профессиональных рисков

На заключительном этапе оценки рисков проведите корректировку рисков. Для этого составьте план мероприятий по корректировке рисков. Управлению подлежат все оцененные риски вне зависимости от их уровня. Как скорректировать профриски, смотрите в памятке.

Памятка. Корректировка профрисков



Управление профессиональными рисками

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

Профессиональный риск – это вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

Управление профессиональными рисками – это комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

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

Суть реформирования системы управления охраной труда заключается:

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

Система управления профессиональными рисками нацелена:

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

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

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

Приказ Ростехнадзора от 11.04.2016 N 144 "Об утверждении Руководства по безопасности "Методические основы по проведению анализа опасностей и оценки риска аварий на опасных производственных объектах";

Руководство Р 2.2.1766-03 «Гигиена труда. Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки. Руководство»

ГОСТ Р 51901-2002 «Управление надежностью. Анализ риска технологических систем»

ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования»

ГОСТ 12.0.010-2009 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков»

Основные принципы управления профессиональными рисками

К основным принципам управления профессиональными рисками относятся:

- Принцип профилактики неблагоприятных событий.
- Принцип минимизации нежелательных событий.

1. Принцип профилактики неблагоприятных событий

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

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

Меры профилактики профессиональных рисков включают также:

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

2. Принцип минимизации последствий нежелательных событий

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

Разработанные мероприятия по реализации данного принципа должны:

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

Основные методы обеспечения безопасности условий труда

Основными методами обеспечения безопасности условий труда работников являются:

- Нормализация производственной (рабочей) среды и трудового процесса.

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

Перечисленные принципы, методы и мероприятия являются элементами системы управления профессиональными рисками, которая представляет необходимую компоненту системы управления охраной труда в любой организации независимо от ее организационно-правового статуса и формы собственности. Успешное применение системы управления профессиональными рисками зависит от способностей организации реализовать принятые управленческие решения в данной области. В обязательном порядке система управления профессиональными рисками должна предусматривать активное взаимодействие работодателя, работников и других заинтересованных сторон в улучшении условий труда и сохранении здоровья работающих.

Направления защиты работников от профессиональных рисков

Опыт развития стран с рыночной экономикой показывает, что решение проблем защиты работников от профессиональных рисков требует объединенных действий в области охраны и медицины труда, социального страхования от несчастных случаев и профзаболеваний, договорного регулирования трудовых отношений.

Основные направления защиты работников от профессиональных рисков – это мероприятия, обеспечивающие безопасные условия труда и безопасность производственной деятельности.

Основными направлениями защиты работников от профессиональных рисков являются:

1. Лечебно-профилактическое

Выявление профессиональных заболеваний и начальных проявлений воздействия неблагоприятных факторов; медицинская профилактика и лечение пострадавших, медицин-ская, социальная и профессиональная их реабилитация, медицинское наблюдение определенного контингента работников до конца их жизни.

2. Аналитико-профилактическое

Наблюдение за условиями труда с выделением групп работающих с высоким уровнем профессионального риска; контроль соответствия санитарно-гигиеническим нормативам действующих техники, оборудования, технологии и гигиеническая экспертиза и сертификация проектируемых; полная информация работающих о степени профессионального риска и возможных социальных последствиях.

3. Аналитико-статистическое

Анализ уровня, динамики, причин профессиональной и производственно-обусловленной заболеваемости, производственного травматизма, их последствий (степени утраты трудоспособности, инвалидности, смертности).

4. Оценка профессионального риска и разработка мер по его снижению

Организационно-технические, санитарно-гигиенические меры по снижению профессионального риска, а при их недостаточности – разработка мер по защите временем: установление сокращенной продолжительности рабочего дня, недели, дополнительного отпуска, ограничение стажа работы в данных условиях, предоставление досрочных профессиональных пенсий.

5. Договорное регулирование мер по защите работников от профессиональных рисков

Включение соответствующих мероприятий в качестве раздела в коллективный договор, разработка соглашений по охране труда, четкое оформление обязанностей и прав работника и работодателя в части охраны труда в трудовых договорах.

6. Страхование профессиональных рисков

Страхование профессиональных рисков и компенсация нанесенного работнику ущерба при наступлении страхового случая (подтвержденного в установленном порядке факта повреждения здоровья).

7. Экономическое стимулирование

Экономическое стимулирование работодателей к защите работников от профессиональных рисков.

Система организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий, обеспечивающих безопасность условий труда и безопасность производственной деятельности, должна постоянно анализироваться, оцениваться и совершенствоваться. Предпочтение следует отдавать тем мероприятиям, которые дают в целом наибольший возможный эффект.

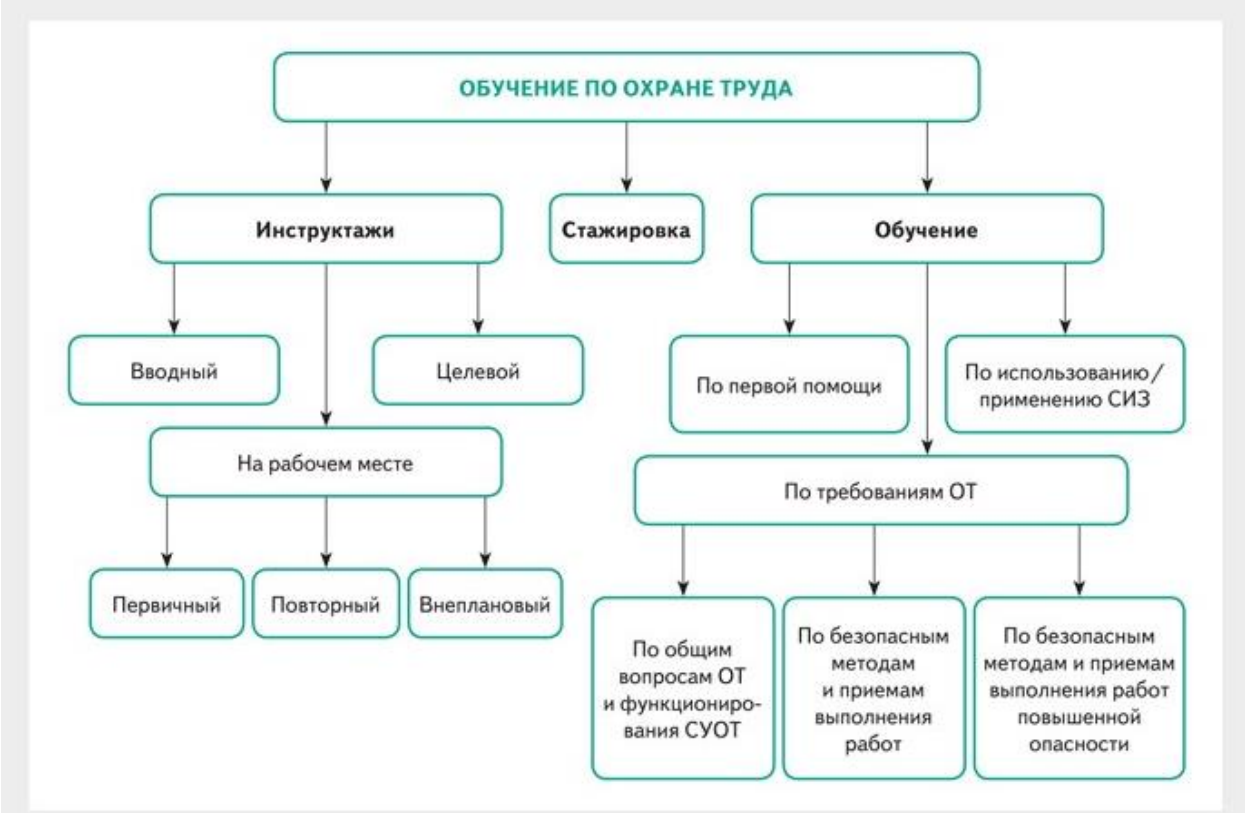
Мероприятия по обеспечению различных видов безопасности находятся в неразрывной взаимосвязи и направлены на решение главной задачи – обеспечение безопасных и здоровых условий труда.

Главным критерием оценки эффективности мероприятий по обеспечению безопасности труда и производства являются непрерывное снижение уровня и тяжести производственного травматизма, профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний.

Тема 3.4. Подготовка работников по охране труда

Обучение по охране труда - процесс получения работниками, в том числе руководителями организаций, а также работодателями - индивидуальными предпринимателями знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья. Работники, в том числе руководители организаций, и работодатели - индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

Виды обучения по охране труда



Обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

- инструктажей по охране труда;
- стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда, установлены Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" **(далее – Правила).**

Организация и проведение инструктажей по охране труда

Предусматриваются следующие виды инструктажа по охране труда:

а) вводный инструктаж по охране труда;

б) инструктаж по охране труда на рабочем месте;

в) целевой инструктаж по охране труда.

Формы и методы проведения инструктажа по охране труда определяются работодателем.

Вводный инструктаж по охране труда проводится до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых работников и иных лиц, участвующих в производственной деятельности организации (работники, командированные в организацию (подразделение организации), лица, проходящие производственную практику).

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе вводного инструктажа. Программа вводного инструктажа по охране труда разрабатывается на основе примерного перечня тем согласно приложению N 1 Правил с учетом специфики деятельности организации и утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (при наличии).

Вводный инструктаж по охране труда проводится специалистом по охране труда или иным уполномоченным работником организации, на которого приказом работодателя возложены обязанности по проведению вводного инструктажа по охране труда. При отсутствии у работодателя службы охраны труда или специалиста по охране труда проводить вводный инструктаж по охране труда может работодатель, являющийся индивидуальным предпринимателем (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Проводятся следующие виды инструктажа по охране труда на рабочем месте:

а) первичный инструктаж по охране труда;

б) повторный инструктаж по охране труда;

в) внеплановый инструктаж по охране труда.

Первичный инструктаж по охране труда проводится для всех работников организации до начала самостоятельной работы, а также для лиц, проходящих производственную практику. Допускается освобождение отдельных категорий работников от прохождения первичного инструктажа по охране труда в случае, если их трудовая деятельность связана с опасностью, источниками которой являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам проведения специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми. Информация о безопасных методах и приемах

выполнения работ при наличии такой опасности должна быть включена в программу вводного инструктажа по охране труда. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда, утверждается работодателем.

Повторный инструктаж по охране труда проводится не реже одного раза в 6 месяцев.

Повторный инструктаж по охране труда не проводится для работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда.

Внеплановый инструктаж по охране труда проводится для работников организации в случаях, обусловленных:

а) изменениями в эксплуатации оборудования, технологических процессах, использовании сырья и материалов, влияющими на безопасность труда;

б) изменениями должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющими на безопасность труда;

в) изменениями нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, затрагивающими непосредственно трудовые функции работника, а также изменениями локальных нормативных актов организации, затрагивающими требования охраны труда в организации;

г) выявлением дополнительных к имеющимся на рабочем месте производственных факторов и источников опасности в рамках проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков соответственно, представляющих угрозу жизни и здоровью работников;

д) требованиями должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении нарушений требований охраны труда;

е) произошедшими авариями и несчастными случаями на производстве;

ж) перерывом в работе продолжительностью более 60 календарных дней;

з) решением работодателя.

Внеплановый инструктаж по охране труда проводится в объеме мероприятий и требований охраны труда и в сроки, указанные в локальном нормативном акте работодателя. вы можете не проводить первичный и повторный инструктажи: если в отношении рабочих мест отдельных сотрудников установлен оптимальный или допустимый класс условий труда и кроме офисной и бытовой техники они не используют иного производственного оборудования. Перечень работников, для которых необходимо проведение внепланового инструктажа по охране труда в связи с произошедшими авариями и несчастными случаями на производстве, определяется работодателем и должен включать руководителей и иных работников структурного подразделения, в котором произошли авария и (или) несчастный случай на производстве, а также руководителей и работников иных структурных подразделений, в которых возможно происшествие аналогичной аварии и (или) несчастного случая на производстве.

Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится в объеме мероприятий и требований охраны труда, содержащихся в инструкциях и правилах по охране труда, разрабатываемых работодателем, и включает в том числе вопросы оказания первой помощи пострадавшим.

Целевой инструктаж по охране труда проводится для работников в следующих случаях:

а) перед проведением работ, выполнение которых допускается только под непрерывным контролем работодателя, работ повышенной опасности, в том числе работ, на производство которых в соответствии с нормативными правовыми актами требуется оформление наряда-допуска и других распорядительных документов на производство работ;

б) перед выполнением работ на объектах повышенной опасности, а также непосредственно на проезжей части автомобильных дорог или железнодорожных путях, связанных с прямыми обязанностями работника, на которых требуется соблюдение дополнительных требований охраны труда;

в) перед выполнением работ, не относящихся к основному технологическому процессу и не предусмотренных должностными (производственными) инструкциями, в том числе вне цеха, участка, погрузочно-разгрузочных работ, работ по уборке территорий, работ на проезжей части дорог и на железнодорожных путях;

г) перед выполнением работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;

д) в иных случаях, установленных работодателем.

При выполнении работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций целевой инструктаж по охране труда проводится руководителем работ по ликвидации последствий чрезвычайной ситуации в оперативном порядке. Допускается проведение такого инструктажа по охране труда без регистрации записей о его прохождении.

Целевой инструктаж по охране труда проводится в объеме требований охраны труда, предъявляемых к запланированным работам (мероприятиям), указанных в локальном нормативном акте работодателя, и содержит вопросы оказания первой помощи пострадавшим, при этом объем вопросов оказания первой помощи определяет работодатель или лицо, проводящее такой инструктаж по охране труда. Необходимость проведения целевого инструктажа по охране труда перед началом периодически повторяющихся работ повышенной опасности, которые являются неотъемлемой частью действующего технологического процесса, характеризуются постоянством места, условий и характера работ, применением средств коллективной защиты, определенным и постоянным составом квалифицированных исполнителей, определяется работодателем.

Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится непосредственным руководителем работника. Целевой инструктаж по охране труда проводится непосредственным руководителем работ. Инструктаж по охране труда на рабочем месте и целевой инструктаж по охране труда должны учитывать условия труда работника, воздействующие на него вредные и (или) опасные производственные факторы, источники опасности, установленные по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

Инструктаж по охране труда заканчивается проверкой знания требований охраны труда.

Результаты проведения инструктажа по охране труда оформляются в соответствии с требованиями, установленными Правилами.

Организация и проведение стажировки на рабочем месте

Стажировка по охране труда на рабочем месте (далее - стажировка на рабочем месте) проводится в целях приобретения работниками практических навыков безопасных методов и приемов выполнения работ в процессе трудовой деятельности. К стажировке на рабочем месте допускаются работники, успешно прошедшие в установленном порядке инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда.

Перечень профессий и должностей работников, которым необходимо пройти стажировку на рабочем месте, устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (при наличии). Обязательному включению в указанный перечень подлежат наименования профессий и должностей работников, выполняющих работы повышенной опасности.

Стажировка на рабочем месте осуществляется по программе стажировки на рабочем месте или в соответствии с иным локальным нормативным актом работодателя, включающим в себя отработку практических навыков выполнения работ с использованием знаний и умений, полученных в рамках обучения требованиям по охране труда.

Программа стажировки на рабочем месте или иной локальный нормативный акт, определяющий объем мероприятий для ее проведения, утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (при наличии).

Стажировка на рабочем месте проводится под руководством работников организации, назначенных ответственными за организацию и проведение стажировки на рабочем месте

локальным нормативным актом работодателя и прошедших обучение по охране труда в установленном порядке. Количество работников организации, закрепленных за работником, ответственным за организацию и проведение стажировки на рабочем месте, устанавливается работодателем с учетом требований нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

По решению работодателя для отдельных видов работ, в том числе спасательных работ, могут быть предусмотрены периодические тренировки и (или) учения. В состав этих тренировок и (или) учений должно быть включено закрепление практических навыков использования (применения) необходимых средств индивидуальной защиты. Периодичность и содержание таких тренировок и (или) учений определяется работодателем с учетом требований, установленных нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

Требования к порядку проведения стажировки на рабочем месте, к работникам, ответственным за организацию и проведение стажировки на рабочем месте, а также к продолжительности и месту проведения стажировки на рабочем месте устанавливаются локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (при наличии). При этом продолжительность стажировки на рабочем месте должна составлять не менее 2 смен.

Организация и проведение обучения по оказанию первой помощи пострадавшим

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим представляет собой процесс получения работниками знаний, умений и навыков, позволяющих оказывать первую помощь до оказания медицинской помощи работникам при несчастных случаях на производстве, травмах, отравлениях и других состояниях и заболеваниях, угрожающих их жизни и здоровью.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим проводится в отношении следующих категорий работников:

а) работники, на которых приказом работодателя возложены обязанности по проведению инструктажа по охране труда, включающего вопросы оказания первой помощи пострадавшим, до допуска их к проведению указанного инструктажа по охране труда;

б) работники рабочих профессий;

в) лица, обязанные оказывать первую помощь пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов;

г) работники, к трудовым функциям которых отнесено управление автотранспортным средством;

д) работники, к компетенциям которых нормативными правовыми актами по охране труда предъявляются требования уметь оказывать первую помощь пострадавшим;

е) председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, лица, проводящие обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, специалисты по охране труда, а также члены комитетов (комиссий) по охране труда;

ж) иные работники по решению работодателя.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим может проводиться как в рамках обучения требованиям охраны труда у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, так и в виде самостоятельного процесса обучения. В первом случае темы оказания первой помощи пострадавшим должны быть включены в программы обучения требованиям охраны труда, во втором случае должны быть разработаны отдельные программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим. Программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим должны быть разработаны с учетом примерных тем согласно приложению N 2 Правил. Председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания

требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, лица, проводящие обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, а также специалисты по охране труда, проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

Обучение работников по оказанию первой помощи пострадавшим проводится организацией или индивидуальным предпринимателем, оказывающими услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, или работодателями с привлечением работников или иных специалистов, имеющих подготовку по оказанию первой помощи в объеме не менее 8 часов и в соответствии с примерными перечнями тем, предусмотренными приложением N 2 Правил, и прошедших подготовку по программам дополнительного профессионального образования повышения квалификации по подготовке преподавателей, обучающих приемам оказания первой помощи.

Продолжительность программы обучения работников по оказанию первой помощи пострадавшим составляет не менее 8 часов в случае организации самостоятельного процесса обучения по этому виду обучения. Программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим содержат практические занятия по формированию умений и навыков оказания первой помощи пострадавшим в объеме не менее 50 процентов общего количества учебных часов. Практические занятия проводятся с применением технических средств обучения и наглядных пособий. Актуализация программы обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим осуществляется в случаях, указанных в пунктах 50 и 51 Правил. Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу соответственно. Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим проводится не реже одного раза в 3 года.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим заканчивается проверкой знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, требования к проведению которой установлены положениями раздела VII Правил. В случае если темы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим включены в программы обучения требованиям охраны труда, проверка знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим может быть совмещена с проверкой знания требований охраны труда по окончании обучения требованиям охраны труда. Результаты проверки знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим оформляются в соответствии с требованиями раздела VIII Правил.

Организация и проведение обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты

Обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты подлежат работники, применяющие средства индивидуальной защиты, применение которых требует практических навыков. Работодатель утверждает перечень средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков в зависимости от степени риска причинения вреда работнику. При выдаче средств индивидуальной защиты, применение которых не требует от работников практических навыков, работодатель обеспечивает ознакомление со способами проверки их работоспособности и исправности в рамках проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте.

Программа обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты для работников, использующих специальную одежду и специальную обувь, включает обучение методам ее ношения, а для работников, использующих остальные виды средств индивидуальной защиты, - обучение методам их применения.

В рамках проведения обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты работники, использующие специальную одежду и специальную обувь, должны быть обучены методам их ношения. Работники, использующие остальные виды средств индивидуальной защиты, должны быть обучены методам их применения.

Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты может проводиться как в рамках обучения требованиям охраны труда у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, так и отдельно в виде самостоятельного процесса обучения в соответствии с Правилами. В первом случае вопросы использования (применения) средств индивидуальной защиты включаются в программы обучения требованиям охраны труда, во втором случае разрабатываются отдельные программы обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты. Председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты, лица, проводящие обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, специалисты по охране труда, а также члены комитетов (комиссий) по охране труда проходят обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

Программы обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты содержат практические занятия по формированию умений и навыков использования (применения) средств индивидуальной защиты в объеме не менее 50 процентов общего количества учебных часов с включением вопросов, связанных с осмотром работником средств индивидуальной защиты до и после использования. Практические занятия проводятся с применением технических средств обучения и наглядных пособий. Актуализация программы обучения работников по использованию (применению) средств индивидуальной защиты осуществляется в случаях, указанных в пунктах 50 и 51 Правил. Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу соответственно.

Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты проводится не реже одного раза в 3 года.

Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты заканчивается проверкой знания требований охраны труда по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты, требования к проведению которой установлены положениями раздела VII Правил. В случае если темы использования (применения) средств индивидуальной защиты включены в программы обучения требованиям охраны труда, проверка знания требований охраны труда по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты может быть совмещена с проверкой знания требований охраны труда после обучения требованиям охраны труда. Результаты проверки знания требований охраны труда по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты оформляются в соответствии с требованиями раздела VIII Правил. При проведении обучения по правильному ношению средств индивидуальной защиты ответственное лицо демонстрирует, как правильно носить средства индивидуальной защиты, и путем осмотра определяет правильность ношения средств индивидуальной защиты работниками. При проведении обучения по правильному применению средств индивидуальной защиты ответственное лицо демонстрирует, как правильно применять средства индивидуальной защиты, и проводит тренировку работников по применению средств индивидуальной защиты.

Организация и проведение обучения требованиям охраны труда

Обучение требованиям охраны труда проводится у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда. Решение о проведении обучения работников у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда, принимает работодатель с учетом требований по обязательному обучению требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, установленных пунктом 85 Правил.

Работодатель (руководитель организации), руководители филиалов организации, председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, работники, проводящие инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда, специалисты по охране труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций, а также лицо, назначенное на микропредприятии работодателем для проведения проверки знания требований охраны труда в соответствии с пунктом 101 Правил, проходят обучение требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

Обучение требованиям охраны труда проводится в соответствии с программами обучения, содержащими информацию о темах обучения, практических занятиях, формах обучения, формах проведения проверки знания требований охраны труда, а также о количестве часов, отведенных на изучение каждой темы, выполнение практических занятий и на проверку знания требований охраны труда.

Пункт 46 Правил. Обучение требованиям охраны труда в зависимости от категории работников проводится:

а) по программе обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов;

б) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, продолжительностью не менее 16 часов;

в) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

Если работник подлежит обучению требованиям охраны труда по нескольким программам обучения требованиям охраны труда общая продолжительность обучения требованиям охраны труда суммируется. В случае если работнику установлено обучение по охране труда по трем программам обучения требованиям охраны труда, общая минимальная продолжительность обучения по программам обучения требованиям охраны труда может быть снижена, но не менее чем до 40 часов. Сверх объема часов, затрачиваемых на обучение по программам обучения требованиям охраны труда, предусматриваются часы на обучение по оказанию первой помощи пострадавшим и обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в случае организации отдельного самостоятельного процесса обучения по указанным темам в соответствии с Правилами.

Программы обучения требованиям охраны труда разрабатываются организацией или индивидуальным предпринимателем, оказывающими услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, или работодателем на основе примерных перечней тем согласно приложению N 3 Правил. В зависимости от того, кто проводит обучение требованиям охраны труда, программы обучения требованиям охраны труда утверждаются руководителем

организации или индивидуальным предпринимателем, оказывающими услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, или работодателем с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии).

Программы обучения требованиям охраны труда, указанные в подпунктах "б" и "в" пункта 46 Правил, должны содержать практические занятия по формированию умений и навыков безопасного выполнения работ в объеме не менее 25 процентов общего количества учебных часов. Практические занятия должны проводиться с применением технических средств обучения и наглядных пособий.

Программы обучения требованиям охраны труда должны учитывать специфику вида деятельности организации, трудовые функции работников и содержать темы, соответствующие условиям труда работников.

Пункт 50 Правил. Актуализация программ обучения требованиям охраны труда осуществляется в следующих случаях:

а) вступление в силу нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

б) ввод в эксплуатацию нового вида оборудования, инструментов и приспособлений, введение новых технологических процессов, а также использование нового вида сырья и материалов, требующих дополнительных знаний по охране труда у работников;

в) требование должностных лиц федеральной инспекции труда, а также работодателя при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда требованиям охраны труда, содержащимся в нормативных правовых актах;

г) изменения в эксплуатации оборудования, технологических процессов, использовании сырья и материалов, должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющих на безопасность труда.

Актуализация программ обучения требованиям охраны труда может также осуществляться по представлению профсоюзного инспектора труда при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда, установленным нормативными правовыми актами.

Работники федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления проходят обучение требованиям охраны труда по следующим программам обучения требованиям охраны труда:

а) заместитель руководителя, в ведении которого находятся вопросы охраны труда, - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "а" пункта 46 настоящих Правил;

б) руководители структурных подразделений - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "а" пункта 46 Правил;

в) специалисты, осуществляющие функции специалиста по охране труда, - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах "а" и "б" пункта 46 Правил.

Пункт 53 Правил. Обучению требованиям охраны труда подлежат следующие категории работников:

а) работодатель (руководитель организации), заместители руководителя организации, на которых приказом работодателя возложены обязанности по охране труда, руководители филиалов и их заместители, на которых приказом работодателя возложены обязанности по охране труда, - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "а" пункта 46 Правил;

б) руководители структурных подразделений организации и их заместители, руководители структурных подразделений филиала и их заместители - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах "а" и "б" пункта 46 Правил;

в) работники организации, отнесенные к категории специалисты, - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "б" пункта 46 Правил;

г) специалисты по охране труда - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах "а" и "б" пункта 46 Правил;

д) работники рабочих профессий - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "б" пункта 46 Правил;

е) члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, лица, проводящие инструктажи по охране труда и обучение требованиям охраны труда, - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "б" пункта 46 Правил, а также по программам, обязательным для работников, в отношении которых проводится проверка знания требований охраны труда и (или) инструктаж по охране труда, и (или) обучение требованиям охраны труда;

ж) члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах "а" и "б" пункта 46 Правил.

Если трудовая деятельность отдельных категорий работников, указанных в подпункте "в" пункта 53 Правил, связана с опасностями, источниками которых являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми, обучение по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "б" пункта 46 Правил, по решению работодателя может не проводиться. Также может не проводиться обучение по этой программе обучения требованиям охраны труда руководителей (заместителей руководителей) работников, указанных в подпункте "б" пункта 53 Правил. При этом информация о безопасных методах и приемах выполнения работ при наличии таких источников опасности доводится до работников в рамках проведения вводного или первичного инструктажа по охране труда.

