

# 1. Основы охраны труда в Российской Федерации.

## 1.1. Основные понятия охраны труда.

### 1.1.1. Трудовая деятельность человека. Общие понятия о трудовой деятельности человека.

Трудовая деятельность (труд) — это энергозатратная, общепризнанная целесообразной деятельность человека, требующая приложения усилий и осуществления работы. посредством трудовой деятельности человек видоизменяет те или иные элементы внешнего мира и приспособливает их для удовлетворения своих потребностей.

Труд является основой жизнедеятельности и развития человека. Продукт труда может быть выражен в стоимостной, денежной форме как полученный в результате его реализации доход или заработок. В процессе труда человек взаимодействует с предметами труда и средствами труда, а также с окружающей средой. Взаимодействие человека с предметами и средствами труда определяется развитием технологий, уровнем автоматизации производства.

Труд, как и любая деятельность человека, сложное, многоплановое явление материального мира, в том числе его социального устройства, и вместе с тем явление личной (а значит и психической) жизни почти каждого.

Основой всего является «простой процесс труда» (еще его называют «живым трудом»), осуществляемый трудящимся человеком (субъектом труда) по преобразованию предмета труда с помощью средств труда в продукт труда. Простой процесс труда наглядно показывает процесс преобразования внешнего мира человеком. Существует большое количество видов различного труда неисчерпаемо, и можно выделить массу всевозможных его классификаций, но мы обратимся к исторически самому первому и наиболее распространенному (в том числе и в настоящее время) типу труда – физическому труду.

Физический труд – одна из основных форм простого процесса труда, которая характеризуется преобладанием физической нагрузки над психической. В физическом труде человек в основном использует свою мышечную энергию и силу для приведения «в действие» средств и предметов труда по преобразованию цели труда в продукт и частично управляет этим процессом. Физический труд может потребовать значительных физических усилий (например, при поднятии или перемещении тяжести) или высокой напряженности, когда какое-то движение надо выполнять в высоком ритме, или выносливости, когда какое-то действие надо производить длительное время. Весь прогресс человечества связан с «освобождением» от физического труда.

Вначале весь физический труд был ручным трудом (в современной терминологии – немеханизированный и неавтоматизированный). При механизированном труде (при выполнении монотонной работы) в целом тяжесть труда снижается, но для ряда операций нарастает напряженность работы, требующая большей внимательности и координации движений человека.

Автоматизированный труд вытесняет человека из простого процесса труда, оставляя за ним функции участия в других простых процессах труда, связанных с разработкой, наладкой, контролем.

Умственный труд – вторая из основных форм процесса труда, которая характеризуется преобладанием умственной деятельности над физической (мышечной). В процессе умственного труда человек по большей части использует свои интеллектуальные способности.

Технический прогресс автоматизации, роботизация и информатизация всех видов деятельности неизбежно уменьшает роль физического труда и увеличивает роль умственного. Но при этом одни проблемы, заменяют другие. Ответственность оператора за своевременное реагирование на сигнальную информацию и принятие правильного решения (например, авиадиспетчер, машинист

электровоза, диспетчер атомной электростанции и т.д.), непрекращающаяся монотонность такого труда, требующего постоянного внимания и сосредоточенности, ставят ранее не существовавшие проблемы облегчения умственного труда на повестку дня XXI века.

Характер труда существенно меняется, когда вместо одного человека начинают трудиться несколько. Организация труда одного человека, либо двух человек, либо трех и более сотрудников совершенно различные задачи, вносящие свои проблемы в осуществление простого процесса труда.

Человек – существо социальное, да и труд – источник всякого богатства, а потому труд носит двойственный характер. Он не только процесс труда по преобразованию материального мира, но и социальное отношение, участвующих в нем людей. Социальность труда обусловлена формой собственности на средства производства и связан с правом собственности продукта труда. По этому признаку различают частный труд (владельца/арендатора) и наемный труд. Социальный характер труда (как источника средств к существованию и богатства) проявляется и в формировании способов мотивации труда (желание, осознанная необходимость, принуждение).

Всемирное и всеобщее разделение труда, рост масштабов современного товарного производства привели к преобладанию наемного труда, называемого профессиональным. Наемный труд – результат осознанной необходимости трудиться работнику, чтобы не помереть с голоду и одновременно осознанной нанимающим его работодателем необходимости привлечения работников для выполнения реализуемого им процесса производства для получения в итоге прибыли.

Различные виды труда разделяются в зависимости от их целевого назначения, сферы приложения и функциональной роли в производственной деятельности. Как и любая другая деятельность трудовая деятельность содержит в себе различные опасности, в том числе опасности для жизни и здоровья занятого в простом процессе труда человека. Для защиты от них нужно многое знать и уметь.

### **1.1.2. Условия труда.**

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

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.

Под факторами трудового процесса (безотносительно окружающей среды) понимают основные характеристики: тяжесть труда и напряженность трудового процесса.

Тяжесть труда – характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие жизнедеятельность человека.