Обучению требованиям охраны труда по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "в" пункта 46 Правил, подлежат работники, непосредственно выполняющие работы повышенной опасности, и лица, ответственные за организацию, выполнение и контроль работ повышенной опасности (далее - лица, ответственные за организацию работ повышенной опасности), определенные локальными нормативными актами работодателя. В случае если лицами, ответственными за организацию работ повышенной опасности, являются руководители различных уровней управления организации и специалисты, указанные в подпунктах "а" - "в" пункта 53 Правил, такие работники дополнительно проходят обучение по программам обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности в соответствии с подпунктом "в" пункта 46 Правил. Перечень работ повышенной опасности устанавливается работодателем с учетом специфики его деятельности на основании перечня работ повышенной опасности, устанавливаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Перечень профессий и должностей работников, ответственных за организацию работ повышенной опасности, подлежащих обучению требованиям охраны труда по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "в" пункта 46 Правил, утверждается работодателем.

В случае если работник, являющийся членом комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда профессиональных союзов или иным уполномоченным работником представительных органов организаций, в рамках выполнения своих непосредственных должностных обязанностей прошел обучение по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах "а" и "б" пункта 46 Правил, повторное обучение не требуется.

Требования к работодателям, осуществляющим обучение требованиям охраны труда без привлечения организации или индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, представлены в разделе IX Правил.

Плановое обучение требованиям охраны труда по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах "а" и "б" пункта 46 Правил, проходят работники с периодичностью не реже одного раза в 3 года.

Требования к периодичности проведения планового обучения работников требованиям охраны труда по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпункте "в" пункта 46 Правил, устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, или в случае отсутствия указанных требований - не реже одного раза в год.

Внеплановое обучение работников требованиям охраны труда должно быть организовано в случаях, указанных в подпунктах "а", "б" и "г" пункта 50 Правил, в течение 60 календарных дней со дня их наступления, если иное не определено требованием должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда, установленным в нормативных правовых актах. Внеплановое обучение работников по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 50 Правил, проводится по требованию Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Внеплановое обучение работников в случаях, предусмотренных пунктом 50 Правил, проводится в объеме требований охраны труда, послуживших основанием для актуализации программ обучения после их актуализации.

Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение требованиям охраны труда в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 Правил.

Работодатель - индивидуальный предприниматель проходит обучение требованиям охраны труда до приема на работу первого работника, впоследствии с периодичностью планового обучения в соответствии с пунктами 59 и 60 Правил.

В случае совпадения сроков для проведения планового и внепланового обучения работников требованиям охраны труда достаточным является проведение планового обучения работников по актуализированным программам обучения.

Обучение работников требованиям охраны труда и проверка знания требований охраны труда осуществляются с отрывом от работы.

Допускается проведение обучения работников требованиям охраны труда с использованием дистанционных технологий, предусматривающих обеспечение работников, проходящих обучение требованиям охраны труда, нормативными документами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований охраны труда, обмен информацией между работниками, проходящими обучение требованиям охраны труда, и лицами, проводящими обучение требованиям охраны труда, посредством системы электронного обучения, участие обучающихся в интернет-конференциях, вебинарах, а также администрирование процесса обучения требованиям охраны труда на основе использования компьютеров и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Обучение работников требованиям охраны труда заканчивается проверкой знания требований охраны труда, требования к организации которой установлены положениями раздела VII Правил. Результаты проверки знания требований охраны труда после обучения требованиям охраны труда оформляются в соответствии с пунктами 91 - 93 Правил.

Организация проверки знания требований охраны труда

Проверка знания требований охраны труда работников является неотъемлемой частью проведения инструктажа по охране труда и обучения по охране труда и направлена на определение качества знаний, усвоенных и приобретенных работником при инструктаже по охране труда и обучении по охране труда.

Форма проведения проверки знания требований охраны труда работников при инструктаже по охране труда определяется локальными нормативными актами работодателя.

Плановое и внеплановое обучение по охране труда завершается соответствующей проверкой знания требований охраны труда работников.

Плановая (внеплановая) проверка знания требований охраны труда работников после прохождения обучения требованиям охраны труда, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты может проводиться как в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, так и у работодателя.

Для проведения проверки знания требований охраны труда работников после прохождения обучения по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, у работодателя создаются комиссии по проверке знания требований охраны труда работников в составе не менее 3 человек - председателя, заместителя (заместителей) председателя (при необходимости) и членов комиссии.

В состав комиссий по проверке знания требований охраны труда у работодателя, в том числе по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты, по вопросам охраны труда, могут включаться руководители и специалисты структурных подразделений, руководители и специалисты служб охраны труда, лица, проводящие обучение по охране труда. Также в состав комиссии включаются по согласованию представители выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников такой организации, в том числе уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов (при наличии).

Работники, включаемые в состав комиссий по проверке знания требований охраны труда, проходят обучение по программам обучения требованиям охраны труда, предусмотренным подпунктами "а" и "б" пункта 46 Правил.

Для обеспечения проверки знания требований охраны труда работников по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "в" пункта 46 Правил, в организации могут быть сформированы специализированные комиссии по проверке знания требований охраны труда у работников, выполняющих работы повышенной опасности, и у лиц, ответственных за организацию работ повышенной опасности. Работники, входящие в состав указанных специализированных комиссий, проходят обучение требованиям охраны труда по соответствующей программе обучения требованиям охраны труда, предусмотренной подпунктом "в" пункта 46 Правил.

У работодателя могут быть сформированы специализированные комиссии по проверке знания требований охраны труда у работников, прошедших обучение по программам по оказанию первой помощи пострадавшим и (или) использованию (применению) средств индивидуальной защиты в случае организации самостоятельного (без объединения с обучением требованиям охраны труда) обучения работников по оказанию первой помощи пострадавшим и по использованию (применению) средств индивидуальной защиты. Работники, входящие в состав указанных специализированных комиссий, проходят обучение по соответствующим специализации комиссии программам, предусмотренным пунктами 34 и 38 Правил.

В организации допускается функционирование единой комиссии по проверке знания требований охраны труда работников, прошедших обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и обучение требованиям охраны труда (далее - единая комиссия). При этом работники, входящие в состав единой комиссии, проходят обучение в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, по всем программам обучения по охране труда, предусмотренным пунктами 34, 39 и 46 Правил.

Проверка знания требований охраны труда руководителей и специалистов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, руководителей и преподавателей организации или индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, которые принимают участие в работе комиссий по проверке знания требований охраны труда работников, в том числе специализированной комиссии и единой комиссии, руководителей подразделений по охране труда и специалистов в области охраны труда организаций, проводится с использованием единой общероссийской справочно-информационной системы по охране труда в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Работник, показавший в рамках проверки знания требований охраны труда неудовлетворительные знания, не допускается к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей и направляется работодателем в течение 30 календарных дней со дня проведения проверки знания требований охраны труда повторно на проверку знания требований охраны труда.

Оформление документов и записей о планировании и регистрации проведения обучения по охране труда

Планирование обучения по охране труда осуществляется посредством установления потребности организации в проведении обучения по охране труда с указанием профессии и должности работников, подлежащих обучению по охране труда, прохождению стажировки на рабочем месте, инструктажа по охране труда.

Форма и порядок учета работников, подлежащих обучению по охране труда, устанавливаются работодателем.

По результатам планирования обучения по охране должно быть определено общее количество работников, подлежащих обучению по охране труда.

При планировании обучения по охране труда для каждой из программ обучения по охране труда должны быть определены сведения об общем количестве работников, подлежащих обучению по охране труда, работников, освобожденных от прохождения обучения по охране труда, работников, которым не требуется прохождение стажировки на рабочем месте, и работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда.

При появлении ранее не идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочем месте, а также источников опасности, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, работодатель обязан их оценить и в случае необходимости актуализировать сведения о работниках, подлежащих обучению по охране труда, и обеспечить проведение обучения по охране труда, инструктажа по охране труда в установленные настоящими Правилами сроки.

Для обеспечения функционирования комиссий работодателя по проверке знания требований охраны труда работников, в том числе специализированной комиссии и единой комиссии, работодатель обеспечивает проведение обучения по охране труда минимального количества работников в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда. Минимальное количество работников, подлежащих обучению требованиям охраны труда в организации или у

индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, с учетом среднесписочной численности и категории риска организации определяется согласно приложению N 4 Правил.

При регистрации проведения вводного инструктажа по охране труда указывается следующая информация:

а) дата проведения вводного инструктажа по охране труда;

б) фамилия, имя, отчество (при наличии) работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда;

в) профессия (должность) работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда;

г) число, месяц, год рождения работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда;

д) наименование подразделения, в котором будет осуществлять трудовую деятельность работник, прошедший вводный инструктаж по охране труда;

е) фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность) работника, проводившего вводный инструктаж по охране труда;

ж) подпись работника, проводившего вводный инструктаж по охране труда;

з) подпись работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда.

При регистрации проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый), а также целевого инструктажа по охране труда указывается следующая информация:

а) дата проведения инструктажа по охране труда;

б) фамилия, имя, отчество (при наличии) работника, прошедшего инструктаж по охране труда;

в) профессия (должность) работника, прошедшего инструктаж по охране труда;

г) число, месяц, год рождения работника, прошедшего инструктаж по охране труда;

д) вид инструктажа по охране труда;

е) причина проведения инструктажа по охране труда (для внепланового или целевого инструктажа по охране труда);

ж) фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность) работника, проводившего инструктаж по охране труда;

з) наименование локального акта (локальных актов), в объеме требований которого проведен инструктаж по охране труда;

и) подпись работника, проводившего инструктаж по охране труда;

к) подпись работника, прошедшего инструктаж по охране труда.

Порядок регистрации проведенного инструктажа по охране труда и форма его документирования утверждаются работодателем.

Проведение целевого инструктажа по охране труда при выполнении работ повышенной опасности, на которые требуется оформление наряда-допуска, оформляется в порядке, установленном нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда и регламентирующими организацию и производство работ повышенной опасности, в том числе перечень записей в наряде-допуске.

Регистрация прохождения стажировки на рабочем месте должна содержать следующую информацию:

а) количество смен стажировки на рабочем месте;

б) период проведения стажировки на рабочем месте;

в) фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность), подпись лица, прошедшего стажировку на рабочем месте;

г) фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность), подпись лица, проводившего стажировку на рабочем месте;

д) дата допуска работника к самостоятельной работе.

Результаты проверки знания требований охраны труда работников после завершения обучения требованиям охраны труда, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, оформляются протоколом проверки знания требований охраны труда. Допускается оформление единого протокола проверки знания требований охраны труда работников в случае, если обучение по оказанию первой помощи пострадавшим и обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты проводятся в рамках обучения требованиям охраны труда. Протокол проверки знания требований охраны труда работников может быть оформлен на бумажном носителе или в электронном виде и является свидетельством того, что работник прошел соответствующее обучение по охране труда.

В протоколе проверки знания требований охраны труда работников указывается следующая информация:

а) полное наименование организации или индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, или работодателя, проводившего обучение по охране труда;

б) дата и номер приказа руководителя организации или индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, или работодателя о создании комиссии по проверке знания требований охраны труда;

в) фамилия, имя, отчество (при наличии) председателя, заместителя (заместителей) председателя (при наличии) и членов комиссии по проверке знания требований охраны труда;

г) наименование и продолжительность программы обучения по охране труда;

д) фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность), место работы работника, прошедшего проверку знания требований охраны труда;

е) результат проверки знания требований охраны труда (оценка результата проверки "удовлетворительно" или "неудовлетворительно");

ж) дата проверки знания требований охраны труда;

з) регистрационный номер записи о прохождении проверки знания требований охраны труда в реестре обученных по охране труда лиц (далее - реестр обученных лиц);

и) подпись работника, прошедшего проверку знания требований охраны труда.

Протокол проверки знания требований охраны труда работников подписывается председателем (заместителем председателя) и членами комиссии по проверке знания требований охраны труда. Допускается возможность ведения протокола проверки знания требований охраны труда работников в электронном виде с использованием электронной подписи или любого другого способа, позволяющего идентифицировать личность работника, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

По запросу работника ему выдается протокол проверки знания требований охраны труда на бумажном носителе.

Требования о необходимости выдачи документов о допуске к определенным видам работ и об информации, содержащейся в таких документах, устанавливаются нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

В случае если нормативными правовыми актами не установлена необходимость выдачи удостоверений о проверке знания работником требований охраны труда, по решению работодателя дополнительно к протоколу проверки знания требований охраны труда работников допускается выдавать удостоверение о проверке знания требований охраны труда работнику, успешно прошедшему проверку знания требований охраны труда.

При проведении обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников с применением дистанционных технологий обеспечивается идентификация личности работника, проходящего обучение, выбор способа которой осуществляется организацией,

проводящей обучение требованиям охраны труда, самостоятельно, в том числе контроль соблюдения условий проведения мероприятий, в рамках которых осуществляется оценка результатов обучения работника.

Требования к организации и проведению обучения требованиям охраны труда, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты работодателем (без привлечения организаций и индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда)

Работодатель, проводящий обучение работников требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, должен иметь:

а) материально-техническую базу в виде мест обучения работников или учебных помещений, а также оборудования, технических средств обучения для осуществления процесса обучения по охране труда;

б) учебно-методическую базу в виде программ обучения по охране труда и учебных материалов для каждой программы обучения по охране труда;

в) не менее 2 лиц, проводящих обучение по охране труда, в штате организации или специалистов, привлекаемых по договорам гражданско-правового характера;

г) комиссию по проверке знания требований охраны труда.

Количество мест обучения работников должно определяться исходя из численности работников организации и составлять не менее одного места обучения на 100 работников организации, которым необходимо проведение обучения по охране труда. Места обучения по охране труда работников должны быть оснащены необходимым оборудованием, обеспечены нормативными правовыми актами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований охраны труда, информационно-справочными системами, обеспечивающими освоение работниками программ обучения по охране труда и прохождение проверки знания требований охраны труда в полном объеме.

При организации обучения по охране труда допускается использовать в качестве мест обучения по охране труда рабочие места работников, оснащенные необходимым оборудованием, обеспеченные нормативными правовыми актами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований охраны труда, информационно-справочными системами, обеспечивающими освоение работниками программ обучения по охране труда и прохождение проверки знания требований охраны труда в полном объеме.

Работодатель проводит обучение работников требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты после регистрации в реестре индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, в соответствии с требованиями раздела XI Правил, при условии внесения информации о нем в личный кабинет индивидуального предпринимателя, юридического лица, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, в информационной системе охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Особенности организации обучения по охране труда на микропредприятиях

Работодатели, отнесенные в соответствии с законодательством Российской Федерации к микропредприятиям, могут проводить обучение требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты работников только в ходе проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте. В случае выполнения работ повышенной опасности на микропредприятии

обучение по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности проводится в соответствии с требованиями настоящих Правил. Решение о проведении обучения по охране труда работников в ходе проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте принимает работодатель с учетом минимального количества работников, подлежащих обучению требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, с учетом среднесписочной численности и категории риска организации, установленного приложением N 4 к Правилам.

Проверка знания работником требований охраны труда на микропредприятии может осуществляться лицом, назначенным работодателем, без формирования комиссии по проверке знания требований охраны труда.

Работодатели, отнесенные в соответствии с законодательством Российской Федерации к микропредприятиям, вправе совместить проведение с работником вводного инструктажа по охране труда и инструктажа по охране труда на рабочем месте. Указанные работодатели вправе также для всех видов инструктажа по охране труда вести единый документ регистрации проведения инструктажа по охране труда.

Все виды инструктажа по охране труда, за исключением целевого инструктажа по охране труда, проводимого по наряду-допуску, могут проводить специалисты служб охраны труда и иные уполномоченные работники, на которых приказом работодателя возложены обязанности по проведению инструктажа по охране труда. При отсутствии у работодателя службы охраны труда или специалиста по охране труда проводить указанные виды инструктажа по охране труда может работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Реестр организаций и индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда (в части обучения по охране труда), реестр индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, и реестр обученных по охране труда лиц

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации осуществляет формирование и ведение реестра организаций и индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда (в части обучения по охране труда), реестра индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, и реестра обученных лиц.

Регистрация в реестре индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, осуществляется в уведомительном порядке.

Индивидуальные предприниматели и юридические лица, осуществляющие деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, соответствующие требованиям пунктов 96 - 98 Правил и проинформировавшие Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации о намерении осуществлять деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда (далее - намерение осуществлять деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда), подлежат регистрации в реестре индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, с указанием следующих сведений:

а) полное и сокращенное (при наличии) наименование, в том числе фирменное наименование, и организационно-правовая форма юридического лица, адрес его места нахождения, государственный регистрационный номер записи о создании юридического лица, данные документа, подтверждающего факт внесения сведений о юридическом лице в Единый

государственный реестр юридических лиц, с указанием номера телефона и адреса электронной почты юридического лица (при наличии);

б) фамилия, имя и отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя, адрес его места жительства, данные документа, удостоверяющего его личность, государственный регистрационный номер записи о государственной регистрации индивидуального предпринимателя, данные документа, подтверждающего факт внесения сведений об индивидуальном предпринимателе в Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей, с указанием номера телефона и адреса электронной почты (при наличии) индивидуального предпринимателя;

в) идентификационный номер налогоплательщика, данные документа о постановке заявителя на учет в налоговом органе;

г) основной государственный регистрационный номер юридического лица (основной государственный регистрационный номер индивидуального предпринимателя);

д) заверенная работодателем копия локального нормативного акта (решения) о проведении обучения по охране труда работодателем без привлечения организации или индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, с отметкой об учете мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии);

е) адрес официального сайта в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (при наличии);

ж) сведения о среднесписочной численности работников и количестве работников, подлежащих обучению по охране труда;

з) сведения о наличии мест обучения по охране труда работников в соотношении не менее одного места обучения на 100 работников организации, оснащенных необходимым оборудованием, информационно-справочными системами, обеспечивающими освоение работниками программ обучения по охране труда и прохождение проверки знания требований охраны труда в полном объеме;

и) сведения о наличии технических средств обучения для отработки практических навыков;

к) сведения о наличии программ обучения по охране труда;

л) сведения о наличии учебно-методических материалов и материалов для проведения проверки знания требований охраны труда для каждой программы обучения по охране труда;

м) сведения о наличии в штате организации не менее 2 работников или иных лиц, привлекаемых для проведения обучения по охране труда;

н) сведения о наличии комиссии по проверке знания требований охраны труда.

Регистрация уведомления осуществляется посредством заполнения работодателем электронной формы в информационной системе охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Уведомление подписывается электронной подписью, вид которой установлен законодательством Российской Федерации для подписания таких документов.

Регистрация работодателя в реестре индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в течение 5 рабочих дней со дня поступления намерения осуществлять деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, предусмотренного пунктом 106 настоящих Правил.

При необходимости Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации может запросить в уполномоченных федеральных органах исполнительной власти информацию, подтверждающую наличие сведений о работодателе в Едином государственном реестре юридических лиц, посредством использования единой системы межведомственного электронного взаимодействия. В этом случае срок внесения в реестр индивидуальных предпринимателей и

юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, может быть продлен, но не более чем на 5 рабочих дней.

В случае изменения сведений, содержащихся в реестре индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, работодатель в течение 10 рабочих дней со дня наступления таких изменений направляет уведомление об изменении сведений в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации с указанием сведений, подлежащих изменению (при необходимости с приложением копий соответствующих документов). Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации обеспечивает рассмотрение уведомления об изменении сведений (при необходимости приложенные к нему документы) и вносит соответствующие изменения в реестр индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, в течение 5 рабочих дней со дня регистрации уведомления об изменении сведений (информирования).

Индивидуальный предприниматель, юридическое лицо в случае прекращения осуществления деятельности, ликвидации или реорганизации (за исключением реорганизации в форме преобразования) подлежат исключению из реестра индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда.

Сведения о наличии в Едином государственном реестре юридических лиц записи о прекращении деятельности организации направляются ежеквартально Федеральной налоговой службой в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

В случае прекращения осуществления деятельности в области обучения работников вопросам охраны труда индивидуальный предприниматель или юридическое лицо направляют в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации уведомление о прекращении осуществления соответствующей деятельности. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации обеспечивает рассмотрение сведений, указанных в пункте 112 Правил, или уведомления о прекращении осуществления соответствующей деятельности и исключает сведения о работодателе из реестра индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, в течение 5 рабочих дней со дня регистрации указанных сведений или уведомления.

Внесение сведений в реестр индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, осуществляется без взимания платы.

Сведения, содержащиеся в реестре индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, являются открытыми и общедоступными на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации обеспечивает хранение сведений, внесенных в реестр индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, без срока давности.

В реестр организаций и индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда (в части обучения по охране труда), вносятся сведения, предусмотренные Правилами аккредитации организаций, индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 16 декабря 2021 г. N 2334 "Об утверждении Правил аккредитации организаций, индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда, и требований к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги в области охраны труда".

Индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, осуществляющие деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, организации и индивидуальные предприниматели, оказывающие услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, после проведения проверки знания требований охраны труда передают в реестр обученных лиц следующие сведения:

а) организациями и индивидуальными предпринимателями, оказывающими услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда:

- фамилия, имя, отчество (при наличии), страховой номер индивидуального лицевого счета, профессия (должность) работника, прошедшего обучение по охране труда, наименование и идентификационный номер налогоплательщика организации или индивидуального предпринимателя, направивших работника на обучение по охране труда;
- наименование программы обучения по охране труда;
- результат проверки знания требований охраны труда (оценка результата проверки "удовлетворительно" или "неудовлетворительно");
- дата проверки знания требований охраны труда;
- номер протокола проверки знания требований охраны труда;

б) индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом, осуществляющим деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда:

- фамилия, имя, отчество (при наличии), страховой номер индивидуального лицевого счета, профессия (должность) работника, прошедшего обучение по охране труда;
- наименование программы обучения по охране труда;
- дата проверки знания требований охраны труда;
- результат проверки знания требований охраны труда (оценка результата проверки "удовлетворительно" или "неудовлетворительно");
- номер протокола проверки знания требований охраны труда.

Сведения, содержащиеся в реестре обученных лиц, используются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, подведомственной ему Федеральной службой по труду и занятости и координируемыми им государственными внебюджетными фондами.

Ответственность

Ответственность за актуальность и полноту информации, содержащейся в программах обучения по охране труда, несет руководитель организации или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, или работодатель в случае проведения обучения в организации. Ответственность за определение работников, которым необходимо пройти обучение по охране труда, организацию процесса обучения по охране труда и процедуры проверки знания требований охраны труда работников возлагается на работодателя.

Тема 3.5. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами

Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной

защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также единые Типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств устанавливаются 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.

Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

Классификация средств индивидуальной защиты

Средства индивидуальной защиты подразделяются на три группы:

- Специальная одежда и специальная обувь
- Технические средства
- Смывающие и обезвреживающие средства

1. Специальная одежда и специальная обувь предназначены для защиты работающих от загрязнений, механического травмирования, избыточного тепла и холода, агрессивных жидкостей (комбинезоны, халаты, костюмы, сапоги, ботинки, валенки, косынки, кепи).

2. Технические средства индивидуальной защиты предназначены для защиты органов дыхания (маски, респираторы, противогазы), слуха (беруши, наушники, антифоны), зрения (очки, щитки, маски) от вибрации (виброзащитные рукавицы), от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, галоши, коврики), от механического травмирования (каски, страховочные пояса, рукавицы, перчатки) и других опасных и вредных факторов.

3. Смывающие и обезвреживающие средства предназначены для защиты кожи рук и лица от химических веществ и загрязнений (пасты, мази, моющие средства).

Средства защиты работающих в зависимости от характера их применения подразделяют на две категории:

- средства коллективной защиты;
- средства индивидуальной защиты.

Перечень основных видов средств защиты, входящих в классы, приведен в приложении ГОСТ 12.4.011-89.

Средства коллективной защиты в зависимости от назначения подразделяют на классы:

- средства нормализации воздушной среды производственных помещений и рабочих мест (от повышенного или пониженного барометрического давления и его резкого изменения, повышенной или пониженной влажности воздуха, повышенной или пониженной ионизации воздуха, повышенной или пониженной концентрации кислорода в воздухе, повышенной концентрации вредных аэрозолей в воздухе);
- средства нормализации освещения производственных помещений и рабочих мест (пониженной яркости, отсутствия или недостатка естественного света, пониженной видимости, дискомфортной или слепящей блескости, повышенной пульсации светового потока, пониженного индекса цветопередачи);
- средства защиты от повышенного уровня ионизирующих излучений;

- средства защиты от повышенного уровня инфракрасных излучений;
- средства защиты от повышенного или пониженного уровня ультрафиолетовых излучений;
- средства защиты от повышенного уровня электромагнитных излучений;
- средства защиты от повышенной напряженности магнитных и электрических полей;
- средства защиты от повышенного уровня лазерного излучения;
- средства защиты от повышенного уровня шума;
- средства защиты от повышенного уровня вибрации (общей и локальной);
- средства защиты от повышенного уровня ультразвука;
- средства защиты от повышенного уровня инфразвуковых колебаний;
- средства защиты от поражения электрическим током;
- средства защиты от повышенного уровня статического электричества;
- средства защиты от повышенных или пониженных температур поверхностей оборудования, материалов, заготовок;
- средства защиты от повышенных или пониженных температур воздуха и температурных перепадов;
- средства защиты от воздействия механических факторов (движущихся машин и механизмов; подвижных частей производственного оборудования и инструментов; перемещающихся изделий, заготовок, материалов; нарушения целостности конструкций; обрушивающихся горных пород; сыпучих материалов; падающих с высоты предметов; острых кромок и шероховатостей поверхностей заготовок, инструментов и оборудования; острых углов);
- средства защиты от воздействия химических факторов;
- средства защиты от воздействия биологических факторов;
- средства защиты от падения с высоты.

Средства индивидуальной защиты в зависимости от назначения подразделяют на классы:

- 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 органа слуха;
- средства защиты от падения с высоты и другие предохранительные средства;
- средства дерматологические защитные;
- средства защиты комплексные.

Классификация средств индивидуальной защиты в зависимости от опасных и вредных производственных факторов - по ГОСТ 12.4.064, ГОСТ 12.4.034, ГОСТ 12.4.103, ГОСТ 12.4.023, ГОСТ 12.4.013 и ГОСТ 12.4.068.

Общие требования к средствам индивидуальной защиты

Средства защиты работающих должны обеспечивать предотвращение или уменьшение действия опасных и вредных производственных факторов.

Средства защиты не должны быть источником опасных и вредных производственных факторов.

Средства защиты должны отвечать требованиям технической эстетики и эргономики.

Выбор конкретного типа средства защиты работающих должен осуществляться с учетом требований безопасности для данного процесса или вида работ. Виды средств защиты в

зависимости от конкретного опасного и вредного фактора или от конструктивных особенностей подразделяют на типы.

Средства индивидуальной защиты следует применять в тех случаях, когда безопасность работ не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочными решениями и средствами коллективной защиты.

Средства индивидуальной защиты не должны изменять своих свойств при их стирке, химчистке и обеззараживании.

Средства индивидуальной защиты должны подвергаться оценке по защитным, физиолого-гигиеническим и эксплуатационным показателям.

Требования к маркировке средств индивидуальной защиты должны соответствовать ГОСТ 12.4.115 и стандартам на маркировку на конкретные виды средств индивидуальной защиты.

Средства индивидуальной защиты должны иметь инструкцию с указанием назначения и срока службы изделия, правил его эксплуатации и хранения.

Средства коллективной защиты работающих конструктивно должны быть соединены с производственным оборудованием или его элементами управления таким образом, чтобы, в случае необходимости, возникло принудительное действие средства защиты.

Допускается использовать средства коллективной защиты в качестве элементов управления для включения и выключения производственного оборудования.

Средства коллективной защиты работающих должны быть расположены на производственном оборудовании или на рабочем месте таким образом, чтобы постоянно обеспечивалась возможность контроля его работы, а также безопасность ухода и ремонта.

Средства коллективной защиты работающих от воздействия механических факторов

ГОСТ 12.4.125-83 распространяется на средства коллективной защиты работающих на производственном оборудовании от воздействия механических факторов (далее - средства защиты) и устанавливает их классификацию.

Средства защиты разделяют на устройства: оградительные, предохранительные, тормозные, автоматического контроля и сигнализации, дистанционного управления и знаки безопасности.

Оградительные устройства подразделяют:

- по конструктивному исполнению на - кожухи, дверцы, щиты, козырьки, планки, барьеры и экраны;
- по способу их изготовления на - сплошные, несплошные (перфорированные, сетчатые, решетчатые) и комбинированные;
- по способу их установки на - стационарные, передвижные.

Предохранительные устройства по характеру действия подразделяют на: блокировочные и ограничительные.

Блокировочные устройства по принципу действия подразделяют на: механические, электронные, электрические, электромагнитные, пневматические, гидравлические, оптические, магнитные и комбинированные.

Ограничительные устройства по конструктивному исполнению подразделяют на: муфты, штифты, клапаны, шпонки, мембраны, пружины, сильфоны и шайбы.

Тормозные устройства подразделяют:

- по конструктивному исполнению - на колодочные, дисковые, конические и клиновые;
- по способу срабатывания на - ручные, автоматические и полуавтоматические;
- по принципу действия на - механические, электромагнитные, пневматические, гидравлические и комбинированные;
- по назначению на - рабочие, резервные, стояночные и экстренного торможения.

Устройства автоматического контроля и сигнализации подразделяют:

- по назначению на - информационные, предупреждающие, аварийные и ответные;
- по способу срабатывания на автоматические и полуавтоматические;
- по характеру сигнала на - звуковые, световые, цветовые, знаковые и комбинированные;
- по характеру подачи сигнала на - постоянные и пульсирующие.

Устройства дистанционного управления подразделяют:

- по конструктивному исполнению на - стационарные и передвижные;
- по принципу действия на - механические, электрические, пневматические, гидравлические и комбинированные.

Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами

Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее - Правила) устанавливают обязательные требования к обеспечению работников средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ) и смывающими средствами, включая определение потребности, организацию приобретения, выдачи, эксплуатации (использования), хранения, ухода (обслуживания) и вывода из эксплуатации.

Требования Правил распространяются на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и работников.

Организация всех работ по обеспечению работников СИЗ, в том числе приобретение, выдача, хранение, уход, вывод из эксплуатации, утилизация СИЗ осуществляется за счет средств работодателя.

Работодатель обязан обеспечить бесплатную выдачу СИЗ, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работникам для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

Обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с Правилами, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее - Единые типовые нормы), с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (далее - ОПР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

В период до 31 декабря 2024 года работодатель вправе осуществлять обеспечение СИЗ и смывающими средствами в соответствии с Правилами, на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - типовые нормы) с учетом результатов СОУТ, результатов ОПР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

Решение о применении в период с 1 сентября 2023 года до 31 декабря 2024 года Единых типовых норм или типовых норм принимается работодателем.

Отдельные категории работников (сотрудники Следственного комитета Российской Федерации, органов прокуратуры, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, атомной промышленности, органов управления и подразделений пожарной охраны, подразделений и организаций, участвующих в предупреждении чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий) вправе обеспечиваться СИЗ на основании типовых норм.

Допускается обеспечение работников СИЗ по договору со специализированной организацией.

Приобретение и эксплуатация (в том числе по договору аренды или аутсорсинга) СИЗ, не имеющих документа о подтверждении соответствия, а также имеющих документы о подтверждении соответствия, срок действия которых истек, не допускается, за исключением производимых серийно СИЗ, выпущенных в обращение в период действия документа о подтверждении соответствия (сертификата или декларации) до истечения срока годности или нормативного срока эксплуатации СИЗ.

Приобретение и эксплуатация дерматологических СИЗ от воздействия биологических факторов (микроорганизмов, насекомых, паукообразных) допускается только в случае наличия подтверждения соответствия требованиям технического регламента и документам национальной системы стандартизации (при наличии), а также прошедших процедуру государственной регистрации.

Ответственность за определение потребности, выбор, своевременную и в полном объеме выдачу работникам СИЗ, за организацию контроля за правильностью их эксплуатации работниками, а также за хранение, уход и вывод из эксплуатации СИЗ возлагается на работодателя.

Права и обязанности работодателя в обеспечении работников СИЗ

Работодатель обязан:

- разработать на основании Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ, результатов ОПР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) и утвердить локальным нормативным актом Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации (далее - Нормы);
- обеспечить разработку локального нормативного акта, устанавливающего порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, распределение обязанностей и ответственности должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, с учетом особенностей структуры управления организации и требований Правил;
- обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ и смывающих средствах согласно Нормам и способах выдачи, условиях хранения, а также об ответственности за целостность и комплектность СИЗ в случае хранения СИЗ у работников в нерабочее время;
- обеспечить проведение обучения, инструктажа или иного способа информирования работников о правилах эксплуатации СИЗ, использование которых требует от них практических навыков, знаний о простейших способах проверки их работоспособности и исправности;
- организовать учет и контроль за выдачей работникам СИЗ и смывающих средств, а также за своевременным возвратом СИЗ по истечение нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ либо в случае досрочного выхода СИЗ из строя;
- не допускать работников к выполнению работ без обеспечения СИЗ, а также в неисправных СИЗ или в СИЗ с загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств;
- обеспечить в случае применения вендингового оборудовании и дозаторов постоянное наличие в них СИЗ, смывающих и обеззараживающих средств;
- обеспечить контроль за правильностью применения СИЗ работниками;
- обеспечить хранение СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя, сушку, выявление повреждений в процессе эксплуатации и ремонт СИЗ в период эксплуатации;
- обеспечить уход (стирку, химчистку, обеспыливание, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию), обслуживание СИЗ в соответствии с рекомендациями изготовителей СИЗ;
- обеспечить своевременный прием от работников и вывод из эксплуатации, а также утилизацию СИЗ.

Работодатель имеет право:

- формировать Нормы и вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных);
- организовать выдачу СИЗ и (или) их сменных элементов, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования) и дозаторов;
- осуществлять при формировании Норм замену нескольких СИЗ, указанных в Единых типовых нормах, на одно, обеспечивающее аналогичную или улучшенную защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, а также особых температурных условий или загрязнений.

Обязанности работников по применению СИЗ

Работник обязан:

- эксплуатировать (использовать) по назначению выданные ему СИЗ;
- соблюдать правила эксплуатации (использования) СИЗ;
- проводить перед началом работы осмотр, оценку исправности, комплектности и пригодности СИЗ, информировать работодателя о потере целостности выданных СИЗ, загрязнении, их порче, выходе из строя (неисправности), утрате или пропаже;
- информировать работодателя об изменившихся антропометрических данных;
- вернуть работодателю утратившие до окончания нормативного срока эксплуатации или срока годности целостность или испорченные СИЗ;
- вернуть работодателю СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности, а также в случае увольнения работника.

Определение работодателем потребности в СИЗ

Потребность в СИЗ устанавливается работодателем в зависимости от профессий (должностей) работников организации с учетом перечня и уровня воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных на рабочих местах по результатам СОУТ и ОПР, количества работников на этих рабочих местах, с учетом организации мероприятий по уходу и иных факторов, определяемых работодателем, влияющих на уровень потребности в СИЗ.

Нормы разрабатываются работодателем на основе Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ и ОПР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии), требований правил по охране труда, паспортов безопасности при работе с конкретными химическими веществами и иных документов, содержащих информацию о необходимости применения СИЗ.

Нормы должны обеспечивать равноценную (в том числе, в случае замены СИЗ) или превосходящую (за счет расширения номенклатуры или увеличения количества выдаваемых СИЗ, либо за счет выдачи СИЗ, обеспечивающих более широкий спектр защитных свойств) по сравнению с Едиными типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, выявленных при проведении СОУТ и ОПР.

Нормы должны содержать конкретную информацию о классе(ах) защиты, эксплуатационных уровнях защиты (если это предусмотрено для данного типа СИЗ), особенностях конструкции, комплектности, планируемых к выдаче СИЗ.

Нормы должны содержать информацию о СИЗ, необходимых работникам для осуществления трудовой деятельности, включая деятельность при совмещении профессий или выполнении совмещаемых работ, в том числе в составе комплексных бригад.

Объем выдачи СИЗ, выдаваемых работникам в зависимости от профессии (должности), определен в Единых типовых нормах выдачи СИЗ работникам по профессиям (должностям).

При определении работодателем объема выдачи СИЗ, выдаваемых работникам на основании проведенных СОУТ и ОПР, работодатель использует Единые типовые нормы выдачи

СИЗ в зависимости от идентифицированных опасностей, Единые типовые нормы выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств.

При определении объема СИЗ, предполагаемых к выдаче работникам на основании проведенных СОУТ и ОПР, работодатель вправе не учитывать СИЗ от опасностей, уровень риска по которым не приведет к нанесению вреда здоровью работника в процессе трудовой деятельности вследствие реализации работодателем иных мероприятий по управлению рисками, снижению их уровней. При этом реализация указанных мероприятий должна подтверждаться результатами СОУТ и (или) ОПР.

В случае, если наименование профессии (должности) отсутствует в положениях Единых типовых норм выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника либо если уровень защиты, обеспечиваемый предлагаемым данными положениями набором СИЗ, не соответствует имеющимся на рабочих местах вредным и (или) опасным производственным факторам и опасностям, выявленным при проведении СОУТ и ОПР, работодатель при разработке Норм должен руководствоваться всеми положениями Единых типовых норм, результатами СОУТ и ОПР, правилами по охране труда, паспортами безопасности при работе с конкретными химическими веществами и иными документами, содержащими информацию о необходимости применения СИЗ.

В случае, если наименование профессии (должности) отсутствует в Единых типовых нормах выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника, работодатель при разработке Норм может руководствоваться наименованиями профессий (должностей) и соответствующими им характеристиками, указанными в соответствующих положениях профессиональных стандартов, а в случае их отсутствия в квалификационных справочниках.

Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам, бригадирам, мастерам выдаются СИЗ с теми же защитными свойствами, как и предусмотренные для работников, работу которых они контролируют или участвуют в ее выполнении.

Нормативный срок эксплуатации СИЗ, выдаваемых инженерно-техническим работникам, устанавливается работодателем, но не более срока годности СИЗ, установленного изготовителем.

Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам, бригадирам, мастерам, которые в соответствии с должностными обязанностями периодически посещают производственные помещения (площадки), должны выдаваться соответствующие СИЗ в качестве дежурных (на время посещения данных объектов).

Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам, бригадирам, мастерам, которые контролируют или участвуют в технологическом процессе, срок выдачи СИЗ устанавливается работодателем, но не более нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ, установленного изготовителем.

Работодатель в рамках проведения ОПР организует мониторинг и актуализацию Норм, в том числе на основании заявления работника, его руководителя или представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии), наличия и (или) возможного появления вредных и (или) опасных производственных факторов на каждом рабочем месте, а также опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников.

В случае выявления не зафиксированных ранее опасностей, требующих применения СИЗ для защиты работника, работодатель обязан актуализировать Нормы и обеспечить выдачу вновь включенных СИЗ.

Все СИЗ, включенные в Нормы, являются обязательными к выдаче работникам за счет средств работодателя.

Единые типовые нормы выдачи СИЗ, утверждены приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств".

Выбор СИЗ

Выбор СИЗ осуществляется работодателем посредством сопоставления информации, представленной в Нормах, с данными о защитных свойствах и эксплуатационных характеристиках конкретных СИЗ, в соответствии с действующими документами о подтверждении соответствия, размещенными в Федеральной государственной информационной системе Федеральной службы по аккредитации, и (или) иными документам, действующим для данного вида продукции.

Выбор дерматологических СИЗ, необходимых для защиты работников, и включение их в Нормы осуществляется работодателем в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств посредством сопоставления информации о типах загрязнения, свойствах рабочих материалов, веществ и сред, присутствующих на рабочих местах, с информацией о защитных свойствах дерматологических СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя и документами о подтверждении соответствия требованиям технического регламента и документов национальной системы стандартизации (при наличии), действующих для данного вида продукции.

Область применения, класс защиты и (или) эксплуатационные уровни СИЗ (если это предусмотрено для данного типа СИЗ), указанные в эксплуатационной документации изготовителя, должны по уровню защиты соответствовать уровням воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, установленных по результатам СОУТ, характеру воздействия опасностей, выявленных по результатам ОПР, а также характеру выполняемой работы, продолжительности работы, индивидуальным особенностям пользователя, совместимости конкретного вида СИЗ с другими используемыми СИЗ.

Выдача СИЗ индивидуального учета

СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, антропометрическим параметрам, а также Нормам.

Выдача работникам и возврат ими СИЗ, выдача дерматологических СИЗ, смывающих средств фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ (в электронном или бумажном виде).

В электронной карточке учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника или данные с электронных считывающих устройств, фиксирующих биометрические данные работника или его электронную подпись, либо иные сведения, позволяющие идентифицировать личность работника.

В случае обеспечения учета выдачи СИЗ в электронном виде ведение личных карточек на бумажном носителе не требуется.

В случае если работодатель организовал выдачу СИЗ и их сменных элементов, применение которых не требует проведения дополнительного инструктажа, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования), необходимо обеспечить идентификацию работника и автоматическое заполнение данных о выданных СИЗ в электронной карточке учета выдачи СИЗ.

Идентификация может осуществляться с помощью персональных электронных носителей и других методов, установленных локальным нормативным актом работодателя.

При выдаче работнику СИЗ, полученных работодателем во временное пользование по договору аренды, за работником закрепляется индивидуальный комплект СИЗ с индивидуальной маркировкой, в которой указана идентифицирующая информация о работнике. Сведения о выдаче СИЗ, взятых в аренду, заносятся в личную карточку учета выдачи СИЗ работнику.

Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение) в соответствии с ученическим договором, учащимся и студентам образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также другим лицам, участвующим в производственной

деятельности организации либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации мероприятия по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с Нормами и Правилами на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору). Для этих целей могут использоваться дежурные СИЗ общего пользования (далее - дежурные СИЗ).

Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются другие виды СИЗ, в зависимости от выполняемых работ, предусмотренные Нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ), с внесением отметки о выданных СИЗ в личную карточку учета выдачи СИЗ.

Выдача дежурных СИЗ

Дежурные СИЗ закрепляются за определенным рабочим местом (объектом) и выдаются (применяются) поочередно нескольким работникам только на время выполнения тех работ, для которых эти СИЗ предназначены.

Такие виды СИЗ, как жилет сигнальный, СИЗ от падения с высоты, диэлектрические перчатки и галоши/боты, системы спасения и эвакуации, компоненты системы обеспечения безопасности работ на высоте с индикаторами срабатывания, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов, в том числе с принудительной подачей воздуха и самоспасатели с противоаэрозольными, противогазовыми и комбинированными фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, накомарник, защитная каска, наплечники, налокотники, одежда специальная (костюмы, куртки, плащи, тулупы), наушники, могут быть закреплены за рабочим местом для использования в качестве дежурных СИЗ.

Дежурные СИЗ, с учетом требований к правилам личной гигиены работников и индивидуальных особенностей работников, передаются от одной смены к другой под ответственность уполномоченных работодателем лиц.

Выдача и сдача дежурных СИЗ по окончании нормативного срока эксплуатации фиксируется в карточке выдачи дежурных СИЗ (в электронном или бумажном виде).

Выдача дерматологических СИЗ и смывающих средств

Для обеспечения защиты от загрязнений, воздействия агрессивных рабочих материалов, веществ и сред работникам выдаются в соответствии с Нормами, разработанными на основании положений Единых типовых норм, регулирующих выдачу дерматологических СИЗ и смывающих средств, дерматологические СИЗ с подтвержденной эффективностью различных форм (кремы, эмульсии, гели, спреи) и видов действия.

Использование дерматологических СИЗ для защиты от воздействия радиоактивных веществ и ионизирующих излучений не допускается.

На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства в виде твердого мыла или жидких моющих средств (жидкое туалетное мыло, гель для тела и волос и другие).

На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.

На работах, связанных с устойчивыми и (или) особо устойчивыми загрязнениями, в дополнение к смывающим средствам работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений.

Не допускается замена смывающих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки), каустической содой и другими.

Не допускается замена дерматологических СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений на смывающие средства.

Дерматологические СИЗ защитного типа: средства гидрофильного действия выдаются работникам при работе с водонерастворимыми рабочими материалами и веществами.

Дерматологические СИЗ защитного типа: средства гидрофобного действия выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми рабочими материалами и веществами, а также при работах в перчатках из полимерных материалов.

Дерматологические СИЗ защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия выдаются работникам на работах при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ.

Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды выдаются работникам, занятым на наружных, сварочных и других работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов A, B, C, а также для защиты от пониженных температур, с учетом сезонной специфики региона.

Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репеллентные средства выдаются работникам при работе в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых (комары, мошка, слепни, оводы), с учетом сезонной специфики региона.

Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): инсектоакарицидные средства выдаются работникам при работе в районах, где наблюдается распространение и активность кровососущих паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учетом сезонной специфики региона и актуальными рекомендациями федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере защиты прав потребителей.

В период распространения инфекций вирусной этиологии дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием) выдаются всем работникам.

При работах, требующих применения дерматологических СИЗ защитного и очищающего типа для очищения от устойчивых и (или) особо устойчивых загрязнений, работникам выдаются, в комплексе с указанными средствами, дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа.

Выдача работникам дерматологических СИЗ, расфасованных в упаковки емкостью 250 мл и более, осуществляется посредством применения дозирующих систем (дозаторов), которые размещаются в производственных или санитарно-бытовых помещениях.

Пополнение или замена емкостей, содержащих дерматологические СИЗ, осуществляется по мере расходования указанных средств.

Контроль за исправностью дозирующих систем (дозаторов), их ремонт и замена осуществляется работодателем.

Выдача работникам дерматологических СИЗ осуществляется ежемесячно, кроме времени отсутствия на рабочем месте по причине нахождения в отпуске. Дерматологические СИЗ, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении срока годности.

Выдача дерматологических СИЗ фиксируется в личной карточке учета выдачи СИЗ работнику с указанием информации о способе выдачи данного вида СИЗ - лично (индивидуально) или с использованием дозирующих систем. Данная информация отражается в личной карточке учета выдачи СИЗ с соответствующей отметкой в графе "Лично/дозатор".

Выдача СИЗ с учетом климатических особенностей и сезонности

Работникам для использования на открытом воздухе и в иных условиях окружающей среды, вызывающих общее и (или) локальное переохлаждение, выдаются специальная одежда, специальная обувь, головные уборы, дерматологические СИЗ и СИЗ рук, иные СИЗ, необходимые для защиты от пониженных температур, с классом защиты (при наличии), соответствующим климатическому поясу, либо превосходящим в соответствии со сроками нормативной эксплуатации.

Работодатель может дополнительно выдавать работникам специальную одежду для защиты от прохладной окружающей среды (окружающая среда, характеризующаяся сочетанием влажности и ветра при температуре воздуха выше минус 5 °C).

СИЗ, предназначенные для использования на открытом воздухе для защиты от пониженных или повышенных температур, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для хранения до следующего сезона.

Расчет продолжительности нормативного срока эксплуатации исчисляется с момента выдачи специальной одежды работнику и может не включить время хранения специальной одежды, отпуска работника и период временной нетрудоспособности работника, но не должен превышать 2,5 года.

Сроки нормативной эксплуатации одежды специальной и обуви специальной для защиты от пониженных температур с учетом климатических поясов

N п/п	Наименование специальной одежды и специальной обуви для защиты от пониженных температур	Нормативный срок эксплуатации по климатическим поясам (в годах)				
		I	II	III	IV	особый
1.	Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты	2,5	2			
2.	Одежда специальная от пониженных температур 3, 4 класса защиты			2	1,5	1,5
3.	Обувь специальная для защиты от пониженных температур (по поясам)	2	1,5	1,5	1	1
4.	Обувь валяная		3	3	2	2
5.	Головной убор для защиты от пониженных температур	3	3	2	2	2

Выдача СИЗ работникам сторонних организаций

Работники сторонних организаций, выполняющие работы по договору подряда в производственных цехах и участках принимающей стороны (заказчика), где имеются вредные и (или) опасные производственные факторы, а также при выполнении работ в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, должны быть обеспечены СИЗ за счет средств работодателя сторонней организации в соответствии с Нормами работодателя сторонней организации.

Выдаваемые СИЗ должны учитывать специфику производственной деятельности работодателя, на территории которого проводятся работы.

Информацию для подбора СИЗ по запросу предоставляет работодатель, на территории которого проводятся работы.

Выдача, учет выданных СИЗ, а также мероприятия по уходу и ремонту осуществляются работодателем сторонней организации.

В отдельных случаях, когда выдача и возврат СИЗ невозможны в силу соблюдения требований законодательства Российской Федерации по обеспечению радиационной, биологической и химической безопасности, возможно обеспечение работников СИЗ сторонних организаций, выполняющих работы в производственных цехах и участках, работодателем, на территории которого проводятся работы, за счет средств работодателя сторонней организации.

Замена СИЗ для улучшения защитных свойств

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при его наличии) может осуществлять замену одного СИЗ, указанного в Единых типовых нормах, на другое, обеспечивающее равноценную или превосходящую по своим свойствам защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОПР с отражением результатов замены в Нормах.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) заменять несколько видов СИЗ на один, обеспечивающий совмещенную защиту, которая по своим свойствам равноценна или превосходит защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОПР, в случае, если это подтверждается эксплуатационной документацией изготовителя на соответствующие СИЗ с совмещенной защитой.

Информация о замене СИЗ отражается в Нормах.

Эксплуатация СИЗ

Нормативные сроки эксплуатации СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам, указанного в личной карточке учета выдачи СИЗ или в карточке выдачи дежурных СИЗ.

Нормативные сроки эксплуатации СИЗ не могут превышать сроков, указанных в Нормах.

Исчисление нормативных сроков эксплуатации и нормативной выдачи СИЗ, выдаваемых один раз в месяц и чаще, происходит с учетом времени, фактически проведенного работником на рабочем месте, без учета отпусков (в том числе учебных).

В случае установления в эксплуатационной или иной документации сроков испытания и (или) проверки исправности СИЗ работодатель в период эксплуатации (использования) СИЗ обеспечивает их проведение, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами.

Перечень СИЗ, подлежащих испытаниям и (или) проверке, разрабатывается и утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии).

В процессе эксплуатации СИЗ работникам запрещается выносить СИЗ по окончании рабочего дня за пределы территории работодателя или территории выполнения работ.

В отдельных случаях, в соответствии с условиями работы, СИЗ остаются в нерабочее время у работников. Перечень СИЗ, которые остаются у работников в нерабочее время, с указанием профессий (должностей) работников утверждается локальным нормативным актом работодателя. Ответственность за сохранность СИЗ несет работник, за которым закреплены данные СИЗ.

Все СИЗ должны эксплуатироваться строго в соответствии с указаниями в эксплуатационной документации, а также требованиями правил по охране труда при проведении соответствующих видов работ.

Хранение СИЗ

Работодатель обязан обеспечить хранение СИЗ, включая дежурные СИЗ, в соответствии с условиями хранения, установленными в эксплуатационной документации на СИЗ.

Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель создает необходимые условия и (или) предоставляет специально оборудованные помещения.

Работы по хранению СИЗ могут выполняться исполнителем, привлекаемым работодателем по договорам.

В зависимости от условий эксплуатации СИЗ работодателем в гардеробных или иных специально оборудованных помещениях, используемых для хранения СИЗ, может устанавливаться оборудование для сушки, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания СИЗ с целью обеспечения соответствующих условий хранения и возможности последующей эксплуатации СИЗ работниками.

Уход за СИЗ

Работодатель обязан обеспечивать уход (обслуживание) за СИЗ, включая дежурные СИЗ, в том числе своевременную химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, дезинсекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ, утративших необходимые защитные свойства.

Для ухода за СИЗ работодатель должен создать условия в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя.

Работы по уходу за СИЗ (химчистке, стирке, ремонту, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания) могут выполняться исполнителем, привлекаемым работодателем по договору.

Для недопущения ситуации необеспечения работников СИЗ в период ухода за СИЗ, работодатель может выдавать работникам два и более комплекта СИЗ, указанных в Нормах. В данном случае нормативный срок эксплуатации СИЗ суммируется, но не может превышать срока годности применяемых СИЗ.

Вывод СИЗ из эксплуатации и их замена

Контроль за своевременной заменой СИЗ по истечении нормативных сроков эксплуатации и сроков годности СИЗ возлагается на работодателя.

По истечение нормативных сроков эксплуатации или сроков годности СИЗ работник обязан вернуть СИЗ работодателю, за исключением СИЗ однократного применения и дерматологических СИЗ.

Работодатель обеспечивает своевременную замену СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации.

Списание СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации, производится в порядке, установленном работодателем.

В случае увольнения работника, СИЗ, которые им эксплуатировались и были возвращены до истечения их нормативных сроков эксплуатации и сроков годности, прошедшие мероприятия по уходу, могут быть переведены в дежурные СИЗ при условии их целостности и сохранности защитных свойств, за исключением тех СИЗ, которые не могут эксплуатироваться другими работниками в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (белье, обувь специальная, головные уборы, СИЗ рук).

Решение и порядок перевода ранее эксплуатировавшихся СИЗ в дежурные СИЗ принимает работодатель.

В случае если СИЗ (каска, комплект СИЗ от термического воздействия электрической дуги, СИЗ от падения с высоты) подверглось воздействию вредного и (или) опасного производственного

фактора или опасности, при этом предотвратив или снизив нанесение тяжелого вреда жизни или здоровью работника, такое СИЗ должно быть незамедлительно выведено из эксплуатации и заменено на новое за счет средств работодателя.

Организация работы по обеспечению работников СИЗ

Для организации работы по обеспечению работников СИЗ работодателю (кроме организаций, относящихся к субъектам малого предпринимательства) необходимо разработать локальный нормативный акт, устанавливающий порядок обеспечения работников СИЗ (далее - Порядок обеспечения работников СИЗ) с учетом особенностей структуры управления организации и требованиями Правил.

Порядок обеспечения работников СИЗ должен включать в себя порядок выявления потребности работников в СИЗ, предупредительно-плановый характер закупки (аренды, аутсорсинга) СИЗ, порядок выдачи, эксплуатации (использования), входного контроля, хранения, ухода (обслуживания), вывода из эксплуатации и утилизации СИЗ, а также порядок информирования работников по вопросам обеспечения СИЗ.

В порядке обеспечения работников СИЗ должно быть отражено распределение обязанностей и ответственности руководителей структурных подразделений по организации и обеспечению функционирования процесса обеспечения работников СИЗ с учетом особенностей структуры управления организации в целом.

Порядок обеспечения работников СИЗ должен содержать требования по организации отдельных этапов процесса обеспечения работников СИЗ:

- планирование потребности в СИЗ, включая подбор СИЗ;
- обеспечение работников СИЗ (выдача, эксплуатация, хранение, уход (обслуживание), вывод из эксплуатации);
- контроль за обеспеченностью работников СИЗ и их применением, а также анализ результатов контроля.

Тема 3.6. Обеспечение гарантий и компенсаций работникам

По результатам специальной оценки условий труда работникам определяются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Гарантии и компенсации работникам, непосредственно занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором и локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Виды гарантий и компенсаций

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
3. Повышенная оплата труда.
4. Досрочное назначение трудовой пенсии.
5. Обеспечение работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием.

Сокращенная продолжительность рабочего времени

Статья 92 Трудового кодекса РФ устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю – для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

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

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

В соответствии со ст. 94 Трудового кодекса РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

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

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

В соответствии со ст. 117 Трудового кодекса РФ работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Его минимальная продолжительность составляет 7 календарных дней.

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

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Повышенная оплата труда

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Досрочное назначение трудовой пенсии

Досрочное назначение трудовой пенсии предусмотрено ст. 27 и 27.1 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». В указанных статьях определены категории работников, имеющих право на назначение трудовой пенсии по старости до достижения возраста 60 лет для мужчин и 55 для женщин.

Списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых назначается трудовая пенсия по старости досрочно, правила исчисления периодов работы (деятельности) и назначения указанной пенсии утверждаются Правительством РФ. В настоящее время действует, в частности, Постановление Правительства РФ от 29.10.2002 N 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Обеспечение работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием

Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором. Перечень вредных производственных факторов на указанных рабочих местах устанавливается 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 и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При выполнении отдельных видов работ работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание. Перечень таких видов работ утверждается 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 сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, предусмотренной частью первой настоящей статьи, устанавливаются 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 сфере

обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Под лечебно-профилактическим питанием понимается питание, предназначенное для отдельных категорий работников и используемое в специальных рационах в целях предупреждения повреждения здоровья работника, обусловленного воздействием вредных производственных факторов.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов осуществляется в соответствии с приказом Минтруда России от 12.05.2022 N 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов".

К вредным производственным факторам, при воздействии которых рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, относятся:

Химические факторы – органические и неорганические соединения.

Биологические факторы – микроорганизмы-продуценты, препараты, содержащие живые клетки и споры микроорганизмов, а также компоненты бактериальных препаратов.

Физические факторы – ионизирующее излучение на работах с применением радиоактивных веществ в открытом виде, используемых по 1 и 2 классу работ.

Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте, и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (далее - Перечень), приведенным в приложении N 1 к настоящему приказу.

Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производится не позднее даты, следующей за датой внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ФГИС СОУТ) за все время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству).

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

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

Порядок выдачи не полученных своевременно вследствие действий работодателя молока или равноценных пищевых продуктов имеющими на это право работниками или возмещения работникам их стоимости устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного

представительного органа работников (при наличии), либо включается в коллективный договор или в трудовой договор. При отсутствии у работодателя представительного органа работников указанные положения включаются в локальные нормативные акты работодателя или в трудовой договор.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается по письменным заявлениям работников, за исключением указанных в пункте 6 настоящих Норм и условий, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Допускается замена равноценных пищевых продуктов на молоко по письменным заявлениям работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Замена молока на пищевые продукты лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда допускается только при прохождении ими процедуры государственной регистрации продукции в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, приведенным в приложении N 3 к настоящему приказу.

Допускается замена компенсационной выплаты на молоко или равноценные пищевые продукты по письменным заявлениям работников.

Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание при выполнении отдельных видов работ, молоко или равноценные пищевые продукты не выдаются.

Ответственность за обеспечение бесплатной выдачи работникам молока и равноценных пищевых продуктов, а также за соблюдение настоящих норм и условий их выдачи возлагается на работодателя.

В случае отсутствия или несвоевременного проведения работодателем специальной оценки условий труда выдача молока и других равноценных пищевых продуктов имеющим на это право работникам осуществляется с учетом результатов ранее проведенной специальной оценки условий труда и (или) положений отраслевых (межотраслевых) соглашений, к которым присоединился работодатель, и (или) коллективного договора до момента проведения специальной оценки условий труда.

Иные вопросы, связанные с бесплатной выдачей молока или равноценных пищевых продуктов, решаются работодателем самостоятельно с учетом положений отраслевых (межотраслевых) соглашений, к которым он присоединился, и (или) коллективного договора.

Выдача лечебно-профилактического питания осуществляется в соответствии с Приказом Минтруда России от 16.05.2022 N 298н "Об утверждении перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания".

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в соответствии с настоящими Нормами и условиями его выдачи в целях укрепления здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний.

Лечебно-профилактическое питание выдается бесплатно только тем работникам, для которых это питание предусмотрено перечнем отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание (далее - Перечень), приведенном в приложении N 1 к настоящему приказу, независимо от вида экономической деятельности, организационно-правовых форм и форм собственности работодателей. Номера рационов лечебно-профилактического питания, указанных в Перечне, и

состав продуктов указанных рационов лечебно-профилактического питания определяются в соответствии с таблицами NN 1 - 8 настоящих Норм и условий.

Наименования профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и других служащих, предусмотренных в Перечне, указаны согласно соответствующим выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных Перечнем, при условии занятости на такой работе не менее половины рабочего дня (смены), а также в период профессионального заболевания указанных работников с временной утратой трудоспособности без госпитализации.

Работникам, указанным в разделе VII Перечня, лечебно-профилактическое питание выдается независимо от продолжительности пребывания в условиях повышенного давления окружающей водной, воздушной и газовой сред.

Лечебно-профилактическое питание выдается также:

а) работникам, привлекаемым к выполнению работ, предусмотренных Перечнем, при условии занятости на таких работах не менее половины рабочего дня (смены), и работникам, занятым не менее 36 часов в неделю на строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных и пуско-наладочных работах в предусмотренных Перечнем производствах, в которых лечебно-профилактическое питание выдается основным работникам и ремонтному персоналу, а также указанным в разделе VII Перечня работникам во время их пребывания в медицинской или водолазной барокамере в период лечебной рекомпрессии;

б) работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и выполняющим работу вахтовым методом;

в) работникам, производящим чистку и подготовку оборудования к ремонту, демонтажу или консервации в цехе (на участке) организации, для работников которого Перечнем предусмотрена выдача лечебно-профилактического питания;

г) работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и признанным инвалидами вследствие профессионального заболевания, вызванного характером выполняемой работы, в течение срока инвалидности, но не более одного года со дня ее установления;

д) работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и на срок не более одного года временно переведенным на другую работу в связи с установлением признаков профессионального заболевания, связанного с характером работы;

е) женщинам на период отпусков по беременности и родам, а также по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, имевшим до наступления указанного отпуска право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания.

В случае, если беременные женщины, имевшие право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу с целью устранения влияния вредных производственных факторов до наступления отпуска по беременности и родам, лечебно-профилактическое питание выдается им в течение всего периода с момента перевода на другую работу до окончания отпуска по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет.

Выдача лечебно-профилактического питания производится перед началом работы в виде горячих завтраков или специализированных вахтовых рационов (для труднодоступных регионов при отсутствии столовых) перед началом работы. При невозможности выдачи лечебно-профилактического питания перед началом работы, в том числе обусловленной особенностями организации производства, допускается выдача лечебно-профилактического питания в обеденный перерыв по согласованию с медико-санитарной службой работодателя либо с обслуживающей данного работодателя медицинской организацией федерального органа исполнительной власти,

осуществляющего функции по нормативному правовому регулированию в сфере медико-санитарного обеспечения работников отдельных отраслей экономики с особо опасными условиями труда и функции по медико-санитарному обеспечению работников обслуживаемых организаций и населения отдельных территорий Российской Федерации, в том числе на объектах и территориях закрытых административно-территориальных образований.

При установлении в соответствии с отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, увеличенной максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса Российской Федерации для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается дополнительная выдача лечебно-профилактического питания в обеденный перерыв, если это предусмотрено указанными отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.

Работающим в кессонах лечебно-профилактическое питание должно выдаваться после вышлюзования. Водолазам и другим работникам, находящимся в барокамере в период декомпрессии или лечебной декомпрессии с продолжительностью более 4 часов, лечебно-профилактическое питание должно подаваться в барокамеру. Время и другие особенности выдачи лечебно-профилактического питания работникам, указанным в разделе VII Перечня, в том числе находящимся в барокамере, подлежат согласованию с медицинским работником, осуществляющим медицинское обеспечение водолазных (кессонных) работ.

Работникам, занятым плавкой и переработкой медных руд, концентратов (агломерата) и других материалов, содержащих свинец (пункты 2736 - 2782 Перечня), для которых предусмотрено чередование рационов лечебно-профилактического питания, выдача продуктов соответствующего рациона лечебно-профилактического питания осуществляется следующим образом. В случае, если работник в первый свой рабочий день получил продукты соответствующего рациона лечебно-профилактического питания (либо N 2, либо N 3), то до окончания ближайшей к дате приема рабочей недели ему выдаются продукты указанного рациона лечебно-профилактического питания, а с первого рабочего дня следующей недели и до ее окончания - продукты другого рациона лечебно-профилактического питания, указанного в пунктах 2736 - 2782 Перечня, а с первого рабочего дня третьей рабочей недели обратно меняются на продуты рациона лечебно-профилактического питания, выдававшиеся в первую рабочую неделю, и далее по такому циклу.

10. Лечебно-профилактическое питание не выдается:

а) в нерабочие дни;

б) в дни отпуска, кроме предусмотренного подпунктом "е" пункта 6 настоящих Норм и условий;

в) в дни служебных командировок при отсутствии в эти дни предусмотренных Перечнем работ;

г) в дни обучения с отрывом от производства;

д) в дни выполнения работ на участках, где бесплатная выдача лечебно-профилактического питания не установлена;

е) в дни выполнения работ, связанных с исполнением общественных и государственных поручений;

ж) в период временной нетрудоспособности при заболеваниях общего характера;

з) в дни пребывания на лечении в медицинском учреждении, в том числе санаторного типа.

Работникам, занятым в производствах, профессиях и должностях, перечисленных в подразделах 1, 2, 3 раздела VIII и в подразделах 6, 7 раздела IX Перечня, выдаются бесплатно

только витаминные препараты в составе продуктов для лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда.

При невозможности получения лечебно-профилактического питания в столовой, буфете, ином пункте питания вследствие состояния здоровья или отдаленности места жительства имеющими на это право работниками и женщинами в период отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет (включая период выполнения беременными женщинами работ, куда они переведены с целью устранения воздействия вредных производственных факторов) допускается в период временной нетрудоспособности или инвалидности вследствие профессионального заболевания, отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет выдача им лечебно-профилактического питания на дом в виде готовых блюд или вахтовых рационов по согласованию с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодателя с медико-санитарной службой работодателя либо с обслуживающей данного работодателя медицинской организацией федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативному правовому регулированию в сфере медико-санитарного обеспечения работников отдельных отраслей экономики с особо опасными условиями труда и функции по медико-санитарному обеспечению работников обслуживаемых организаций и населения отдельных территорий Российской Федерации, в том числе на объектах и территориях закрытых административно-территориальных образований.

Вахтовые рационы должны соответствовать рационам лечебно-профилактического питания и нормам выдачи витаминных препаратов по химическому составу и калорийности продуктов и содержать дополнительно выдаваемые витамины.

В других случаях выдача на дом готовых блюд лечебно-профилактического питания не допускается. Положения указанного пункта не распространяются на работников, указанным в разделе VII Перечня.

Не допускается выдача лечебно-профилактического питания, не полученного своевременно имеющими на это право работниками, а также выплата денежных компенсаций за не полученное своевременно лечебно-профилактическое питание, за исключением случаев неполучения лечебно-профилактического питания по вине работодателя.

При выявлении случаев неполучения работниками лечебно-профилактического питания по вине работодателя работодатель возмещает указанным работникам стоимость не полученного лечебно-профилактического питания исходя из количества дней, когда лечебно-профилактическое питание не выдавалось, состава его рационов и стоимости входящих в рационы продуктов в розничной торговой сети на дату установления факта неполучения лечебно-профилактического питания работниками.

Организации общественного питания, где производится выдача лечебно-профилактического питания и витаминных препаратов, должны соответствовать действующим нормативным правовым актам в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия.

Приготовление и выдача лечебно-профилактического питания и витаминных препаратов производятся в соответствии с установленным составом продуктов соответствующих рационов лечебно-профилактического питания и нормами выдачи витаминных препаратов в виде отварных и паровых, а также печеных и тушеных (без предварительного обжаривания) блюд.

При приготовлении блюд лечебно-профилактического питания рекомендуется расширять ассортимент свежих овощей, фруктов и ягод за счет использования следующих продуктов: капуста, кабачки, тыква, огурцы, брюква, репа, салат, яблоки, груши, сливы, виноград, черноплодная рябина.

При отсутствии свежих овощей для приготовления блюд лечебно-профилактического питания допускается использование хорошо вымоченных (с целью удаления хлористого натрия, острых специй и приправ) соленых, квашеных и маринованных овощей.

При приготовлении блюд из продуктов рациона N 3 лечебно-профилактического питания обязательна ежедневная выдача блюд из овощей, не подвергнутых термической обработке (салаты, винегреты и других блюд).

Дополнительная выдача витаминных препаратов в рационах лечебно-профилактического питания производится в составе обогащенных продуктов для лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда соответствующих рационов лечебно-профилактического питания (приложения N 1 и N 2 к настоящему приказу).

В соответствии с перечнем продуктов, предусмотренных рационами лечебно-профилактического питания, организацией общественного питания, обслуживающей работодателя в части осуществления выдачи работникам лечебно-профилактического питания и витаминных препаратов, составляются недельные меню-раскладки на каждый рабочий день и картотеки блюд для каждого применяемого работодателем рациона лечебно-профилактического питания, согласованные с работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодателя и медико-санитарной службой работодателя или с обслуживающей данного работодателя медицинской организацией федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативному правовому регулированию в сфере медико-санитарного обеспечения работников отдельных отраслей экономики с особо опасными условиями труда и функции по медико-санитарному обеспечению работников обслуживаемых организаций и населения отдельных территорий Российской Федерации, в том числе на объектах и территориях закрытых административно-территориальных образований.

Допускается выдача третьих блюд рационов лечебно-профилактического питания (чай, соки фруктовые и другое) в виде продуктов обогащенного состава - продуктов для лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда, соответствующих рационам лечебно-профилактического питания и нормам выдачи витаминных препаратов, при наличии свидетельства о государственной регистрации на продукцию для лечебно-профилактического питания.

Выдача витаминных препаратов производится в составе продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда организациями общественного питания, в соответствии с утвержденными нормами и с учетом питьевого режима работников, подвергающихся воздействию высокой температуры окружающей среды и интенсивному тепловому облучению.

Ознакомление работников, пользующихся правом на получение лечебно-профилактического питания, с правилами его бесплатной выдачи должно включаться в программу обязательного вводного инструктажа по охране труда.

Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, получающим лечебно-профилактическое питание, не производится.

Ответственность за обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием и за соблюдение настоящих Правил возлагается на работодателя.

Контроль за организацией выдачи лечебно-профилактического питания имеющим на это право работникам осуществляется государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического контроля (надзора) в соответствующей сфере деятельности, соответствующими профсоюзными или иными представительными органами работников.

Тема 3.7. Обеспечение наблюдения за состоянием здоровья работников

Медицинские осмотры некоторых категорий работников

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой

деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные предсменные (предрейсовые), послесменные (послерейсовые) медицинские осмотры, медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), а также медицинские осмотры перед выполнением отдельных видов работ. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Порядок проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и их периодичность устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления с учетом мнения территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, региональных или территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров.

Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников медицинскими осмотрами может предусматриваться проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов, а также проведение психофизиологических обследований.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Порядок прохождения такого освидетельствования, его периодичность, а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников организаций проводятся в соответствии с:

- Приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;
- Приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

Порядок проведения обязательных медосмотров устанавливает правила проведения обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований) при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей, которые проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

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.

Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - периодические осмотры) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой организационно-правовой формы, имеющие право на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (далее - медицинские организации).

Периодичность и объем медицинских осмотров устанавливается в соответствии с приложением к Порядку.

Периодический осмотр работников может проводиться мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов медицинской организации. Работники перед проведением периодических осмотров мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов проходят в медицинских организациях диагностические исследования.

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 обязательных медосмотров возлагаются на работодателя в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

Медицинская организация обязана качественно осуществить проведение предварительных и периодических осмотров работников.

Порядок проведения предварительных медицинских осмотров

Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр (далее - направление), выданного лицу, поступающему на работу, работодателем (его уполномоченным представителем).

Направление заполняется на основании утвержденного работодателем списка лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам (далее - список лиц). В направлении указываются:

- наименование работодателя, электронная почта, контактный телефон;
- форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;
- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН, электронная почта, контактный телефон;
- вид медицинского осмотра;
- фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол работника;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);
- наименование должности (профессии) или вида работы;
- вредные и (или) опасные производственные факторы, виды работ, в соответствии со списком контингента;
- номер медицинского страхового полиса обязательного и (или) добровольного медицинского страхования.

Направление подписывается уполномоченным представителем работодателя с указанием его должности, фамилии, инициалов (при наличии).

Направление выдается лицу, поступающему на работу, под роспись. Направление может быть сформировано в электронном виде с использованием электронных подписей работодателя и лица, поступающего на работу.

Работодатель (его представитель) обязан организовать учет выданных направлений, в том числе в электронном виде.

В списке лиц указываются:

- наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;
- наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

Для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию, в которой проводится предварительный осмотр, следующие документы:

- направление;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, содержащее страховой номер индивидуального лицевого счета, или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета в форме электронного документа или на бумажном носителе;
- паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность);
- решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации);

- полис обязательного (добровольного) медицинского страхования.

Медицинская организация, проводящая медицинский осмотр, может получить в рамках электронного обмена медицинскими документами результаты ранее проведенной диспансеризации и других медицинских осмотров лица, поступающего на работу, до его явки на медицинский осмотр.

Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (далее - медицинская карта), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии).

На лицо, поступающее на работу, проходящего предварительный осмотр, в медицинской организации оформляется медицинская карта, в которую вносятся заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам предварительного осмотра, ведение которой может осуществляться в форме электронного документа.

Предварительный осмотр является завершенным в случае наличия заключений врачей-специалистов и результатов лабораторных и функциональных исследований в объеме, установленном договором между медицинской организацией и работодателем, в соответствии с приложением к Порядку, с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) медицинских осмотров, диспансеризации.

В случаях затруднения в оценке результатов осмотра лицу, поступающему на работу, в связи с имеющимся у него заболеванием выдается справка о необходимости дополнительного медицинского обследования. Работодателю направляется информация о выдаче такой справки, а лицо, поступающее на работу, считается не прошедшим предварительный осмотр с учетом выявленных заболеваний (состояний) и медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ. Проведение экспертизы профессиональной пригодности проводится в таких случаях лицом, поступающим на работу, самостоятельно в рамках программы государственной гарантии бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

По окончании прохождения работником предварительного осмотра медицинской организацией оформляется заключение по его результатам (далее - Заключение).

В Заключении указываются:

- дата выдачи Заключения;
- фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол лица, поступающего на работу;
- наименование работодателя;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должности (профессии) или вида работы;
- наименование вредных и (или) опасных производственных факторов, видов работ;
- результаты предварительного осмотра: медицинские противопоказания к работе выявлены (перечислить вредные факторы или виды работ, в отношении которых выявлены противопоказания) или медицинские противопоказания к работе не выявлены; группа здоровья лица, поступающего на работу.

Заключение подписывается председателем врачебной комиссии с указанием его фамилии и инициалов и заверяется печатью (при наличии) медицинской организации, проводившей медицинский осмотр.

Допускается выдача заключения в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, посредством передачи по защищенным каналам связи, исключающим возможность несанкционированного доступа к информации третьих лиц, и с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных.

Заключение составляется в трех экземплярах, один экземпляр которого не позднее 5 рабочих дней выдается лицу, поступающему на работу, второй экземпляр Заключения

приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился предварительный осмотр, третий - направляется работодателю.

При наличии доступа у медицинской организации в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения заключение в форме электронного документа в соответствии с порядком организации системы документооборота в сфере охраны здоровья в части ведения медицинской документации в форме электронных документов вносится медицинской организацией не позднее 5 рабочих дней в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения.

Заключение в форме электронного документа может передаваться по защищенным каналам связи, с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных.

Порядок проведения периодических медицинских осмотров

Частота проведения периодических медицинских осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ в соответствии с приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020. Периодические осмотры проводятся не реже чем в сроки, предусмотренные приложением к Порядку.

В случае введения в соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. N 68-ФЗ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера" режима повышенной готовности или режима чрезвычайной ситуации проведение периодических осмотров, указанных в приложении к Порядку, за исключением пунктов 23 - 27, а также случаев, когда условия труда отнесены к подклассам 3.3 и 3.4 в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", по решению работодателя может быть отложено, но не более чем на 6 месяцев.

Работники в возрасте до 21 года, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят периодические осмотры ежегодно.

Внеочередные медицинские осмотры (обследования) проводятся на основании выданного работодателем направления на внеочередной медицинский осмотр при наличии медицинских рекомендаций по итогам медицинских осмотров и/или после нетрудоспособности работника.

Периодические медицинские осмотры проходят работники:

- занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта;
- организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей;
- выполняющие работы, предусмотренные приложением к Порядку.

В списке работников, подлежащих периодическим осмотрам, указывается:

- наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;
- наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

Список работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей, которые проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, разработанный и утвержденный работодателем, не позднее 10 рабочих дней направляется в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по фактическому месту нахождения работодателя.

На основании списка работников, подлежащих периодическим осмотрам, составляются поименные списки работников, подлежащих периодическим осмотрам (далее - поименные списки).

В поименных списках указываются:

- фамилия, имя, отчество (при наличии) работника;
- профессия (должность) работника, стаж работы в ней;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);
- наименование вредных производственных факторов или видов работ.

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, если иной срок не установлен договором между работником и работодателем.

Перед проведением периодического осмотра работодатель (его уполномоченный представитель) обязан вручить работнику, направляемому на периодический осмотр, направление на периодический медицинский осмотр.

Медицинская организация в срок не позднее 10 рабочих дней с момента получения от работодателя поименного списка (но не позднее чем за 14 рабочих дней до согласованной с работодателем даты начала проведения периодического осмотра) на основании 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 рабочих 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 и (или) опасных производственных факторов или работ с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных документами, в том числе полученных с применением электронного обмена между медицинскими организациями, поступающему на работу, определяет необходимость участия в периодических осмотрах соответствующих врачей-специалистов, а также виды и объемы необходимых лабораторных и функциональных исследований в соответствии с приложением к Порядку.

Для прохождения периодического медицинского осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом, и предъявить в медицинской организации документы, указанные в пункте 11 Порядка.

Медицинские организации, проводившие периодические осмотры, предоставляют информацию о результатах указанных осмотров с письменного согласия работника в Фонд социального страхования Российской Федерации по письменному запросу (далее - Фонд социального страхования).

Периодический осмотр является завершенным в случае наличия заключений врачей-специалистов и результатов лабораторных и функциональных исследований в объеме, установленном договором между медицинской организацией и работодателем, в соответствии с приложением к Порядку, с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) медицинских осмотров, диспансеризации.

В случаях затруднения в оценке результатов осмотра и определении профессиональной пригодности работника в связи с имеющимся у него заболеванием работнику выдается справка о необходимости дополнительного медицинского обследования. Работодателю направляется информация о выдаче такой справки, работник считается не прошедшим периодический осмотр с

учетом выявленных заболеваний (состояний) и медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется Заключение по его результатам.

Заключение составляется в пяти экземплярах, один экземпляр которого не позднее 5 рабочих дней выдается работнику. Второй экземпляр Заключения приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился периодический осмотр, третий - направляется работодателю, четвертый - в медицинскую организацию, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания, пятый - по письменному запросу в Фонд социального страхования с письменного согласия работника.

При наличии доступа у медицинской организации в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения заключение в форме электронного документа в соответствии с порядком организации системы документооборота в сфере охраны здоровья в части ведения медицинской документации в форме электронных документов, вносится медицинской организацией не позднее 5 рабочих дней в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения.

Заключение в форме электронного документа может передаваться по защищенным каналам связи, с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных.

В случае выявления медицинских противопоказаний к работе работник направляется в медицинскую организацию для проведения экспертизы профессиональной пригодности.

На основании результатов периодического осмотра работнику даются рекомендации по профилактике заболеваний, в том числе профессиональных заболеваний, а при наличии медицинских показаний - по дальнейшему наблюдению, лечению и медицинской реабилитации, которые оформляются в медицинской карте в медицинской организации, в которой проводился медицинский осмотр. Результаты медицинского осмотра могут использоваться работодателем при установлении принадлежности работника к одной из групп риска развития профессиональных заболеваний.

В случае ликвидации медицинской организации, осуществляющей предварительные или периодические осмотры, или проведения в следующем календарном году указанных осмотров в иной медицинской организации, медицинская карта передается в центр профпатологии субъекта Российской Федерации, на территории которого она расположена, либо в медицинскую организацию, определенную органом государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья при отсутствии в субъекте Российской Федерации центра профпатологии, либо в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации - в центры профпатологии Федерального медико-биологического агентства, 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 срок не позднее 10 рабочих дней со дня поступления запроса указанной медицинской организации медицинские карты работников. К запросу 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.

Для работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии проводится при стаже работы 5 лет во вредных (опасных) условиях труда (подклассы 3.1 - 3.4 класс 4), последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии проводятся один раз в пять лет.

Работники, имеющие стойкие последствия несчастных случаев на производстве, один раз в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профпатологии.

Работники, имеющие заключения о предварительном диагнозе профессионального заболевания, в месячный срок, с момента получения заключения, должны направляться медицинской организацией в центр профпатологии.

В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в случае отсутствия центра профпатологии в населенном пункте, в котором расположен объект производства работ, периодический осмотр работников, имеющих общий трудовой стаж работы 5 лет и более, может проводиться мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов центров профпатологии. Работники перед проведением периодических осмотров мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов центров профпатологии проходят в медицинских организациях диагностические исследования. Периодические осмотры работников мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов центров профпатологии могут проводиться в том числе с использованием мобильных медицинских комплексов.

Врачам-специалистам центра профпатологии работник при проведении ему периодического осмотра предъявляет выписку из медицинской карты, в которой отражены заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам предварительного или периодического осмотра за предыдущие годы работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

В год проведения данного осмотра периодический осмотр в другой медицинской организации не проводится.

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 федеральным органом исполнительной власти в сфере здравоохранения или органом государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

Центр профпатологии, проводивший периодический осмотр, предоставляет информацию о результатах данного осмотра с письменного согласия работника в Фонд социального страхования по письменному запросу.

В случае установления предварительного диагноза о наличии у работника профессионального заболевания, медицинская организация осуществляет действия, в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 N 967.

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 законодательством Российской Федерации.

По итогам проведения периодических осмотров медицинская организация не позднее чем через 30 дней после завершения проведения периодических осмотров обобщает их результаты 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 периодический 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 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;
- список работников, не завершивших периодический медицинский осмотр;
- численность работников, не прошедших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин;
- список работников, не прошедших периодический медицинский осмотр;
- численность работников, не имеющих медицинские противопоказания к работе;
- численность работников, имеющих медицинские противопоказания к работе;
- численность работников, нуждающихся в проведении дополнительного обследования;
- 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 действующей Международной классификации болезней и проблем, связанных со здоровьем (далее - МКБ);
- перечень впервые установленных профессиональных заболеваний с указанием класса заболеваний по МКБ;
- перечень впервые установленных инфекционных заболеваний (отравлений), связанных с условиями труда;
- результаты выполнения рекомендаций предыдущего заключительного акта;
- рекомендации работодателю по реализации комплекса оздоровительных мероприятий, включая профилактические и другие мероприятия.

Заключительный акт подписывается председателем врачебной комиссии и заверяется печатью медицинской организации (при наличии).

Заключительный акт (в том числе в электронной форме) составляется в пяти экземплярах, которые направляются медицинской организацией в течение 5 рабочих дней от даты утверждения акта работодателю, в центр профпатологии субъекта Российской Федерации, Фонд социального страхования, в территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

Один экземпляр заключительного акта хранится в медицинской организации, проводившей периодические осмотры, в течение 50 лет.

Медицинские организации, проводившие периодические осмотры, по их окончании:

- выдают работнику на руки выписку из медицинской карты, в которой отражаются заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам периодического осмотра, а также рекомендации по профилактике заболеваний, в том числе профессиональных заболеваний, а при наличии медицинских показаний - по дальнейшему наблюдению, лечению и медицинской реабилитации;
- направляют копию выписки, указанной в абзаце втором настоящего пункта, в медицинскую организацию, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания, с письменного согласия работника.

Медицинские организации обобщают и анализируют результаты периодических осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на территории данного субъекта Российской Федерации и не позднее 15 февраля года, следующего за отчетным, направляют обобщенные сведения в соответствующий орган государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья. Орган государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья направляет обобщенные сведения в Центр профпатологии Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Центр профпатологии Министерства здравоохранения Российской Федерации не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным, представляет сведения о проведении периодических осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в Министерство здравоохранения Российской Федерации.

Порядок 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, утвержден постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 N 695.

Тема 3.8. Обеспечение санитарно-бытового обслуживания

Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии со СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания» бытовые здания организаций предназначены для размещения в них помещений обслуживания работающих: санитарно-бытовых, здравоохранения и общественного питания.

В состав санитарно-бытовых помещений входят: гардеробные, душевые, умывальные, уборные, курительные, устройства питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи спецодежды и другие санитарно-бытовые помещения и оборудование.

В состав помещений здравоохранения входят: здравпункты, медпункты, помещения личной гигиены женщин, парильные (сауны), ингалятории, фотарии, помещения для ручных и ножных ванн, для отдыха и психологической разгрузки.

Столовые должны быть рассчитаны на обеспечение всех работающих организации общим, диетическим (по специальным заданиям) лечебно-профилактическим питанием. При численности работающих в смену более 200 человек следует предусматривать столовую, работающую на полуфабрикатах, до 200 человек – столовую-раздаточную, менее 30 человек – комнату приема пищи.

Площадь комнаты приема пищи следует определять из расчета 1 кв.м на каждого посетителя, но не менее 12 кв.м. Комната приема пищи должна быть оборудована умывальником, стационарным кипятильником, электрической плитой, холодильником. При числе работающих до 10 человек в смену вместо комнат приема пищи допускается предусматривать в гардеробной дополнительное место площадью 6 кв.м для установки стола для приема пищи.

Уборные в многоэтажных бытовых, административных и производственных зданиях должны быть на каждом этаже. При численности работающих на 2 смежных этажах 30 человек или менее уборные следует размещать на одном из этажей с наибольшей численностью. Общую уборную для мужчин и женщин допускается предусматривать при численности работающих в смену не более 15 человек.

В организации должны быть посты для оказания первой помощи работникам, укомплектованные аптечками. Требования к комплектации аптечек для оказания первой помощи утверждены приказом Минздрава России от 15.12.2020 N 1331н.

Тема 3.9. Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников

Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оптимальный режим труда и отдыха — важнейшее условие поддержания высокой работоспособности человека. Под режимом труда понимают порядок чередования и продолжительность периодов труда и отдыха. При введении на определенное время в течение трудового дня физиологически обоснованных перерывов и их рациональном использовании можно предотвратить и замедлить наступление утомления. Регламентированные паузы эффективны на начальных стадиях появления утомления и если не ухудшают врабатываемость.

К мероприятиям по обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха работников образовательной организации относятся:

а) обеспечение рационального использования рабочего времени;

б) организация сменного режима работы, включая работу в ночное время;

в) обеспечение внутрисменных перерывов для отдыха работников, включая перерывы для создания благоприятных микроклиматических условий;

г) поддержание высокого уровня работоспособности и профилактика утомляемости работников.

Время установления дополнительных (кроме обеденного) перерывов и их длительность зависят от характера работы. Чем она тяжелее и напряженнее, тем раньше после начала смены (или после обеденного перерыва) вводят регламентированный перерыв (или несколько

перерывов). Продолжительность пауз различна и находится в прямой зависимости от тяжести и напряженности работ.

Следует отметить, что при снижении плотности рабочего времени и наличии простоев наступление утомления не отдаляется, а наоборот. Поэтому наилучшим режимом труда и отдыха считают установление в середине дня обеденного перерыва с оптимальной продолжительностью около 1 ч, а в первую и вторую половины рабочего дня — дополнительные перерывы за счет рабочего времени.

Отдых во время перерывов должен быть рационально организован. Активный отдых по сравнению с пассивным полезнее, так как в первом случае в центральную нервную систему идут потоки афферентных импульсов от работающих мышц. Но при тяжелой работе, особенно в условиях повышенной температуры воздуха, более целесообразен отдых в хорошо проветриваемом помещении.

При определении времени установления перерывов нельзя в качестве основы использовать организационные (распорядок работы столовых, детских садов и т. п.) или эмпирические критерии. Такой основой должно служить изучение динамики работоспособности.

Работоспособность человека изменяется и в течение суток. Максимальный ее уровень наблюдают с 9 до 20 ч, минимальный — с 2 до 4 часов утра.

В Трудовом кодексе РФ записано, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю.

Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю сокращается на: 16 ч — для работников в возрасте до 16 лет; 5 ч — для инвалидов I и II групп; 4 ч — для работников в возрасте от 16 до 18 лет; 4 ч и более — для работающих во вредных и (или) опасных условиях.

При этом продолжительность ежедневной работы для лиц в возрасте 15-16 лет не должна превышать 5 ч, в возрасте 16-18 лет — 7 ч. Для работающих во вредных и (или) опасных условиях производства при 36-часовой рабочей неделе максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не должна превышать 8 ч, а при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 ч.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшают на 1 ч. Время работы в ночные смены (с 22 до 6 ч) также снижают на 1 ч.

В организациях при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не может превышать нормальное число рабочих часов, а весь учетный период не должен быть более одного года. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Сверхурочные работы (за пределами установленной продолжительности рабочего времени) допускают в исключительных случаях при наличии письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год.

Для отдыха и питания работникам предоставляют перерыв продолжительностью не более 2 ч и не менее 30 мин, который не включают в рабочее время. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

Межсменный непрерывный отдых не должен быть менее двойной продолжительности работ в предыдущую смену. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Еженедельный непрерывный отдых доложен быть не менее 42 ч.

Работникам гарантирован ежегодный отпуск с сохранением должности и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней. Он предоставляется работникам

по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации, а за последующие годы — в любое время рабочего года в соответствии с установленной очередностью.

Работникам с ненормированным рабочим днем (которые при необходимости по распоряжению работодателя выполняют свои обязанности за пределами нормальной продолжительности времени смены, но на следующий день обязаны явиться на работу вовремя) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Его продолжительность определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, но в любом случае она должна быть не менее трех календарных дней. Если такой отпуск не предоставляется, то переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа. Отпуска по беременности и родам, по временной нетрудоспособности в счет ежегодных не включают.

Тема 3.10. Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ. Обеспечение снабжения безопасной продукцией

С целью организации проведения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) порядок обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией, ответственность подрядчика и порядок контроля со стороны работодателя за выполнением согласованных действия по организации безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией.

При установлении порядка обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией используется следующий набор возможностей подрядчиков или поставщиков по соблюдению требований работодателя, включая требования охраны труда:

а) оказание безопасных услуг и предоставление безопасной продукции надлежащего качества;

б) эффективная связь и координация с уровнями управления работодателя до начала работы;

в) информирование работников подрядчика или поставщика об условиях труда у работодателя, имеющихся опасностях;

г) подготовка по охране труда работников подрядчика или поставщика с учетом специфики деятельности работодателя;

д) контроль выполнения подрядчиком или поставщиком требований работодателя в области охраны труда.

Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ

Важнейшим в системе управления охраной труда является обеспечение безопасности работ при нахождении работников нескольких работодателей на одной промышленной площадке, в одной рабочей зоне. Особенно актуально это для крупных организаций, которыми принята политика, направленная на освобождение от любых непрофильных функций, и, как следствие, осуществляется передача всех сервисных работ подрядным организациям.

Устанавливают мероприятия по применению подрядчиками и их работниками требований организации по охране труда, а также обеспечивают своевременную корректировку этих мероприятий.

Мероприятия в отношении подрядчиков, работающих на площадке организации, должны:

а) включать критерии охраны труда в процедуры оценки и выбора подрядчиков;

б) устанавливать эффективную текущую связь и координацию между соответствующими уровнями управления организации и подрядчиком до начала работы. При этом следует обеспечить условия для информирования об опасностях и меры по предупреждению и ограничению их воздействия;

в) включать мероприятия по уведомлению о травмах, ухудшениях здоровья, болезнях и инцидентах с работниками подрядчика при выполнении работ для организации;

г) обеспечивать соответствующие ознакомление с опасностями рабочих мест для обеспечения безопасности и охраны здоровья и подготовку для подрядчиков или их работников перед началом работы или в ходе работы в зависимости от необходимости;

д) методично отслеживать соблюдение требований охраны труда в деятельности подрядчика на площадке организации; и

е) гарантировать, что требуемые процедуры и мероприятия по охране труда на площадке организации будут выполнены подрядчиком (подрядчиками).

Подрядчики (и субподрядчики) являются одним из ключевых факторов, влияющих на результаты деятельности подрядодателя в области охраны труда. Поэтому подрядодателю следует применять к подрядчикам концепцию "единой охраны труда", согласно которой работники подрядчиков обязаны соблюдать эквивалентные по уровню требования охраны труда и безопасного производства работ. Другими словами, уровень охраны труда у подрядчиков не должен быть ниже, чем у подрядодателя.

Организация-подрядодатель для поддержания должного уровня своей охраны труда и безопасности производства должна активно работать с подрядчиками, принуждая их привести организацию работ по охране труда в соответствие с требованиями системы управления охраной труда подрядодателя.

Целесообразно, чтобы договор на проведение подрядных работ определял ответственность подрядчика и организации-подрядодателя за согласованные действия по безопасному ведению работ.

Работники подрядчика, работающие на промышленной площадке и объектах организации, должны иметь удостоверения о соответствующих проверках знаний по охране труда.

Контроль за безопасностью осуществления субподрядных работ возлагается на руководителя структурного подразделения подрядчика, на объектах которого работает субподрядчик, и соответствующее должностное лицо подрядчика. Желательно назначать для этого специального супервайзера за безопасностью работы подрядчиков.

Для обеспечения безопасного ведения работ подрядными организациями в рамках эффективно функционирующей системы управления охраной труда необходимо предусмотреть следующие мероприятия по организации безопасного ведения подрядных работ, которые образуют три основных этапа.

Первый этап связан с учетом показателей деятельности потенциального подрядчика по обеспечению требований охраны труда (согласно представленной претендентом на подряд информации при выборе подрядчика на этапе проведения конкурса/тендера).

Для этого организация-подрядодатель предоставляет претенденту на подряд:

- систему критериев по охране труда, необходимых для объективной оценки состояния охраны труда у претендента на подряд;

- формы предоставления претендентом информации по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда;

- систему интегральных показателей, позволяющих использовать полученную информацию при подведении итогов конкурса (тендера).

Например, одним из обязательных условий участия в конкурсе (тендере) на проведение работ может являться предоставление претендентом следующих данных:

- сведения о производственном травматизме и острых профессиональных заболеваниях за последние пять лет (в абсолютных и относительных цифрах с указанием причин);

- сведения о руководителях и специалистах: образование, стаж работы по специальности, подготовка в области охраны труда, повышение квалификации за последние пять лет;

- сведения об организации работ по охране труда: наличие службы или специалиста по охране труда, комитета по охране труда, уполномоченных по охране труда, порядок проведения

инструктажей и подготовки, обеспеченность средствами индивидуальной защиты, результаты мониторинга условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда и т.п.) и др.

Весьма перспективным видится проведение до стадии конкурса (тендера) инспекционного аудита деятельности претендента в области охраны труда.

Второй этап связан с официальным разграничением обязанностей и ответственности организации-подрядодателя и организации-подрядчика в области охраны труда при заключении договора на проведение подрядных работ и юридически грамотное их оформление.

Одновременно с подписанием договора на выполнение подрядных работ может подписываться "Соглашение о разграничении обязанностей и ответственности сторон по безопасному производству работ", которое является неотъемлемой частью договора, имеет потому юридическую силу и регулирует следующие вопросы:

а) порядок допуска подрядчика на объекты организации-подрядодателя;

б) порядок взаимодействия организации-подрядодателя и подрядчика при проведении подрядных работ;

в) обязанности, права и ответственность организации-подрядодателя;

г) обязанности, права и ответственность подрядчика в области:

1) подготовки персонала;

2) обеспечения персонала средствами индивидуальной и коллективной защиты;

3) расследования инцидентов, аварий и несчастных случаев (а также острых отравлений);

4) ведения документации в области охраны труда;

5) функционирования системы управления охраной труда;

6) другое.

Третьим этапом является осуществление организацией-подрядодателем производственного контроля за соблюдением требований охраны труда и безопасности производства при выполнении работ подрядчиком на объектах организации-подрядодателя.

Такую систему производственного контроля за соблюдением требований охраны труда и безопасности производства работ следует сделать неотъемлемым элементом системы управления охраной труда организации-подрядодателя. В рамках осуществления этапов производственного контроля в программы контроля включаются отдельные элементы обеспечения безопасности со стороны подрядчика. В отдельных случаях проводятся комплексные целевые проверки подрядчиков.

Практика свидетельствует, что наличие эффективно функционирующих систем управления охраной труда как у организации-подрядодателя, так и у подрядчика значительно упрощает процедурное и документальное оформление взаимоотношений и выполнения требований охраны труда.

В организациях, пользующихся услугами подрядных организаций, эта процедура обычно утверждена локальным нормативным актом (в виде стандарта предприятия, положения, порядка и тому подобное). В этом случае ссылка в данном разделе на этот локальный акт не будет являться нарушением.

В связи с тем, что безопасность работ подрядных и субподрядных организаций должна обеспечиваться генеральным подрядчиком (заказчиком), то при несчастном случае с работником подрядной (субподрядной) организации целесообразно исследовать системы управления охраны труда во всей цепочке организаций. Данное правило особенно применимо на строительстве.

Нарушения государственных нормативных требований охраны труда (непосредственные причины несчастного случая), как правило, обусловлены нарушениями в СУОТ, которые являются корневыми причинами несчастного случая.

Корневыми причинами могут быть:

а) отсутствие у работодателя исчерпывающего перечня требований (международных, государственных, технологических и тому подобное), соответствие которым он обязан

обеспечить, или отсутствие актуальных версий этих требований (это говорит об отсутствии у работодателя процесса управления документами);

б) отсутствие у работодателя локальных актов (порядков, положений, стандартов и тому подобное), устанавливающих алгоритм реализации тех или иных процедур, таких как информирование, обучение, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ) и тому подобное, или нарушением установленных процедур;

в) отсутствие у работодателя процесса распределения обязанностей и ответственности за соблюдение требований безопасности на всех или некоторых уровнях управления (локального акта, устанавливающего обязанности и ответственность за охрану труда, отсутствие обязанностей в области охраны труда в должностных инструкциях или трудовых договорах лиц, ответственных за соблюдение требований в области охраны труда и тому подобное);

г) отсутствие у работодателя системы контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур (в том числе системы ступенчатого контроля) или нарушением установленных форм и методов контроля.

Одним из показателей отсутствия или нарушения функций контроля является нарушение должностных инструкций и/или трудовой дисциплины, что косвенно свидетельствует о том, что работодатель не обеспечил необходимую систему мотивации персонала наказаний за соблюдение либо нарушение установленных требований).

Отсутствие процедуры информирования (назначенные и ответственные лица могут быть не проинформированы о существующих требованиях в области безопасности, которые они обязаны соблюдать, а также о своих обязанностях соблюдать или обеспечивать соблюдение требований другими работниками).

Следовательно, по каждому из перечисленных в описании несчастного случая нарушений целесообразно выяснить причины, которые привели к данному нарушению.

Обеспечение снабжения безопасной продукцией

Поставку необходимой безопасной продукции поставщиком обеспечивают выбором на основе его способности выполнять требования заказчика.

Процесс выбора квалифицированных поставщиков должен содержать:

- оценку способности поставщика поставлять сертифицированное оборудование и материалы, измерительную технику, средства защиты, средства индивидуальной защиты;
- оценку полноты и достоверности предоставленной информации по опасным свойствам продукции и мерам по безопасному обращению с ней;
- определение, оценку и включение в условия договора (контракта) материально-технического снабжения требований заказчика на поставки сертифицированных оборудования и материалов, измерительной техники, средств защиты, рабочую одежду и обувь;
- определение и оценку требований законов и иных нормативных правовых актов, а также требований организации по охране труда до приобретения продукции;
- входной контроль безопасности поставляемой продукции;
- выполнение предъявленных требований до использования приобретаемой продукции;
- требования по своевременному внесению изменений в документацию.

Следует установить и поддерживать в рабочем состоянии обеспечивающие порядок, при котором:

а) соответствие с требованиями обеспечения безопасности и охраны здоровья в организации будет идентифицировано, оценено и включено в условия материально-технического снабжения и аренды;

б) требования национальных законов и правил, а также собственные требования организации по охране труда будут идентифицированы до приобретения товаров и услуг; и в) мероприятия по достижению соответствия с этими требованиями будут выполнены до использования этих товаров и услуг.

"Потребляемые" организацией сырье, топливо, другие материалы, оборудование, инструмент, оснастка и т.п. могут причинить вред жизни и здоровью работников организации, особенно если сырье токсичное, оборудование неисправное либо фальсифицированное, средства индивидуальной защиты не сертифицированы и т.п.

В силу разделения функций служб охраны труда и материально-технического снабжения вопросы снабжения могут остаться без должного внимания, ибо службы материально-технического снабжения, не зная специфики требований охраны труда, руководствуются иными критериями целесообразности, например "ценой и известностью поставщика", что зачастую не совпадает с критериями охраны труда. Разработка и установление в организации "Положения о порядке закупочной деятельности", учитывающего все эти моменты, является важным элементом системы управления охраной труда.

Кроме того, организации следует организовать входной контроль всего покупаемого организацией оборудования, комплектующих, сырья и материалов и т.п. для установления соответствия их истинной надежности, токсичности и других важных для обеспечения охраны труда и безопасности производства характеристик требованиям охраны труда.

Модуль 4. Расследование и предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний

Тема 4.1. Порядок расследования и учета несчастных случаев

Правильное и своевременное расследование каждого несчастного случая на производстве позволяет выявить причины травматизма и осуществить профилактические меры, решить вопрос об ответственности виновных и о возмещении ущерба пострадавшим.

Расследование несчастного случая на производстве является обязанностью работодателя той организации, где произошел несчастный случай.

Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету

Расследованию и учету в соответствии с Трудовым кодексом РФ подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

- работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;
- обучающиеся, проходящие производственную практику;
- лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
- лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно полезных работ;
- члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; отравление; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные

животными, в том числе насекомыми и паукообразными; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;
- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);
- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном, рыбопромысловом) в свободное от вахты и судовых работ время;
- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

Обязанности работодателя при несчастном случае

При несчастных случаях работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);
- в установленный срок проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в Трудовом кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

Порядок извещения о несчастных случаях

При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

- в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту происшедшего несчастного случая;
- в прокуратуру по месту происшедшего несчастного случая;
- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия по реализации государственной политики в области охраны труда на территории субъекта Российской Федерации, и в орган местного самоуправления по месту происшедшего несчастного случая;
- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;
- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по месту регистрации работодателя в качестве страхователя (далее - исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя);
- в соответствующий федеральный орган исполнительной власти, если несчастный случай произошел в подведомственной ему организации.

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

О несчастном случае, происшедшем на находящемся в плавании судне (независимо от его ведомственной (отраслевой) принадлежности), капитан судна незамедлительно, но не позднее 24 часов после происшедшего несчастного случая обязан сообщить работодателю (судовладельцу), а если судно находится в заграничном плавании - также в соответствующее консульство Российской Федерации.

Работодатель (судовладелец) при получении сообщения о происшедшем на судне групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом в течение 24 часов обязан направить извещение по установленной форме:

- в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту регистрации судна;
- в соответствующую прокуратуру по месту регистрации судна;
- в соответствующие федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление федерального государственного надзора в области использования атомной энергии и государственного надзора в области радиационной безопасности, если несчастный случай произошел на ядерной энергетической установке судна или при перевозке ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов;
- в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов;

- в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя;
- в соответствующий федеральный орган исполнительной власти, если несчастный случай произошел в подведомственной ему организации.

О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а также в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

О случаях острого заболевания (отравления) работников, в отношении которого имеются основания предполагать, что его возникновение обусловлено воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), уполномоченный по охране труда (при наличии). Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя. Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Если иное не предусмотрено Трудовым кодексом, состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

В расследовании несчастного случая у работодателя - физического лица принимают участие указанный работодатель (его представитель), доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая, в том числе и по гражданско-правовому договору.

Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем (его представителем), по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя (его представителя), за которым закреплена данная территория на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на иных основаниях.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим по поручению работодателя (его представителя) работу на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, производящим эту работу, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которого она проводилась.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству. В этом случае работодатель (его представитель), проводивший расследование, с письменного согласия работника может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой работодателем (его представителем) в соответствии с порядком, установленным частями первой и второй настоящей статьи, с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае, если законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному надзору в области использования атомной энергии.

При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в области промышленной безопасности, состав комиссии

утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда - главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, - руководитель этого территориального органа.

Сроки расследования несчастных случаев

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех календарных дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 календарных дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 календарных дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

Порядок проведения расследования несчастных случаев

При расследовании каждого несчастного случая комиссия (в предусмотренных Трудовым кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего.

По требованию комиссии (в предусмотренных Трудовым кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводящего расследование несчастного случая) в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
- фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем, а также предоставление информации, полученной с

видеокамер, видеорегистраторов и других систем наблюдения и контроля, имеющихся на месте происшедшего несчастного случая;

- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, а также средств индивидуальной защиты для непосредственного проведения мероприятий, связанных с расследованием несчастного случая.

Материалы расследования несчастного случая включают:

- приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая, а также о внесении изменений в ее состав (при наличии);
- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости фото- и видеоматериалы;
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и (или) вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;
- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
- экспертные заключения, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
- медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести;
- медицинское заключение о возможном нахождении пострадавшего при его поступлении в медицинскую организацию в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (отравления), выданное по запросу работодателя (его представителя);
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- решение о продлении срока расследования несчастного случая (при наличии);
- другие документы по усмотрению комиссии.

Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

На основании собранных материалов расследования комиссия (в предусмотренных Трудовым кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии (в предусмотренных Трудовым кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая) в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;
- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;
- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) комиссия (в предусмотренных Трудовым кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, формы документов, соответствующие классификаторы, необходимые для расследования несчастных случаев на производстве, утверждаются 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.

Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда

При выявлении сокрытого несчастного случая государственный инспектор труда проводит расследование самостоятельно.

Государственный инспектор труда проводит дополнительное расследование в следующих случаях:

- при поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая;
- при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования.

Дополнительное расследование проводится в отношении несчастных случаев, расследованных не ранее чем за пять лет до дня наступления обстоятельств, указанных выше.

Дополнительное расследование несчастного случая проводится государственным инспектором труда.

Дополнительное расследование проводится с привлечением профсоюзного инспектора труда и представителя исполнительного органа страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

По результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет заключение о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем (его представителем).

Государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (его представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с

нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (его представителя) или государственного инспектора труда.

Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.

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

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

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда и (или) иных федеральных законов и нормативных правовых актов, устанавливающих требования безопасности в соответствующей сфере деятельности. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью (при наличии печати).

Работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. При невозможности личной передачи акта о несчастном случае на производстве в указанные сроки работодатель вправе направить акт по месту регистрации пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица) по почте заказным письмом с уведомлением о вручении лично адресату и описью вложения. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, работодатель (его представитель), у которого произошел несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы (учебы, службы) пострадавшего.

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных Трудовым кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии (в предусмотренных Трудовым кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая) в течение трех календарных дней после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются в государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, - по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае - также в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых) со смертельным исходом вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, в которые сообщалось о несчастном случае, сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом - лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве

Положение устанавливает с учетом требований, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс), особенности расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, происшедших у работодателей (представителей нанимателей) с различными категориями работников (граждан), выполняющих работу, имеющую специфический характер труда, в том числе происшедших на находящихся в плавании рыбопромысловых и иных морских, речных и других судах, независимо от их отраслевой принадлежности; на объектах электроэнергетики и теплоснабжения; вследствие нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии; на объектах железнодорожного транспорта; в организациях с особым режимом охраны, обусловленным обеспечением государственной безопасности охраняемых объектов; в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, представительствах Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях; на находящихся в полете воздушных судах, а также происшедших со спортсменами; гражданами, привлекаемыми к мероприятиям по ликвидации последствий катастроф и других чрезвычайных ситуаций природного характера; дистанционными работниками.

Расследование несчастных случаев, происшедших с работниками организаций Российской Федерации (находящихся под юрисдикцией Российской Федерации), временно находившихся в служебной командировке на территории государств - участников Содружества Независимых Государств, осуществляется в соответствии с Соглашением о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания, принятым Советом глав правительств Содружества Независимых Государств в Москве 9 декабря 1994 г. и утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации

от 26 июня 1995 г. N 616 "Об утверждении Соглашений о сотрудничестве, подписанных правительствами государств - участников Содружества Независимых Государств 9 сентября и 9 декабря 1994 г. в г. Москве" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, N 27, ст. 2584).

Расследование несчастных случаев, происшедших с работниками, являющимися гражданами одного из государств - членов Евразийского экономического сообщества, осуществляется в соответствии с Соглашением о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с гражданами одного государства - члена Евразийского экономического сообщества при осуществлении трудовой деятельности на территории другого государства - члена Евразийского экономического сообщества, заключенным в г. Минске 31 мая 2013 г. и ратифицированным Федеральным законом от 4 ноября 2014 г. N 321-ФЗ "О ратификации Соглашения о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с гражданами одного государства - члена Евразийского экономического сообщества при осуществлении трудовой деятельности на территории другого государства - члена Евразийского экономического сообщества" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, N 45, ст. 6131).

Острые или хронические профессиональные заболевания (отравления), в отношении которых имеются основания предполагать, что их возникновение обусловлено воздействием вредных производственных факторов, подлежат расследованию в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. N 967 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, N 52, ст. 5149; 2020, N 30, ст. 4898).

Особенности расследования несчастных случаев, происшедших в отдельных отраслях и организациях

Расследование несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которых пострадавшие получили повреждения, отнесенные в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории легких, происшедших на находящихся в плавании рыбопромысловых или иных морских, речных и других судах, независимо от их отраслевой принадлежности, проводится комиссиями, формируемыми из представителей командного состава, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), члена судового комитета (комиссии) по охране труда (при наличии судового комитета (комиссии)), при отсутствии представительного органа и (или) судового комитета (комиссии) по охране труда - представителя судовой команды. Комиссию возглавляет капитан судна. Состав комиссии (включающий председателя комиссии и членов комиссии) должен состоять из нечетного числа членов и утверждаться приказом (распоряжением) капитана судна.

При несчастных случаях, происшедших на находящихся в плавании рыбопромысловых или иных морских, речных и других судах, заключение о характере полученных повреждений здоровья пострадавшего в результате несчастного случая и степени их тяжести может выдаваться судовым врачом.

Расследование несчастных случаев, происшедших вне судна (морского, речного, рыбопромыслового) при выполнении членами экипажа работ по поручению командного состава судна или судовладельца, а также в случае нахождения членов экипажа на берегу в период отдыха, организованного администрацией судна или судовладельцем, во время стоянки судна в порту (юрисдикции Российской Федерации или иностранных государств), проводится комиссиями, формируемыми работодателем (его представителем).

Расследование групповых несчастных случаев (два человека и более), в результате которых один или несколько пострадавших получили повреждения здоровья, относящиеся в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории тяжелых, либо

погибли, несчастных случаев, в результате которых пострадавшими были получены повреждения здоровья, относящиеся в соответствии с установленными квалифицирующими признаками <4> к категории тяжелых (далее - тяжелый несчастный случай), несчастных случаев, в результате которых наступила смерть пострадавших (далее - несчастный случай со смертельным исходом), происшедших на находящихся в плавании рыбопромысловых или иных морских, речных и других судах, независимо от их отраслевой принадлежности, проводится комиссиями, формируемыми работодателем (судовладельцем) или его полномочным представителем и возглавляемыми государственным инспектором труда государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации, на территории которого зарегистрирован работодатель (судовладелец), в состав которых наряду с лицами, указанными в абзаце первом пункта 5 Положения, включаются также специалист по охране труда или лицо, назначенное приказом работодателя (его представителя) ответственным за организацию работы по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда или органа местного самоуправления (по согласованию), исполнительного органа страховщика, представитель территориального объединения организаций профсоюзов или общероссийского профессионального союза (по согласованию), а также, при необходимости, с привлечением на основании решения руководителя Федеральной службы по труду и занятости - главного государственного инспектора труда Российской Федерации, его заместителя либо руководителя структурного подразделения Федеральной службы по труду и занятости, на которое возложены функции по организации и осуществлению государственного контроля (надзора), - главного государственного инспектора труда, государственного инспектора труда государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации, на территории которого фактически осуществляет свою деятельность работодатель (судовладелец) и (или) на территории которого зарегистрировано судно (осуществляется стоянка судна в порту).

Подписи лиц, проводивших расследование несчастных случаев на производстве, указанных в абзаце первом пункта 5 Положения, заверяются судовой печатью (при наличии печати).

Работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после получения материалов расследования по несчастным случаям, происшедших на находящихся в плавании рыбопромысловых или иных морских, речных и других судах, независимо от их отраслевой принадлежности, обязан вручить (направить) один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию.

Расследование групповых несчастных случаев (два человека и более), в результате которых один или несколько пострадавших получили повреждения здоровья, относящиеся в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории тяжелых, либо погибли, тяжелых несчастных случаев, несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших:

а) на объектах электроэнергетики и теплоснабжения, а также при осуществлении эксплуатации энергопринимающих установок потребителей электрической энергии, за исключением потребителей электрической энергии, деятельность которых связана с эксплуатацией энергопринимающих устройств, использующихся для бытовых нужд, а также других энергопринимающих устройств, суммарная максимальная мощность которых не превышает 150 киловатт с номинальным напряжением до 1000 вольт и которые присоединены к одному источнику электроснабжения, проводится комиссиями, формируемыми в соответствии с требованиями Кодекса и Положения с участием представителя территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному энергетическому надзору;

б) на объектах использования атомной энергии вследствие нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности, проводится комиссиями, формируемыми в соответствии с частью двенадцатой статьи 229 Кодекса и Положения с участием представителя территориального объединения организаций профсоюзов или общероссийского профессионального союза (по согласованию);

в) на объектах железнодорожного транспорта, расположенных и действующих в административных границах соответствующего структурного подразделения, отделения, территориального управления филиала железнодорожной организации, проводится комиссиями, формируемыми в соответствии с требованиями Кодекса и Положения руководителями этих структурных подразделений, отделений, филиалов (при наличии соответствующих полномочий), с работниками которых произошел несчастный случай, и возглавляемыми государственным инспектором труда государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации, на территории которого расположено структурное подразделение, отделение, филиал, с участием представителей территориальных объединений отраслевого профсоюза и руководителей соответствующих отраслевых и региональных органов управления железнодорожного транспорта;

г) в организациях с особым режимом охраны, обусловленным обеспечением государственной безопасности охраняемых объектов, проводится комиссиями, формируемыми в соответствии с требованиями Кодекса и Положения с учетом особых требований, связанных с защитой государственной тайны, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (в том числе соответствующий допуск у членов комиссии, включая председателя комиссии, работа комиссии в назначенное время);

д) в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, представительствах Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях, а также представительствах федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей, с гражданами Российской Федерации, проводится комиссиями, формируемыми в соответствии с требованиями части первой статьи 229 Кодекса и возглавляемыми руководителями соответствующих представительств (консульств). Подписи лиц, проводивших расследование указанных несчастных случаев на производстве, заверяются печатью соответствующего представительства (консульства) (при наличии печати). Несчастные случаи, происшедшие в указанных учреждениях с работниками и другими лицами, не являющимися гражданами Российской Федерации, расследуются в соответствии с законодательством государства, гражданами которого они являются, если международным договором не предусмотрено иное;

е) на находящихся в полете воздушных судах проводится комиссиями, формируемыми в соответствии с требованиями Кодекса и Положения работодателем или его полномочным представителем и возглавляемым государственным инспектором труда в субъекте Российской Федерации, на территории которого расположено структурное подразделение, отделение, филиал (при наличии соответствующих полномочий) авиационной организации, с участием представителя территориального объединения организаций профсоюзов и, при необходимости, руководителя соответствующего органа управления воздушного транспорта, а также, при необходимости, с привлечением на основании решения руководителя Федеральной службы по труду и занятости - главного государственного инспектора труда Российской Федерации, его заместителя либо руководителя структурного подразделения Федеральной службы по труду и занятости, на которое возложены функции по организации и осуществлению государственного контроля (надзора), - главного государственного инспектора труда, государственного инспектора труда государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации, на территории которого осуществлена посадка воздушного судна и (или) куда впервые обратился за медицинской помощью пострадавший;

ж) с гражданами, привлекаемыми к мероприятиям по ликвидации последствий катастроф и других чрезвычайных ситуаций природного характера, проводится комиссиями, состав которых формируется в соответствии с требованиями части второй статьи 229 Кодекса органами или организациями, осуществляющими привлечение граждан к мероприятиям по ликвидации последствий катастроф и других чрезвычайных ситуаций природного характера, с участием должностных лиц территориальных органов Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий;

з) с дистанционными работниками <6> проводится комиссиями, формируемыми в соответствии с требованиями Кодекса и Положения работодателем или его полномочным представителем по месту происшествия (при условии, что работодатель зарегистрирован в субъекте Российской Федерации, где произошел несчастный случай с дистанционным работником). Если несчастный случай с дистанционным работником произошел в субъекте Российской Федерации, отличном от места регистрации работодателя, расследование несчастного случая проводится комиссиями, формируемыми работодателем или его полномочным представителем и возглавляемыми государственным инспектором труда государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации, на территории которого зарегистрирован работодатель, при необходимости, с привлечением на основании решения руководителя Федеральной службы по труду и занятости - главного государственного инспектора труда Российской Федерации, его заместителя либо руководителя структурного подразделения Федеральной службы по труду и занятости, на которое возложены функции по организации и осуществлению государственного контроля (надзора), - главного государственного инспектора труда, государственного инспектора труда государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации, на территории которого произошел несчастный случай.

Расследование несчастных случаев с работниками религиозных организаций проводится комиссиями, формируемыми работодателем (его представителем) в соответствии с частями первой и второй статьи 229 Кодекса.

Несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками религиозных организаций, регистрируются соответствующими религиозными организациями (объединениями), прошедшими государственную регистрацию и выступающими по отношению к пострадавшему в качестве работодателя.

Расследование несчастных случаев, происшедших с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве сторонней организации, предоставившей его на основании договора с работодателем (его представителем), проводится в соответствии с требованиями части первой и второй статьи 229 Кодекса и других требований Кодекса.

Несчастные случаи, происшедшие со спортсменами во время подготовки к спортивным соревнованиям или участия в спортивных соревнованиях, независимо от количества пострадавших и тяжести полученных ими повреждений, расследуются комиссиями, формируемыми и возглавляемыми работодателями (их представителями) в соответствии с требованиями части первой статьи 229 Кодекса с обязательным участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа спортсменов.

Несчастные случаи, происшедшие со спортсменами, а также тренерами, специалистами и другими работниками при осуществлении иных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем или совершаемых в его интересах, расследуются в порядке,

установленном Кодексом и Положением в зависимости от количества пострадавших и характера полученных ими повреждений здоровья.

Несчастные случаи, происшедшие с лицами, указанными в статье 227 Кодекса, которые были направлены для участия в спортивном или ином подобном мероприятии по распоряжению своего работодателя (его представителя), расследуются в порядке, установленном Кодексом и Положением.

Несчастные случаи, происшедшие со спортсменами во время подготовки к спортивным соревнованиям или участия в спортивных соревнованиях, квалифицированные по результатам расследования как несчастные случаи на производстве, оформляются актом о несчастном случае на производстве по форме N 3, предусмотренной приложением N 2 к Положению (далее - акт формы Н-1ПС).

Акт формы Н-1ПС составляется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке субъекта Российской Федерации. При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта формы Н-1ПС. При групповом несчастном случае на производстве акты формы Н-1ПС составляются на каждого пострадавшего отдельно.

Акты формы Н-1ПС подписываются всеми лицами, проводившими в порядке, установленном Кодексом и Положением, расследование несчастного случая.

Содержание акта формы Н-1ПС должно соответствовать выводам комиссии или государственного инспектора труда, проводивших расследование несчастного случая на производстве. В акте подробно излагаются обстоятельства и причины несчастного случая, а также указываются лица, допустившие нарушения требований охраны труда и (или) иных федеральных законов и нормативных правовых актов, устанавливающих требования безопасности в соответствующей сфере деятельности.

По тяжелым несчастным случаям на производстве и несчастным случаям на производстве со смертельным исходом, происшедшим со спортсменами во время подготовки к спортивным соревнованиям или участия в спортивных соревнованиях, копии актов формы Н-1ПС и материалов расследования в течение трех календарных дней после их утверждения направляются председателем комиссии в соответствующую прокуратуру и государственную инспекцию труда. Копии актов формы Н-1ПС по указанным случаям направляются также в центральный аппарат Федеральной службы по труду и занятости и федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта, и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов. При страховых случаях третий экземпляр акта формы Н-1ПС и копии материалов расследования в течение трех календарных дней после утверждения акта направляются председателем комиссии в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Групповые несчастные случаи, в результате которых один или несколько пострадавших получили повреждения здоровья, относящиеся в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории тяжелых, либо погибли, тяжелые несчастные случаи и несчастные случаи со смертельным исходом, происшедшие с лицами, выполнявшими работу на основе договора гражданско-правового характера, расследуются в порядке, установленном Кодексом и Положением, государственными инспекторами труда на основании заявления пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастном случае со смертельным исходом - лица, состоявшего на иждивении погибшего, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), а также на основании информации правоохранительных органов, органов исполнительной власти, профсоюзов и исполнительного органа страховщика. По результатам

расследования составляется заключение государственного инспектора труда по форме N 7, предусмотренной приложением N 2 к Положению.

Если в ходе расследования несчастного случая, происшедшего с лицом, в том числе иностранным гражданином, выполнявшим работы на основании договора гражданско-правового характера, были установлены содержащиеся в части первой статьи 15 Кодекса признаки трудовых отношений, дающие основания полагать, что указанным договором фактически регулировались трудовые отношения пострадавшего с работодателем, то материалы расследования несчастного случая, включая заключение государственного инспектора труда, направляются государственным инспектором труда в суд в целях установления характера правоотношений сторон упомянутого договора в соответствии с требованиями статьи 19.1 Кодекса. О направлении материалов в суд государственный инспектор труда в суточный срок в письменном виде уведомляет пострадавшего (его законного представителя или иное доверенное лицо), а при несчастном случае со смертельным исходом - лицо, состоявшее на иждивении погибшего, либо лицо, состоявшее с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иное доверенное лицо). Решение об окончательном оформлении данного несчастного случая принимается государственным инспектором труда в зависимости от существа указанного судебного решения.

Расследование обстоятельств происшествия, дающего основания предполагать гибель работников и других лиц при исполнении ими трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (его представителя), а также осуществлении иных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в результате несчастного случая (далее - происшествие), происшедшего в отдаленных и труднодоступных местах, включая работы вахтовым методом, в том числе труднодоступные станции и обсерватории, геологоразведочные и иные экспедиции и отряды, буровые платформы на шельфе морей, при нахождении судна (морского, речного, рыбопромыслового) в плавании, проводится в порядке, установленном Кодексом и Положением, комиссиями, формируемыми в соответствии с требованиями части второй статьи 229 Кодекса и Положения.

Результаты расследования обстоятельств происшествия оформляются комиссией актом о расследовании обстоятельств происшествия, предполагающего гибель работника в результате несчастного случая, по форме N 6, предусмотренной приложением N 2 к Положению.

Оформленный и подписанный всеми членами комиссии (включая председателя комиссии) акт о расследовании обстоятельств происшествия, предполагающего гибель работника в результате несчастного случая, вместе с другими материалами расследования направляется председателем комиссии в соответствующий орган прокуратуры, а их копии - в государственную инспекцию труда.

Решение о квалификации и оформлении происшествия как несчастного случая (связанного или не связанного с производством) принимается соответствующей государственной инспекцией труда с учетом полученных в ходе его расследования сведений после принятия в установленном порядке решения о признании пропавшего лица умершим с оформлением заключения государственного инспектора труда по форме N 7, предусмотренной приложением N 2 к Положению.

При возникновении обстоятельств, объективно препятствующих завершению расследования несчастного случая, происшедшего в отдельных отраслях и организациях, в установленные статьей 229.1 Кодекса сроки, в том числе по причинам отдаленности и труднодоступности места происшествия (в том числе труднодоступные станции и обсерватории, геологоразведочные и иные экспедиции и отряды, буровые платформы на шельфе морей, при выполнении отдельных работ за границей, включая международные перевозки, нахождении судна (морского, речного, рыбопромыслового) в плавании), а также при необходимости дополнительного получения соответствующих медицинских и иных документов и заключений, сроки расследования несчастного случая могут быть продлены письменным решением председателя комиссии, но не более чем на 15 календарных дней.

Решение о дополнительном продлении срока расследования несчастного случая при обстоятельствах, определенных частью третьей статьи 229.1 Кодекса, осуществляется руководителем органа, представителем которого является должностное лицо, возглавляющее комиссию.

О принятом решении председателя комиссии или руководителя органа, представителем которого является должностное лицо, возглавляющее комиссию, о продлении сроков расследования несчастного случая, происшедшего в отдельных отраслях и организациях, с указанием обстоятельств, объективно препятствующих завершению расследования несчастного случая в установленные статьей 229.1 Кодекса сроки, члены комиссии, пострадавший (его законный представитель или иное доверенное лицо), а при несчастном случае со смертельным исходом - лицо, состоявшее на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лицо, состоявшее с ним в близком родстве или свойстве (их законный представитель или иное доверенное лицо) должны быть уведомлены письменно в течение 24 часов после принятия такого решения членом комиссии, обеспечивающим организацию работы комиссии, оформление материалов и заполнение форм документов расследования несчастного случая (специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя), посредством направления уведомления почтовой или факсимильной или телефонной связью, электронной почтой.

Отдельные особенности проведения расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда, учитывающие особенности расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях:

При наличии основания, предусмотренного статьей 229.3 Кодекса и Положением, государственный инспектор труда проводит расследование несчастного случая, о чем издается соответствующее решение.

Проведение расследований несчастных случаев государственным инспектором труда, при наличии основания, предусмотренного статьей 229.3 Кодекса и Положением, организуется в соответствии с поручением руководителя Федеральной службы по труду и занятости - главного государственного инспектора труда Российской Федерации, его заместителя, руководителя структурного подразделения Федеральной службы по труду и занятости, на которое возложены функции по организации и осуществлению федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - главного государственного инспектора труда, а также руководителя территориального органа - главного государственного инспектора труда в субъекте Российской Федерации, его заместителя, на основании которого издается соответствующее решение.

В решении о проведении расследования несчастного случая государственным инспектором труда, оформляемого на бланке Федеральной службы по труду и занятости, его территориального органа, указываются: дата, время и место его издания; дата начала проведения расследования; кем оно издано; основание для организации расследования несчастного случая; пункт, часть, статья Кодекса и Положения, на основании которых организуется расследование несчастного случая.

Копия решения о проведении расследования несчастного случая государственным инспектором труда незамедлительно, но не позднее окончания дня издания решения, направляется в центральный аппарат Федеральной службы по труду и занятости.

О принятом решении о проведении расследования государственный инспектор труда в суточный срок в письменном виде уведомляет работодателя (его представителя) и пострадавшего (его законного представителя или иное доверенное лицо), а при несчастном случае со смертельным исходом - лицо, состоявшее на иждивении погибшего, либо лицо, состоявшее с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иное доверенное лицо).

При отсутствии основания, предусмотренного статьей 229.3 Кодекса и Положением, решение о проведении государственным инспектором труда расследования может быть отменено в порядке, установленном статьей 231 Кодекса.

Об отмене решения о проведении расследования несчастного случая государственный инспектор труда в суточный срок в письменном виде уведомляет работодателя (его представителя) и пострадавшего (его законного представителя или иное доверенное лицо), а при несчастном случае со смертельным исходом - лицо, состоявшее на иждивении погибшего, либо лицо, состоявшее с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иное доверенное лицо).

При выявлении несчастного случая, в том числе страхового случая, о котором работодателем не было сообщено в соответствующую государственную инспекцию труда и (или) исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя) в сроки, установленные статьей 228.1 Кодекса и подпунктом 6 пункта 2 статьи 17 Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, N 31, ст. 3803) (далее - сокрытый несчастный случай), государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда проводит расследование самостоятельно в соответствии с требованиями статьи 229.3 Кодекса и Положения с привлечением профсоюзного инспектора труда и представителя исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя) по согласованию с руководителем органа, организации, представителем которого является привлекаемое лицо.

По основаниям, изложенным в части второй статьи 229.3 Кодекса, государственным инспектором труда проводится дополнительное расследование с привлечением профсоюзного инспектора труда и представителя исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Расследование несчастного случая государственным инспектором труда проводится в сроки, установленные статьей 229.1 Кодекса, со дня издания решения о проведении расследования несчастного случая государственным инспектором труда.

Сроки расследования несчастного случая могут быть продлены государственным инспектором труда, проводящим расследование, по согласованию с его соответствующим руководителем или заместителем руководителя, но не более чем на 15 календарных дней.

Если завершить расследование несчастного случая, проводимого государственным инспектором труда, в сроки, установленные статьей 229.1 Кодекса, не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения обстоятельств несчастного случая в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, решение о продлении срока расследования указанного несчастного случая принимается соответствующим руководителем или его заместителем по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

Государственный инспектор труда, проводящий расследование, в течение суток после принятия решения о продлении и согласовании продления с его соответствующим руководителем или заместителем руководителя, обязан проинформировать посредством почтовой или факсимильной или телефонной связи, электронной почты пострадавшего (его законного представителя или иное доверенное лицо), а при несчастном случае со смертельным исходом - лицо, состоявшее на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лицо, состоявшее с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иное доверенное лицо), а также работодателя (его представителя) о причинах продления сроков расследования.

По результатам расследования сокрытого несчастного случая, в том числе по результатам дополнительного расследования, государственный инспектор труда составляет заключение государственного инспектора труда по форме N 7, предусмотренной приложением N 2 к Положению, и выдает предписание, являющиеся обязательными для исполнения работодателем (его представителем).

Если в ходе расследования будет установлено, что несчастный случай или событие, в результате которого причинен вред жизни или здоровью пострадавшего, не определены в статье 227 Кодекса и Положении, а также факт причинения вреда жизни или здоровью гражданина не установлен, то государственный инспектор труда составляет заключение по форме N 7, предусмотренной приложением N 2 к Положению, где подробно описывает все установленные обстоятельства и указывает, что данный несчастный случай или событие не подлежит расследованию в соответствии с требованиями Кодекса и Положения.

В случаях ликвидации организации либо реорганизации юридического лица без сохранения (установления) правопреемственности расследование несчастных случаев проводится по заявлению пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастном случае со смертельным исходом - лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшее с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица) государственным инспектором труда в соответствии с требованиями статьи 229.3 Кодекса и Положения.

По несчастным случаям на производстве, в том числе происшедшим в отдельных отраслях и организациях, расследование которых проводилось без образования комиссии, работодателем (его представителем) или уполномоченным им лицом оформляются акты о несчастных случаях на производстве (акты о расследовании несчастных случаев, в том числе легких несчастных случаев, квалифицированных в предусмотренных Кодексом и Положением случаях государственным инспектором труда как несчастные случаи, не связанные с производством) на основании и в точном соответствии с заключением, составленным государственным инспектором труда, проводившим в порядке, установленном Кодексом и Положением, расследование несчастного случая, о чем в акте о несчастном случае на производстве, (акте о расследовании несчастного случая) делается соответствующая запись вместо подписей лиц, проводивших расследование несчастного случая.

Отдельные особенности, связанные с расследованием несчастных случаев, происшедших в результате чрезвычайных ситуаций, учитывающие особенности расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях:

Несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами при исполнении ими трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (его представителя), а также осуществлении иных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах в результате чрезвычайных ситуаций, в том числе повлекших гибель пяти человек и более (аварии, катастрофы, крушения, противоправные действия третьих лиц и другие чрезвычайные ситуации, установленные с учетом критериев информации о чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера, утвержденных приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 5 июля 2021 г. N 429 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 16 сентября 2021 г., регистрационный N 65025), когда необходимо длительное проведение соответствующих экспертиз, расследование данных чрезвычайных ситуаций соответствующими комиссиями (в установленных Кодексом и Положением случаях государственным инспектором труда), квалифицированные по результатам расследования как несчастные случаи на производстве, оформляются актами о несчастном случае на производстве формы Н-1ЧС по форме N 4, предусмотренной приложением N 2 к Положению (далее - акты формы Н-1ЧС) при наличии условий, определенных абзацем первым подпункта 21.2 Положения.

Акты формы Н-1ЧС оформляются и утверждаются работодателем по письменному решению комиссии (в установленных Кодексом и Положением случаях государственного инспектора труда при проведении самостоятельного расследования несчастного случая) по расследованию несчастного случая, согласованному с центральным аппаратом Федеральной службы по труду и занятости и страховщиком, определяющими целесообразность принимаемого

решения, с оформлением в произвольной форме протокола заседания комиссии (письменного решения государственного инспектора труда) с указанием оснований принятого решения при установлении комиссией (государственным инспектором труда при проведении самостоятельного расследования несчастного случая) причинно-следственной связи между гибелью (травмой) работника и исполнением им трудовых обязанностей.

Акты формы Н-1ЧС вместе с документами, подтверждающими причинно-следственную связь между гибелью (травмой) работника и исполнением им трудовых обязанностей, в течение суток после утверждения направляются в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя) для рассмотрения вопроса о назначении соответствующих страховых выплат.

После оформления и утверждения работодателем актов формы Н-1ЧС расследование несчастных случаев продолжается в соответствии с требованиями Кодекса и Положения.

По результатам расследования оформляются акт о расследовании несчастного случая и акты формы Н-1 с приложением соответствующих материалов, определенных Кодексом и Положением, включая акты формы Н-1ЧС. Оформление, регистрация и учет несчастного случая осуществляются в соответствии с требованиями Кодекса и Положения.

Особенности работы комиссий по расследованию несчастных случаев, оформлению, регистрации и учету несчастных случаев на производстве, учитывающие особенности отдельных отраслей и организаций

Состав комиссии (включающий председателя комиссии и членов комиссии), в том числе по расследованию несчастного случая, происшедшего в отдельных отраслях и организациях, должен состоять из нечетного числа членов.

Сроки расследования несчастных случаев исчисляются в календарных днях начиная со дня издания работодателем приказа об образовании комиссии по расследованию несчастного случая.

Член комиссии или председатель комиссии по расследованию несчастного случая, в том числе происшедшего в отдельных отраслях и организациях, может быть заменен в случае письменного уведомления работодателя, образовавшего комиссию по расследованию несчастного случая, руководителем соответствующего органа (организации), направившего его для участия в расследовании несчастного случая, об отзыве члена комиссии или председателя комиссии, направленного для участия в комиссии по расследованию несчастного случая, и направлении руководителем соответствующего органа (организации) другого представителя для участия в работе комиссии взамен выбывшего (далее - письменное уведомление), в том числе в случае:

- уклонения без уважительных причин от участия в работе комиссии при подтверждении надлежащего информирования члена комиссии о работе комиссии;
- невозможности исполнять свои обязанности по причине болезни (иного повреждения здоровья) либо смерти;
- по причине увольнения (освобождения от занимаемой должности) члена комиссии или председателя комиссии.

Руководитель соответствующего органа (организации), представитель которого выведен из состава комиссии, обязан незамедлительно направить другого представителя для участия в работе комиссии взамен выбывшего.

Документы, подтверждающие замену члена комиссии или председателя комиссии, с указанием причины принятого решения, приобщаются к материалам расследования. Работодателем (его представителем) в течение 24 часов после получения письменного уведомления вносятся изменения в приказ (распоряжение) об образовании комиссии по расследованию несчастного случая, который приобщается к материалам расследования несчастного случая.

Несчастные случаи, в том числе происшедшие в отдельных отраслях и организациях, о которых не было своевременно (в течение 24 часов с момента происшедшего несчастного случая)

сообщено работодателю (его представителю) или в результате которых нетрудоспособность наступила не сразу (по истечении 24 часов с момента происшедшего несчастного случая), расследуются по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в соответствии с требованиями, установленными частью второй статьи 229.1 Кодекса и Положением.

В указанных случаях комиссии по расследованию групповых несчастных случаев, в результате которых один или несколько пострадавших получили повреждения здоровья, относящиеся в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории тяжелых, либо погибли, тяжелых несчастных случаев, несчастных случаев со смертельным исходом, формируются из должностных лиц, представителей органов и организаций субъекта Российской Федерации, где зарегистрирован работодатель (по месту регистрации) или где произошел несчастный случай (по месту происшествия) в зависимости от срока подачи работодателю (его представителю) заявления пострадавшим или его доверенным лицом и обстоятельств несчастного случая, происшедшего в отдельных отраслях и организациях.

Допускается проведение опросов очевидцев несчастного случая, в том числе происшедшего в отдельных отраслях и организациях, и должностных лиц, получение объяснения пострадавшего, а также осмотр места происшествия, в случае необходимости, с применением дистанционных технологий, в том числе с использованием видео-конференц-связи, с последующим оформлением соответствующих форм документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, предусмотренных приложением N 2 к Положению.

Проведение опроса несовершеннолетнего пострадавшего (пострадавших) осуществляется с обязательным участием законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

При необходимости с учетом особенностей отдельных отраслей и организаций председатель комиссии (в установленных Кодексом и Положением случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая), в том числе с учетом мотивированного требования члена комиссии, направляет запрос в соответствующий федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности (его территориальный орган), в целях получения соответствующего заключения, в компетенции которого находится запрашиваемое исследование.

Председатель комиссии и члены комиссии (в установленных Кодексом и Положением случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) организуют встречи с пострадавшими, их доверенными лицами и членами семей в целях ознакомления их с результатами расследования несчастного случая, происшедшего в отдельных отраслях и организациях, при необходимости вносят предложения по вопросам оказания им помощи социального характера, разъясняют порядок возмещения вреда, причиненного здоровью пострадавших, в том числе компенсации морального вреда, и оказывают помощь в пределах своей компетенции по разъяснению возникающих вопросов.

В целях выработки единого решения проводятся заседания комиссий, в том числе с использованием любых средств связи, обеспечивающих возможность проведения заседания комиссии, в том числе с использованием видео-конференц-связи, при необходимости, с оформлением в произвольной форме и подписанием протокола заседания комиссии, который приобщается к материалам расследования несчастного случая, происшедшего в отдельных отраслях и организациях.

Председатель комиссии посредством почтовой или факсимильной или телефонной связи, электронной почты информирует работодателя (его представителя) о необходимости организации заседания комиссии, способах и времени его проведения, и уведомления работодателем (его представителем) членов комиссии о способах и времени проведения заседания комиссии, при необходимости, пострадавшего (его законного представителя или иное доверенное лицо), а при несчастном случае со смертельным исходом - лицо, состоявшее на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лицо, состоявшее с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица).

По требованию комиссии (в установленных Кодексом и Положением случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводящем расследование несчастного случая) в зависимости от характера и обстоятельств каждого конкретного несчастного случая, в том числе происшедшего в отдельных отраслях и организациях, работодатель за счет собственных средств обеспечивает выполнение мероприятий, предусмотренных абзацами 2, 3 и 4 части второй статьи 229.2 Кодекса, в том числе представление экспертного заключения о причине смерти пострадавшего и его нахождении в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

В материалы расследования случая гибели работника включается экспертное заключение (экспертные заключения) о причинах смерти и его нахождении в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Перечень и объем материалов расследования групповых несчастных случаев, в результате которых один или несколько пострадавших получили повреждения здоровья, относящиеся в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории тяжелых, либо погибли, тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в области промышленной безопасности, определяются председателем комиссии (в установленных Кодексом и Положением случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводящим расследование несчастного случая) с обязательным использованием имеющихся материалов расследования происшествия, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия.

Копии указанных актов о несчастном случае на производстве по несчастным случаям, происшедшим в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в области промышленной безопасности, направляются также в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в области промышленной безопасности.

Комиссией при проведении расследования несчастного случая, в том числе происшедшего в отдельных отраслях и организациях (в установленных Кодексом и Положением случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводящим расследование несчастного случая) принимаются к рассмотрению только оригиналы подготовленных документов, после чего с них снимаются заверенные, представителем работодателя, копии (выписки из документа). Документы, оформленные не надлежащим образом, с поправками, подчистками и дополнениями, не оформленными юридически, как официальные не рассматриваются и подлежат изъятию.

Комиссией при проведении расследования несчастного случая, в том числе происшедшего в отдельных отраслях и организациях (в установленных Кодексом и Положением случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводящим расследование несчастного случая) также принимаются к рассмотрению документы, ведение которых в соответствии с законодательством Российской Федерации может осуществляться в электронном виде.

По результатам расследования каждого группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, в том числе происшедшего в отдельных отраслях и организациях, составляется акт о расследовании несчастного случая по форме N 5, предусмотренной приложением N 2 к Положению.

Несчастный случай, в результате которого пострадавшим получены повреждения, отнесенные в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории легких, квалифицированный как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе происшедший в отдельных отраслях и организациях, оформляется актом о расследовании несчастного случая по форме N 5, предусмотренной приложением N 2 к Положению.

Работодатель (его представитель) по требованию пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастном случае со смертельным исходом - лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшее с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица) обязан в течение трех календарных дней после завершения расследования несчастного случая, в том числе происшедшего в отдельных отраслях и организациях, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, вручить (направить) один экземпляр акта о расследовании несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае со смертельным исходом - лицу, состоявшему на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лицу, состоявшему с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу).

В случаях разногласий, возникших между членами комиссии (включая председателя комиссии) в ходе расследования несчастного случая, в том числе происшедшего в отдельных отраслях и организациях (о его обстоятельствах, причинах, лицах, допустивших нарушения установленных Кодексом требований, учете, квалификации и других), решение принимается большинством голосов членов комиссии (включая председателя комиссии), при необходимости, с оформлением в произвольной форме протокола заседания комиссии, который приобщается к материалам расследования несчастного случая.

При этом члены комиссии (включая председателя комиссии), не согласные с принятым решением, подписывают акты о расследовании (акты о несчастном случае на производстве), предусмотренные приложением N 2 к Положению, с изложением своего аргументированного особого мнения, которое приобщается к материалам расследования несчастного случая.

Отказ членов комиссии (включая председателя комиссии), не согласных с принятым решением, от подписания документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, оформляемых в соответствии с требованиями Кодекса и Положения, не допускается.

Особое мнение членов комиссии (включая председателя комиссии) рассматривается руководителями организаций, направивших их для участия в расследовании, которые с учетом рассмотрения материалов расследования несчастного случая принимают решение о целесообразности обжалования выводов комиссии в порядке, установленном статьей 231 Кодекса.

В случаях отказа членов комиссии (включая председателя комиссии) от подписания актов о расследовании (актов о несчастном случае на производстве), предусмотренных приложением N 2 к настоящему приказу, комиссией в произвольной форме оформляется и подписывается протокол заседания комиссии с указанием причины отказа членов комиссии (включая председателя комиссии) от подписания соответствующих актов, который членом комиссии, обеспечивающим организацию работы комиссии, оформление материалов и заполнение форм документов расследования несчастного случая (специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя), направляется руководителю организации (органа), представителем которого является должностное лицо, участвующее в работе комиссии, для принятия, при необходимости, соответствующих мер. Копия протокола заседания комиссии направляется в соответствующую государственную инспекцию труда и приобщается к материалам расследования несчастного случая.

При получении копии протокола заседания комиссии, содержащего сведения об отказе членов комиссии (включая председателя комиссии) от подписания соответствующих актов, государственным инспектором труда соответствующей государственной инспекции труда по согласованию с руководителем государственной инспекции труда - главным государственным инспектором труда или его заместителем, проводится дополнительное расследование несчастного

случая в порядке, установленном статьей 229.3 Кодекса и Положением, с обязательным использованием материалов ранее проведенного комиссионного расследования.

Акты о расследовании несчастных случаев, в том числе происшедших в отдельных отраслях и организациях, квалифицированных по результатам расследования как не связанные с производством, вместе с материалами расследования хранятся работодателем (юридическим или физическим лицом) в течение 45 лет. Копии актов о расследовании указанных несчастных случаев (за исключением легких несчастных случаев) и материалов их расследования направляются работодателем в соответствующую государственную инспекцию труда.

Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах по форме 10, предусмотренной приложением N 2 к Положению, передается работодателем (его представителем) в течение 10 календарных дней в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в соответствующий федеральный орган исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности по окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего, завершении расследования и получении работодателем (его представителем) сведений об окончательном диагнозе пострадавшего, а по несчастным случаям со смертельным исходом - в течение месяца по завершении расследования.

Классификаторы, необходимые для расследования несчастных случаев на производстве, предусмотренные Приложением N 3 к Положению, следует использовать при оформлении форм документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, предусмотренных Приложением N 2 к Положению.

Ответственность за своевременное и надлежащее расследование, оформление, регистрацию и учет несчастных случаев на производстве

В соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за своевременное и надлежащее расследование, оформление, регистрацию и учет несчастных случаев на производстве, а также реализацию мероприятий по устранению причин несчастных случаев на производстве возлагается на работодателя (его представителя).

Члены комиссий (включая председателей комиссий), проводящие расследование несчастных случаев, являются ответственными за соблюдение сроков расследования, надлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных Кодексом и Положением, а также объективность выводов и решений, принятых ими по результатам проведенных расследований несчастных случаев.

Проверка и контроль соблюдения порядка расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве

Проверка соблюдения порядка расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, установленного Кодексом и Положением, проводится при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами в соответствии с абзацем восьмым статьи 356 Кодекса, подпунктом 5.5.21 пункта 5 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. N 324, Федеральным законом от 31 июля 2020 г. N 248-ФЗ "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации" и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Если при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права государственным инспектором труда установлено, что утвержденный

работодателем (его представителем) акт о несчастном случае на производстве составлен с нарушениями порядка, установленного Кодексом и Положением, или не соответствует обстоятельствам и материалам расследования несчастного случая, государственный инспектор труда вправе обязать работодателя (его представителя) внести в него необходимые изменения и дополнения или в случае наступления обстоятельств, предусмотренных статьей 229.3 Кодекса, государственным инспектором труда проводится расследование несчастного случая в соответствии с требованиями Кодекса и Положения.

К установленным государственным инспектором труда сведениям, объективно свидетельствующим о нарушении порядка расследования, в частности, относятся:

- расследование несчастного случая на производстве проведено комиссией, сформированной с нарушением требований статьи 229 Кодекса;
- несчастный случай неправомерно квалифицирован комиссией по результатам расследования как несчастный случай, не связанный с производством;
- содержание акта о несчастном случае в части определения причин несчастного случая и лиц, допустивших нарушения требований охраны труда и (или) иных федеральных законов и нормативных правовых актов, устанавливающих требования безопасности в соответствующей сфере деятельности, не соответствует фактическим обстоятельствам несчастного случая и (или) материалам его расследования;
- отказ членов комиссии (включая председателя комиссии) от подписания акта о несчастном случае;
- изменение степени тяжести и последствий несчастного случая (в случае не направления работодателем извещения по установленной форме в соответствии с требованиями части пятой статьи 228.1 Кодекса и не проведения комиссией расследования несчастного случая в соответствии с требованиями части второй статьи 229 Кодекса).

Контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) порядка расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, установленного Кодексом и Положением, в подведомственных организациях осуществляется в рамках ведомственного контроля в соответствии со статьей 353.1 Кодекса федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

Профсоюзный контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) порядка расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, установленного Кодексом и Положением, осуществляется в соответствии со статьей 370 Кодекса инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности в отношении организаций, в которых имеются первичные органы или члены этих профессиональных союзов.

Тема 4.2. Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний

Расследованию и учету подлежат острые и хронические профессиональные заболевания (отравления), возникновение которых у работников и других лиц (далее именуются - работники) обусловлено воздействием вредных производственных факторов при выполнении ими трудовых обязанностей или производственной деятельности по заданию организации или индивидуального предпринимателя.

К работникам относятся:

а) работники, выполняющие работу по трудовому договору (контракту);

б) граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору;

в) студенты образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, учащиеся общеобразовательных организаций, работающие по трудовому договору во время практики в организациях;

г) лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;

д) другие лица, участвующие в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

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, возникшее у работника, подлежащего обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, является страховым случаем.

Работник имеет право на личное участие в расследовании возникшего у него профессионального заболевания. По его требованию в расследовании может принимать участие его доверенное лицо.

Порядок установления наличия профессионального заболевания

При установлении предварительного диагноза - острое профессиональное заболевание (отравление) учреждение здравоохранения обязано в течение суток направить экстренное извещение о профессиональном заболевании работника в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора, осуществляющий надзор за объектом, на котором возникло профессиональное заболевание (далее именуется - центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора), и сообщение работодателю по форме, установленной Министерством здравоохранения Российской Федерации.

Центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора, получивший экстренное извещение, в течение суток со дня его получения приступает к выяснению обстоятельств и причин возникновения заболевания, по выяснении которых составляет санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника и направляет ее в государственное или муниципальное учреждение здравоохранения по месту жительства или по месту прикрепления работника (далее именуется - учреждение здравоохранения). Санитарно-гигиеническая характеристика условий труда составляется по форме, утверждаемой Министерством здравоохранения Российской Федерации.

В случае несогласия работодателя (его представителя) с содержанием санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника он вправе, письменно изложив свои возражения, приложить их к характеристике.

Учреждение здравоохранения на основании клинических данных состояния здоровья работника и санитарно-гигиенической характеристики условий его труда устанавливает заключительный диагноз - острое профессиональное заболевание (отравление) и составляет медицинское заключение.

При установлении предварительного диагноза - хроническое профессиональное заболевание (отравление) извещение о профессиональном заболевании работника в 3-дневный срок направляется в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

Центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора в 2-недельный срок со дня получения извещения представляет в учреждение здравоохранения санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника.

Учреждение здравоохранения, установившее предварительный диагноз - хроническое профессиональное заболевание (отравление), в месячный срок обязано направить больного на амбулаторное или стационарное обследование в специализированное лечебно-профилактическое учреждение или его подразделение (центр профессиональной патологии, клинику или отдел профессиональных заболеваний медицинских научных организаций клинического профиля) (далее именуется - центр профессиональной патологии) с представлением следующих документов:

а) выписка из медицинской карты амбулаторного и (или) стационарного больного;

б) сведения о результатах предварительного (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров;

в) санитарно-гигиеническая характеристика условий труда;

г) копия трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Центр профессиональной патологии на основании клинических данных состояния здоровья работника и представленных документов устанавливает заключительный диагноз - хроническое профессиональное заболевание (в том числе возникшее спустя длительный срок после прекращения работы в контакте с вредными веществами или производственными факторами), составляет медицинское заключение и в 3-дневный срок направляет соответствующее извещение в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора, работодателю, страховщику и в учреждение здравоохранения, направившее больного.

Медицинское заключение о наличии профессионального заболевания выдается работнику под расписку и направляется страховщику и в учреждение здравоохранения, направившее больного.

Установленный диагноз - острое или хроническое профессиональное заболевание (отравление) может быть изменен или отменен центром профессиональной патологии на основании результатов дополнительно проведенных исследований и экспертизы. Рассмотрение особо сложных случаев профессиональных заболеваний возлагается на Центр профессиональной патологии Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Извещение об изменении или отмене диагноза профессионального заболевания направляется центром профессиональной патологии в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора, работодателю, страховщику и в учреждение здравоохранения в течение 7 дней после принятия соответствующего решения.

Ответственность за своевременное извещение о случае острого или хронического профессионального заболевания, об установлении, изменении или отмене диагноза возлагается на руководителя учреждения здравоохранения, установившего (отменившего) диагноз.

Порядок расследования обстоятельств и причин возникновения профессионального заболевания

Работодатель обязан организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания (далее именуется - расследование).

Работодатель в течение 10 дней с даты получения извещения об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания образует комиссию по расследованию профессионального заболевания (далее именуется - комиссия), возглавляемую главным врачом центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора. В состав комиссии входят представитель работодателя, специалист по охране труда (или лицо, назначенное работодателем ответственным за организацию работы по охране труда), представитель учреждения здравоохранения, профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа.

В расследовании могут принимать участие другие специалисты.

Работодатель обязан обеспечить условия работы комиссии.

Профессиональное заболевание, возникшее у работника, направленного для выполнения работы в другую организацию, расследуется комиссией, образованной в той организации, где произошел указанный случай профессионального заболевания. В состав комиссии входит полномочный представитель организации (индивидуального предпринимателя), направившей работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие полномочного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Профессиональное заболевание, 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 (отравления) у лиц, не имеющих на момент расследования контакта с вредным производственным фактором, вызвавшим это профессиональное заболевание, в том числе у неработающих, проводится по месту прежней работы с вредным производственным фактором.

Для проведения расследования работодатель обязан:

а) представлять документы и материалы, в том числе архивные, характеризующие условия труда на рабочем месте (участке, в цехе);

б) проводить по требованию членов комиссии за счет собственных средств необходимые экспертизы, лабораторно-инструментальные и другие гигиенические исследования с целью оценки условий труда на рабочем месте;

в) обеспечивать сохранность и учет документации по расследованию.

В процессе расследования комиссия опрашивает сослуживцев работника, лиц, допустивших нарушение государственных санитарно-эпидемиологических правил, получает необходимую информацию от работодателя и заболевшего.

Для принятия решения по результатам расследования необходимы следующие документы:

а) приказ о создании комиссии;

б) санитарно-гигиеническая характеристика условий труда работника;

в) сведения о проведенных медицинских осмотрах;

г) выписка из журналов регистрации инструктажей и протоколов проверки знаний работника по охране труда;

д) протоколы объяснений работника, опросов лиц, работавших с ним, других лиц;

е) экспертные заключения специалистов, результаты исследований и экспериментов;

ж) медицинская документация о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью работника;

з) копии документов, подтверждающих выдачу работнику средств индивидуальной защиты;

и) выписки из ранее выданных по данному производству (объекту) предписаний центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора;

к) другие материалы по усмотрению комиссии.

На основании рассмотрения документов комиссия устанавливает обстоятельства и причины профессионального заболевания работника, определяет лиц, допустивших нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил, иных нормативных актов, и меры по устранению причин возникновения и предупреждению профессиональных заболеваний.

Если комиссией установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного или иного уполномоченного застрахованным представительного органа комиссия устанавливает степень вины застрахованного (в процентах).

По результатам расследования комиссия составляет акт о случае профессионального заболевания.

Лица, принимающие участие в расследовании, несут в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за разглашение конфиденциальных сведений, полученных в результате расследования.

Работодатель в месячный срок после завершения расследования обязан на основании акта о случае профессионального заболевания издать приказ о конкретных мерах по предупреждению профессиональных заболеваний.

Об исполнении решений комиссии работодатель письменно сообщает в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

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, центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора, центра профессиональной патологии (учреждения здравоохранения) и страховщика. Акт подписывается членами комиссии, утверждается главным врачом центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора и заверяется печатью центра.

В акте о случае профессионального заболевания подробно излагаются обстоятельства и причины профессионального заболевания, а также указываются лица, допустившие нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил, иных нормативных актов. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, указывается установленная комиссией степень его вины (в процентах).

Акт о случае профессионального заболевания вместе с материалами расследования хранится в течение 75 лет в центре государственного санитарно-эпидемиологического надзора и в организации, где проводилось расследование этого случая профессионального заболевания. В случае ликвидации организации акт передается для хранения в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

Профессиональное заболевание учитывается центром государственного санитарно-эпидемиологического надзора, проводившим расследование, в порядке, устанавливаемом Министерством здравоохранения Российской Федерации.

Разногласия по вопросам установления диагноза профессионального заболевания

Разногласия по вопросам установления диагноза профессионального заболевания и его расследования рассматриваются органами и учреждениями государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации, Центром профессиональной патологии Министерства здравоохранения Российской Федерации, федеральной инспекцией труда, страховщиком или судом.

Тема 4.3. Учет микроповреждений (микротравм) работников

Под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности (далее - микроповреждения (микротравмы) работников).

В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников утверждаются 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.

Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников (далее - Рекомендации) разработаны в целях оказания содействия работодателям в исполнении требований статей 214, 216, 226 раздела X Трудового кодекса Российской Федерации, совершенствования внутренних процессов управления охраной труда в организации, предупреждения производственного травматизма и не содержат обязательных требований.

Учет микроповреждений (микротравм) работников рекомендуется осуществлять посредством сбора и регистрации информации о микроповреждениях (микротравмах).

Учет микроповреждений (микротравм) работников позволит работодателю повысить эффективность в проведении системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, обеспечении улучшения условий и охраны труда.

Учет микроповреждений (микротравм) работников осуществляется работодателем самостоятельно исходя из специфики своей деятельности, достижений современной науки и наилучших практик, принятых на себя обязательств.

В целях учета и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, предупреждения производственного травматизма, работодателю рекомендуется:

- утвердить локальным нормативным актом порядок учета микроповреждений (микротравм) работников, с учетом особенностей организационной структуры, специфики, характера производственной деятельности, принятым с соблюдением установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации порядка учета мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- организовать ознакомление должностных лиц с порядком учета микроповреждений (микротравм) работников;
- организовать информирование работников о действиях при получении микроповреждения (микротравмы);
- организовать рассмотрение обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам) работников, и фиксацию результатов рассмотрения в Справке о рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, или ином определенном работодателем документе, содержащем, в том числе рекомендуемые сведения, отраженные в Справке о рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника (далее - Справка);
- обеспечить доступность в организации (структурных подразделениях) бланка Справки в электронном виде или на бумажном носителе;
- организовать регистрацию происшедших микроповреждений (микротравм) в Журнале учета микроповреждений (микротравм) работников или ином определенном работодателем документе,

содержащем, в том числе рекомендуемые сведения, отраженные в Журнале учета микроповреждения (микротравм) работников (далее - Журнал);

- установить место и сроки хранения Справки и Журнала. Рекомендованный срок хранения Справки и Журнала составляет не менее 1 года.

Составление Справки и ведение Журнала может осуществляться в электронном виде с использованием электронной подписи или любого другого способа в соответствии с законодательством Российской Федерации, позволяющего идентифицировать личность работника, составившего Справку и осуществляющего ведение Журнала.

Рекомендуемый порядок учета микроповреждений (микротравм)

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю) (далее - оповещаемое лицо).

При обращении пострадавшего к медицинскому работнику организации, последнему рекомендуется сообщать о микроповреждении (микротравме) работника оповещаемому лицу.

Оповещаемому лицу после получения информации о микроповреждении (микротравме) работника рекомендуется убедиться в том, что пострадавшему оказана необходимая первая помощь и (или) медицинская помощь.

Оповещаемому лицу рекомендуется незамедлительно информировать любым общедоступным способом специалиста по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, или другого уполномоченного работодателем работника (далее - уполномоченное лицо), о микроповреждении (микротравме) работника.

При информировании уполномоченного лица рекомендуется сообщать:

- фамилию, имя, отчество (при наличии) пострадавшего работника, должность, структурное подразделение;
- место, дату и время получения работником микроповреждения (микротравмы);
- характер (описание) микротравмы;
- краткую информацию об обстоятельствах получения работником микроповреждения (микротравмы).

При получении информации о микроповреждении (микротравме) работника уполномоченному лицу рекомендуется рассмотреть обстоятельства и причины, приведшие к ее возникновению, в срок до 3 календарных дней. При возникновении обстоятельств, объективно препятствующих завершению в указанный срок рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, в том числе по причине отсутствия объяснения пострадавшего работника, рекомендуется продлить срок рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, но не более чем на 2 календарных дня.

При рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, уполномоченному лицу целесообразно запросить объяснение пострадавшего работника об указанных обстоятельствах, любым доступным способом, определенным работодателем, а также провести осмотр места происшествия. При необходимости к рассмотрению обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работника, привлекается оповещаемое лицо, руководитель структурного подразделения, проводится опрос очевидцев.

Работник имеет право на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Работодателю рекомендуется привлекать пострадавшего работника лично или через своих представителей, включая представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, к рассмотрению обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), а также ознакомить его с результатами указанного рассмотрения.

Уполномоченному лицу по результатам действий рекомендуется составлять Справку.

Уполномоченному лицу рекомендуется обеспечивать регистрацию в Журнале соответствующих сведений, а также с участием руководителя структурного подразделения пострадавшего работника формирование мероприятий по устранению причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

При подготовке перечня соответствующих мероприятий рекомендуется учитывать:

- обстоятельства получения микроповреждения (микротравмы), включая используемые оборудование, инструменты, материалы и сырье, приемы работы, условия труда, и возможность их воспроизведения в схожих ситуациях или на других рабочих местах;
- организационные недостатки в функционировании системы управления охраной труда;
- физическое состояние работника в момент получения микроповреждения (микротравмы);
- меры по контролю;
- механизмы оценки эффективности мер по контролю и реализации профилактических мероприятий.

Рекомендуемый образец

Справка о рассмотрении причин и обстоятельств, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника

Пострадавший работник _____
(фамилия, имя, отчество (при наличии), год рождения, должность, структурное подразделение, стаж работы по специальности)
_____
_____
_____
Место получения работником микроповреждения (микротравмы): _____
_____
_____
Дата, время получения работником микроповреждения (микротравмы): _____
_____
Действия по оказанию первой помощи: _____
Характер (описание) микротравмы _____
_____
Обстоятельства: _____
(изложение обстоятельств получения работником микроповреждения (микротравмы)
_____
Причины, приведшие к микроповреждению (микротравме):
_____
_____
(указать выявленные причины)

Предложения по устранению причин, приведших к микроповреждению (микротравме):

_____
_____
_____
_____

Подпись уполномоченного лица_____
(фамилия, инициалы, должность, дата)

Рекомендуемый образец

Журнал учета микроповреждений (микротравм) работников

_____
(наименование организации)

Дата начала ведения Журнала Дата окончания ведения Журнала

N п/п	ФИО пострадавшего работника, должность, подразделение	Место, дата и время получения микроповреждения (микротравмы)	Краткие обстоятельства получения работником микроповреждения (микротравмы)	Причины микроповреждения (микротравмы)	Характер (описание) микротравмы	Принятые меры	Последствия микроповреждений (микротравмы)	ФИО лица, должность производившего запись
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Тема 4.4. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Обязанность работодателя по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Трудовой кодекс РФ закрепил за работником право на возмещение вреда, причиненного его здоровью в процессе трудовой деятельности. Это право усиливает и конкретизирует общее право пострадавшего на возмещение причиненного ему вреда в соответствие с Гражданским кодексом РФ.

Поскольку причинение вреда до известной степени - результат «случайности», происходит не всегда, то наилучшей формой социальной защиты в этих случаях является страхование от профессиональных рисков.

В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан:

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых функций;
- компенсировать моральный вред в установленном законодательством порядке.

Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" устанавливает в Российской Федерации правовые, экономические и организационные основы

обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях.

Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе

Для целей настоящего Федерального закона используются следующие основные понятия:

- 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 настоящего Федерального закона;

  - 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 закона;
- страховщик - Фонд социального страхования Российской Федерации;
- страховой случай - подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья или смерти 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 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 и (или) его смерть;
- 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, исчисленная исходя из сумм выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу застрахованных по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам и включаемых в базу для начисления страховых взносов в соответствии со статьей 20.1 настоящего Федерального закона;

- 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 и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях;
- класс профессионального риска - уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившийся по видам экономической деятельности страхователей;
- 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;
- заработок застрахованного - все виды выплат и иных вознаграждений (как по основному месту работы, так и по совместительству), начисленных в пользу застрахованного в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, договора авторского заказа, если в соответствии с указанными договорами заказчик обязан уплачивать страховщику страховые взносы, и включаемых в базу для начисления страховых взносов в соответствии со статьей 20.1 настоящего Федерального закона.

Задачи обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

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

- обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;
- возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;
- обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Настоящий Федеральный 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.

В случае причинения вреда жизни и здоровью застрахованного обеспечение по страхованию осуществляется в соответствии с настоящим Федеральным законом независимо от возмещения вреда, осуществляемого в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном страховании гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации, 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 от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

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 от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

- физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем;
- физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем.

Физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, предметом которого являются выполнение работ и (или) оказание услуг, договора авторского заказа, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанными договорами заказчик обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Действие настоящего Федерального закона распространяется на граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Регистрация страхователей

Регистрация страхователей осуществляется в территориальных органах страховщика:

1) страхователей - юридических лиц в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня представления страховщику федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственную регистрацию юридических лиц, сведений, содержащихся в едином государственном реестре юридических лиц и представляемых в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2) страхователей - юридических лиц по месту нахождения их обособленных подразделений, которым для совершения операций открыты юридическими лицами счета в банках (иных кредитных организациях) и которые начисляют выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, на основании заявления о регистрации в качестве страхователя, представляемого в срок не позднее 30 календарных дней со дня создания такого обособленного подразделения;

3) страхователей - физических лиц, заключивших трудовой договор с работником, по месту жительства страхователя на основании заявления о регистрации в качестве страхователя, представляемого в срок не позднее 30 календарных дней со дня заключения трудового договора с первым из принимаемых работников;

4) страхователей - физических лиц, обязанных уплачивать страховые взносы в связи с заключением гражданско-правового договора, предметом которого являются выполнение работ и (или) оказание услуг, договора авторского заказа, по месту жительства страхователя на основании

заявления о регистрации в качестве страхователя, представляемого в срок не позднее 30 календарных дней со дня заключения указанного договора.

Право на обеспечение по страхованию

Право застрахованных на обеспечение по страхованию возникает со дня наступления страхового случая.

Право на получение единовременной страховой выплаты в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая имеют:

- дети умершего, не достигшие возраста 18 лет, а также его дети, обучающиеся по очной форме обучения, - до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет;
- родители, супруг (супруга) умершего;
- нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;
- другой член семьи умершего 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 достигшими указанного возраста, но по заключению федерального учреждения медико-социальной экспертизы (далее - учреждение медико-социальной экспертизы) или медицинской организации признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе.

Право на получение ежемесячных страховых выплат в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая имеют:

- дети умершего, не достигшие возраста 18 лет, а также его дети, обучающиеся по очной форме обучения, - до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет;
- 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 достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения медико-социальной экспертизы или медицинской организации признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;
- иные нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания, а также 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 застрахованного, неработающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на получение ежемесячных страховых выплат после окончания ухода за этими лицами.

Ежемесячные страховые выплаты в случае смерти застрахованного выплачиваются:

- несовершеннолетним - до достижения ими возраста 18 лет;
- обучающимся старше 18 лет - до получения образования 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, неработающему 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.

Права и обязанности застрахованного

Застрахованный имеет право на:

1) обеспечение по страхованию в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Федеральным законом;

2) участие в расследовании страхового случая, в том числе с участием профсоюзного органа либо своего законного или уполномоченного представителя;

3) обжалование решений по вопросам расследования страховых случаев в государственную инспекцию труда, профсоюзные органы и в суд;

4) защиту своих прав и законных интересов, в том числе в суде;

5) бесплатное обучение безопасным методам и приемам работы без отрыва от производства, а также с отрывом от производства в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с сохранением среднего заработка и оплатой командировочных расходов;

6) самостоятельное обращение в медицинские организации и учреждения медико-социальной экспертизы по вопросам медицинского освидетельствования и переосвидетельствования;

7) обращение в профсоюзные или иные уполномоченные застрахованными представительные органы по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8) получение от страхователя и страховщика бесплатной информации о своих правах и обязанностях по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9) участие в отношениях, регулируемых настоящим Федеральным законом, лично либо через своего законного или уполномоченного представителя.

Застрахованный обязан:

1) соблюдать правила по охране труда и инструкции по охране труда;

2) извещать страховщика об изменении места своего жительства или места работы, а также о наступлении обстоятельств, влекущих изменение размера получаемого им обеспечения по страхованию или утрату права на получение обеспечения по страхованию, в течение десяти рабочих дней со дня наступления таких обстоятельств;

3) выполнять рекомендации по медицинской, социальной и профессиональной реабилитации в сроки, установленные программой реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, проходить медицинские освидетельствования и переосвидетельствования в установленные учреждениями медико-социальной экспертизы сроки, а также по направлению страховщика.

Права и обязанности страхователя

Страхователь имеет право:

1) участвовать в установлении ему надбавок и скидок к страховому тарифу;

2) требовать участия органа исполнительной власти по труду в проверке правильности установления ему надбавок и скидок к страховому тарифу;

3) защищать свои права и законные интересы, а также права и законные интересы застрахованных, в том числе в суде;

4) участвовать в отношениях, регулируемых настоящим Федеральным законом, лично либо через своего законного или уполномоченного представителя;

5) обращаться в территориальные органы страховщика с заявлением о возврате перечисленных капитализированных платежей и (или) об их зачете в счет предстоящих платежей по страховым взносам в случаях прекращения производства по делу о банкротстве,

предусмотренных абзацами четвертым, шестым и седьмым пункта 1 статьи 57 Федерального закона от 26 октября 2002 года N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)", в порядке, установленном настоящим Федеральным законом.

Страхователь обязан:

1) своевременно представлять в территориальные органы страховщика документы, необходимые для регистрации в качестве страхователя, в случаях, предусмотренных абзацами третьим, четвертым и пятым части первой статьи 6 настоящего Федерального закона, если такие документы (содержащиеся в них сведения) не находятся в распоряжении органов, предоставляющих государственные услуги, органов, предоставляющих муниципальные услуги, иных государственных органов, органов местного самоуправления либо подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организаций в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами или такие документы включены в определенный Федеральным законом от 27 июля 2010 года N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг" перечень документов.

Документы, необходимые для регистрации в качестве страхователя, в случаях, предусмотренных абзацами третьим, четвертым и пятым части первой статьи 6 настоящего Федерального закона, могут быть представлены на бумажном носителе или в форме электронных документов, подписанных уполномоченными на подписание таких документов должностными лицами органов (организаций) тем видом электронной подписи, который установлен законодательством Российской Федерации для подписания этих документов;

2) правильно исчислять, своевременно и в полном объеме уплачивать (перечислять) страховые взносы;

4) обеспечивать меры по предотвращению наступления страховых случаев, нести в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за необеспечение безопасных условий труда;

5) расследовать страховые случаи в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

6) в течение суток со дня наступления страхового случая сообщать о нем страховщику;

7) собирать и представлять за свой счет страховщику в установленные страховщиком сроки документы (их заверенные копии), являющиеся основанием для начисления и уплаты страховых взносов, назначения обеспечения по страхованию, и иные сведения, необходимые для осуществления обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8) направлять застрахованного в учреждение медико-социальной экспертизы на освидетельствование (переосвидетельствование) в установленные учреждением медико-социальной экспертизы сроки;

9) представлять в учреждения медико-социальной экспертизы заключения органа государственной экспертизы условий труда о характере и об условиях труда застрахованных, которые предшествовали наступлению страхового случая;

10) предоставлять застрахованному, нуждающемуся в санаторно-курортном лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая, оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период санаторно-курортного лечения и проезда к месту санаторно-курортного лечения и обратно;

11) обучать застрахованных безопасным методам и приемам работы без отрыва от производства за счет средств страхователя;

13) сообщать в территориальные органы страховщика:

- о создании, ликвидации, изменении адреса (места нахождения) и (или) наименования обособленных подразделений, указанных в подпункте 2 пункта 1 статьи 6 настоящего

Федерального закона, а также о закрытии страхователем - юридическим лицом счета в банке (иной кредитной организации), открытого для осуществления деятельности обособленным подразделением, либо о прекращении полномочий обособленного подразделения по начислению выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц;

- об изменении места жительства (для страхователей - физических лиц, указанных в подпунктах 3 и 4 пункта 1 статьи 6 настоящего Федерального закона);

14) исполнять решения государственной инспекции труда по вопросам предотвращения наступления страховых случаев и их расследования;

15) предоставлять застрахованному заверенные копии документов, являющихся основанием для обеспечения по страхованию;

16) разъяснять застрахованным их права и обязанности, а также порядок и условия обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

17) вести учет начисления и перечисления страховых взносов и производимых им страховых выплат, обеспечивать сохранность имеющихся у него документов, являющихся основанием для обеспечения по страхованию, и представлять страховщику расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее - расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам) по форме, установленной страховщиком по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социального страхования;

18) сообщать страховщику обо всех известных обстоятельствах, имеющих значение при определении страховщиком в установленном порядке надбавок и скидок к страховому тарифу, в том числе сведения о результатах специальной оценки условий труда и проведенных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах работников, подлежащих указанным осмотрам;

19) представлять в территориальные органы страховщика документы, подтверждающие правильность исчисления, своевременность и полноту уплаты (перечисления) страховых взносов и правильность расходов на выплату обеспечения по страхованию застрахованным (при этом указанные документы могут быть представлены в форме электронных документов и переданы с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, доступ к которым не ограничен определенным кругом лиц, включая единый портал государственных и муниципальных услуг);

20) своевременно представлять в установленном порядке в территориальные органы страховщика сведения и документы, необходимые для назначения и выплаты застрахованному обеспечения по страхованию, а также заявление и документы для принятия решения о финансовом обеспечении расходов страхователя на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

21) своевременно представлять в территориальные органы страховщика документы для подтверждения основного вида экономической деятельности, заполненные на основе данных бухгалтерской отчетности за предыдущий год;

22) возмещать страховщику суммы излишне понесенных им расходов на выплату обеспечения по страхованию вследствие представления страхователем неполных и (или) недостоверных сведений и документов.

Ответственность субъектов страхования

Страхователь несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него настоящим Федеральным законом обязанностей по своевременной

регистрации в качестве страхователя у страховщика, своевременной и полной уплате страховых взносов, своевременному представлению страховщику установленной отчетности, за своевременную выплату застрахованным отдельных видов обеспечения по страхованию в случаях, установленных настоящим Федеральным законом, а также за достоверность представляемых страховщику сведений, необходимых для назначения застрахованным обеспечения по страхованию.

Привлечение страхователя к ответственности осуществляется страховщиком в порядке, установленном настоящим Федеральным законом.

Привлечение к административной и уголовной ответственности за нарушения требований настоящего Федерального закона осуществляется в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях и Уголовным кодексом Российской Федерации.

Страховщик несет ответственность за осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, правильность и своевременность обеспечения по страхованию застрахованных и лиц, имеющих право на получение страховых выплат в соответствии с настоящим Федеральным законом.

Застрахованный и лица, которым предоставлено право на получение страховых выплат, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за достоверность и своевременность представления ими страховщику сведений о наступлении обстоятельств, влекущих изменение обеспечения по страхованию, включая изменение размера страховых выплат или прекращение таких выплат.

В случае сокрытия или недостоверности указанных ими сведений, необходимых для подтверждения права на получение обеспечения по страхованию, застрахованный и лица, которым предоставлено право на получение страховых выплат, обязаны возместить страховщику излишне понесенные им расходы добровольно или на основании решения суда.

Страховые тарифы

Страховые тарифы, дифференцированные по классам профессионального риска, устанавливаются федеральным законом.

Проект такого федерального закона на очередной финансовый год и плановый период вносится Правительством Российской Федерации в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

Страховые взносы

Страховые взносы уплачиваются страхователем исходя из страхового тарифа с учетом скидки или надбавки, устанавливаемых страховщиком.

Размер указанной скидки или надбавки рассчитывается по итогам работы страхователя за три года и устанавливается страхователю с учетом состояния охраны труда (включая результаты специальной оценки условий труда, проведенных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров) и расходов на обеспечение по страхованию. Размер установленной скидки или надбавки не может превышать 40 процентов страхового тарифа, установленного страхователю. При наступлении страхового случая со смертельным исходом скидка не устанавливается.

Указанные скидки и надбавки устанавливаются страховщиком в пределах страховых взносов, установленных соответствующим разделом доходной части бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации, утверждаемого федеральным законом.

Уплата страховых взносов страховщику осуществляется страхователем на основании поручения на перечисление денежных средств на соответствующий казначейский счет.

Страховые взносы, за исключением надбавок к страховым тарифам и штрафов, уплачиваются вне зависимости от других взносов на социальное страхование и включаются в

себестоимость произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) либо включаются в смету расходов на содержание страхователя.

Надбавки к страховым тарифам и штрафы, предусмотренные статьями 15 и 19 настоящего Федерального закона, уплачиваются страхователем из суммы прибыли, находящейся в его распоряжении, либо из сметы расходов на содержание страхователя, а при отсутствии прибыли относятся на себестоимость произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг).

Страхователи, направляющие временно своих работников по договору о предоставлении труда работников (персонала) в случаях и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", другими федеральными законами, для работы у другого юридического лица или индивидуального предпринимателя (далее - принимающая сторона), уплачивают страховые взносы с заработка направленных временно работников исходя из страхового тарифа, определяемого в соответствии с основным видом экономической деятельности принимающей стороны, а также из надбавок и скидок к страховому тарифу, устанавливаемых с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах, на которых фактически работают направленные временно работники. Принимающая сторона представляет страхователю сведения о своем основном виде экономической деятельности, результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах и иные сведения, необходимые для определения страхового тарифа и установления надбавок и скидок к страховому тарифу.

Правила отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска, правила установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам, включая порядок предоставления сведений о результатах специальной оценки условий труда и проведенных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах, и правила формирования, размещения и расходования резерва средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний утверждаются Правительством Российской Федерации.

Страхователь уплачивает страховые взносы ежемесячно в срок не позднее 15-го числа календарного месяца, следующего за календарным месяцем, за который начисляются страховые взносы, если иное не предусмотрено в соответствии с настоящим Федеральным законом. Если указанный срок уплаты приходится на день, признаваемый в соответствии с законодательством Российской Федерации выходным или нерабочим праздничным днем, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Контроль за осуществлением обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Страховщик проводит следующие виды проверок:

1) камеральная проверка;

2) выездная проверка.

Целью камеральной и выездной проверок является контроль за соблюдением страхователем законодательства Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в части, касающейся правильности исчисления, своевременности и полноты уплаты (перечисления) страховых взносов страховщику, правильности подтверждения страхователем основного вида экономической деятельности, полноты и достоверности представляемых страхователем или застрахованным (лицом, имеющим право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного) сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты обеспечения по страхованию, а также для принятия решения о финансовом обеспечении расходов страхователя на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Территориальные органы страховщика проводят выездные проверки страхователей на основании разрабатываемых указанными органами ежегодных планов выездных проверок страхователей.

Территориальные органы страховщика вправе проводить проверки банков (иных кредитных организаций) в целях контроля за выполнением банками (иными кредитными организациями) обязанностей, предусмотренных статьей 22.2 настоящего Федерального закона. Форма акта и требования к его составлению устанавливаются страховщиком.

По запросу территориальных органов страховщика органы внутренних дел участвуют вместе с территориальными органами страховщика в проводимых ими выездных проверках.

При выявлении обстоятельств, требующих совершения действий, отнесенных настоящим Федеральным законом к полномочиям территориальных органов страховщика, органы внутренних дел, следственные органы в течение десяти рабочих дней со дня выявления указанных обстоятельств направляют соответствующие материалы в территориальные органы страховщика для принятия по ним решения.

Страховщик, органы внутренних дел, следственные органы в порядке, определяемом соглашением между ними, информируют друг друга об имеющихся у них материалах о нарушении законодательства Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, о принятых мерах по их пресечению, проводимых ими проверках, а также осуществляют обмен другой необходимой информацией в целях выполнения возложенных на них задач.

Тема 4.5. Организация и проведение внутреннего аудита безопасности труда

Охрана труда представляет собой совокупность мер по обеспечению безопасности сотрудников. Аудит по охране труда позволяет повысить эффективность этой системы. В процессе проверки выявляются имеющиеся нарушения, проверяется соответствие документов законам.

Цели и результаты аудита

Рассмотрим ожидаемые результаты аудита по охране труда:

- Системная оценка деятельности компании в сфере охраны труда.
- Проверка соответствия деятельности организации существующим законам.
- Обнаружение слабых мест.
- Прогнозирование вероятных рисков.
- Разработка плана мероприятий по устранению нарушений.
- Расстановка приоритетов при устранении нарушений.
- Поиск причин имеющихся нарушений.

Цели мероприятия:

- Оценка деятельности, на основании которой можно сделать объективные выводы о бизнес-процессах.
- Проверка состояния компании на данный момент.

Аудит по охране труда – обязательная мера для большой компании, в которой работает много сотрудников. Мероприятие позволяет контролировать соответствующую сферу. Комплексная оценка деятельности нужна, в первую очередь, самому предприятию.

Внутренний аудит компании

Существует два вида аудита по охране труда: внешний и внутренний. Первый вид предполагает проведение проверки представителями сторонней организации. Внутренний аудит осуществляется силами сотрудников самой проверяемой компании. Это доступный инструмент для контроля условий труда на предприятии. Проверяться может как компания в общем, так и конкретное рабочее место. Рассмотрим преимущества внутреннего аудита:

- Получение достоверных сведений об условиях труда.
- Составление локальных статистических данных.
- Возможность составления объективного отчета, который будет предоставлен инвесторам и акционерам.

Внутренний аудит может проводиться как планово, так и внепланово. Плановые проверки выполняются 1-2 раза в год. В каких случаях имеет смысл проводить мероприятие внепланово? Оно связывается с падением эффективности труда. Если какой-либо показатель, относящийся к охране труда, резко меняется, следует осуществить проверку.

Виды внутреннего аудита и порядок его проведения

Различают следующие виды аудита по охране труда:

Внеплановый. Цель – сбор информации для оперативного устранения нарушений. Проводится представителями службы охраны труда.

Целевой. Цель – сбор информации о конкретном объекте.

Комплексный. Цель – осуществление полноценной проверки системы управления условиями труда. Для проведения мероприятия назначается комиссия, в которую входят представители службы охраны труда.

При любой проверке, как правило, предварительно формируется график предстоящих работ.

Рассмотрим все этапы внутреннего аудита:

1. Разработка стандарта проведения аудита. В стандарте указывается порядок проведения проверки, форма отчета по итогам мероприятия, порядок устранения обнаруженных нарушений. Разрабатывается стандарт на неопределенный срок. Если требуется, его можно пересмотреть. Хранится он вместе с прочей внутренней документацией.
2. Определение предметов проверки. Можно выбрать несколько объектов, если это целевой аудит. Также может быть проведена проверка всех аспектов деятельности. Проверяться могут такие предметы, как наличие опасности здоровью сотрудников, знание сотрудниками охраны труда, наличие всей необходимой документации, готовность работников к аварийным ситуациям.
3. Разработка программы аудита. Ответственность за разработку возложена на назначенную комиссию. Документ включает в себя следующие пункты: предмет проверки, ее цель, продолжительность мероприятия, лица, входящие в состав комиссии. Программ аудита может быть несколько.
4. Издание приказа. Руководителю требуется издать приказ об осуществлении проверки. Составляется он по соответствующему образцу. Если проводится аудит в структурных подразделениях, о мероприятии нужно предупредить руководителя предприятия за 10 суток до его начала.
5. Изучение всех требуемых документов. Аудитору нужно предоставить документацию, касающуюся охраны труда. В частности, на этом этапе анализируются внутренние акты, нормативные и правовые документы, технологические бумаги. Также понадобится разработать контрольные листы.
6. Проведение проверки. На этом этапе выполняется сбор информации, проведение интервью с работниками, анализ собранных данных, наблюдение за деятельностью сотрудников. Нужно проверить, имеется ли на предприятии вся необходимая документация. Проверка проводится в рабочие часы. Если это невозможно, аудит осуществляется в нерабочее время. Однако на это, согласно статье 99 ТК РФ, требуется письменное согласие сотрудника. Сверхурочный труд, согласно статье 152 ТК РФ, оплачивается дополнительно. При этом должно быть соответствующее распоряжение руководителя.

7. Составление протокола несоответствия и подготовка отчета. По результатам аудита составляется протокол. В нем прописываются все обнаруженные правонарушения. К примеру, это может быть нарушение сроков проведения учебных мероприятий по охране труда. Желательно указать значимость нарушения и его содержание. Составленный отчет предоставляется руководителю компании. Документ должен быть подготовлен в течение 7 дней. На его основании проводится дальнейшее устранение нарушений.
8. Организация итогового собрания по результатам проверки. О результатах аудита требуется известить ответственных лиц. Желательно проинформировать их также о причинах нарушений. На этапе встречи определяются лица, которые будут заниматься устранением нарушений, а также сроки этого мероприятия.
9. Устранение нарушений. Предположительное время ликвидации несоответствий – 30 дней. Этот срок продлевается при увеличенных объемах работы, необходимости в привлечении профессионалов или финансовых средств.
10. Регистрация материалов проверки в реестре локальных аудитов. В реестр включается программа мероприятия, его график, итоговый отчет, контрольные листы.

Регулярное проведение внутренних аудитов позволяет увеличить безопасность условий труда, снизить опасность травм, своевременно исправлять все нарушения, не допускать появления аварийных ситуаций. Внешний аудит осуществляется по похожему алгоритму.

Внешний аудит по охране труда

Основное отличие внутреннего от внешнего аудита заключается в том, что последний проводится сторонними независимыми компаниями. Руководителю компании требуется сначала найти организацию, занимающуюся соответствующей деятельностью. Затем с ней заключается гражданско-правовой договор. Услуги сторонней компании нужны для следующих целей:

- Проверки документации на соответствие требованиям закона.
- Подготовки компании к проверкам со стороны государственных органов.

Для объективности аудита рекомендуется обратиться в крупную компанию с соответствующими лицензиями. Предварительно следует ознакомиться с отзывами о ее работе. Что выбрать: внутренний или внешний аудит? Внутреннюю проверку провести проще. Документы не придется доверять сторонним специалистам. Внешний аудит обеспечивает большую объективность.

ГОСТ Р 12.0.008-2009

Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 придает особое значение аудитам как методу менеджмента для обеспечения мониторинга и определения эффективности и результативности системы управления охраной труда и ее элементов по обеспечению безопасности и охраны здоровья работников и предотвращению инцидентов. Аудиты являются также существенной частью деятельности по оценке соответствия при сертификации/регистрации, оценке поставщиков, инспекционном контроле.

ГОСТ Р 12.0.008-2009 содержит руководящие указания по управлению программами аудита, проведению внутренних или внешних аудитов системы управления охраной труда, а также по компетентности и оценке аудиторов (экспертов).

Указания настоящего стандарта являются гибкими. Использование этих указаний может быть различным в зависимости от размера, вида деятельности, сложности проверяемых организаций, а также целей и области аудита. В выделенных рамках представлены дополнительные указания или примеры по конкретным вопросам в виде практических рекомендаций. В некоторых случаях они направлены на поддержку использования настоящего стандарта на малых предприятиях. Настоящий стандарт предназначен для организаций, которым необходимо проводить внутренние и/или внешние аудиты системы управления охраной труда или управлять программами аудита.