Тяжесть труда определяется физической динамической нагрузкой, массой поднимаемого и перемещаемого груза, общим числом монотонных рабочих движений, величиной статической нагрузки, характером рабочей позы, глубиной и частотой наклона корпуса, перемещениями в пространстве.

Напряженность труда – характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. К факторам, которые характеризуют напряженность труда, относятся

интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, график и сменность работы.

Под факторами рабочей среды, в которой человек осуществляет деятельность, понимают множество различных факторов среды, от физических до социально-психологических. Все эти факторы либо прямо, либо косвенно влияют на здоровье человека. В основном выделяют такие производственные факторы, которые представляют собой особую опасность (угрозу) для человека, ибо причиняют существенный вред их здоровью, серьезно ограничивая (вплоть до лишения) их трудоспособность.

Факторы производственной среды, которые при определенных условиях могут вызвать производственную травму работника, стали называть опасным производственным фактором, а факторы производственной среды, которые при определенных условиях могут вызвать профессиональное заболевание работника, стали называть вредным производственным фактором. Следует заметить, что вредный фактор легко становится опасным при определенных условиях.

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.

Основными причинами профессиональных заболеваний являются высокие показатели вредных производственных факторов и длительность их воздействия на организм человека, а также индивидуальные особенности и отклонения в состоянии здоровья отдельно взятого работника, в том числе не выявленные при медицинских осмотрах, а низкие значения не приводят к таким заболеваниям. Оценка условий труда по характеру воздействия вредных производственных факторов использует понятие так называемого порогового воздействия факторов производственной среды.

В рамках этого понятия считается, что ниже определенного порога – предельно допустимого для сохранения здоровья значения вредного производственного фактора – его вредное воздействие практически отсутствует и им можно полностью (для практических нужд) пренебречь. Классическим примером реализации понятия порогового воздействия химических веществ на живой организм является понятие ПДК – предельно допустимой концентрации, впервые предложенного в начале 20-х годов XX века.

Официальное определение ПДК вредных веществ в воздухе рабочей зоны выглядит так: «Гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ) – уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч и не более 40 ч в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующих поколений. Соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушение состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью» («Р 2.2.2006-05 Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда». Руководство утверждено Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации Г.Г. Онищенко 29 июля 2005 г.)

Введение ПДК, а затем и ПДУ (предельно допустимого уровня) позволяет на практике разграничить безопасные условия труда, где концентрации ниже ПДК (уровни ниже ПДУ), и значит, профессиональные заболевания практически невозможны, от неблагоприятных условий труда, где концентрации (уровни) выше ПДК (ПДУ) и возникновение профессиональных заболеваний гораздо более вероятно.

На этом принципе основано практически все гигиеническое нормирование вредных производственных факторов и условий труда, а величины гигиенических нормативов (ГН) получены и обоснованы для 8- часовой рабочей смены.

Важным условием является то, что исследуемые в лабораториях влияние одного производственного фактора, например, того или иного ксенобиотика встречаются относительно редко. Ксенобиотики (от греч. ξενος) — чужеродные для живых организмов химические вещества, естественно не входящие в биотический круговорот, и, как правило, прямо или косвенно порождённые хозяйственной деятельностью человека. К ним относятся: пестициды, минеральные удобрения, моющие средства (детергенты), радионуклиды, синтетические красители, полиароматические углеводороды и др. Попадая в окружающую природную среду, они могут вызвать у человека аллергические реакции, гибель, изменить наследственные признаки, снизить иммунитет, нарушить обмен веществ, нарушить ход процессов в естественных экосистемах вплоть до уровня биосферы в целом.

Гораздо чаще на работающего человека действует целый комплекс различных вредных производственных факторов, вся совокупность факторов производственной среды. При этом изменяется и результат ее воздействия на организм человека. В реальных условиях современного производства организм человека все чаще и чаще подвергается одновременному воздействию различных веществ. Комплексным принято называть такое воздействие, когда вещества поступают в организм одновременно, но разными путями (через дыхательные пути с вдыхаемым воздухом, желудок с пищей и водой, кожные покровы). Комбинированным принято называть такое воздействие ксенобиотиков, когда ксенобиотики одновременно или последовательно поступают в организм одним и тем же путем.

Различают несколько видов комбинированного действия(воздействия):

1. Независимое действие. Результирующий эффект не связан скомбинированным воздействием и не отличается от изолированного действия каждого компонента смеси, а потому обусловлен преобладанием действия наиболее токсичного компонента и равен ему.
  2. Аддитивное действие. Результирующий эффект смеси равен сумме эффектов каждого компонента комбинированного воздействия.
  3. Потенцированное действие. Результирующий эффект смеси при комбинированном воздействии больше суммы эффектов раздельного действия всех компонентов смеси.
  4. Антагонистическое действие. Результирующий эффект смеси при комбинированном воздействии меньше суммы эффектов раздельного действия всех компонентов смеси.
- Комбинации веществ с независимым действием встречаются достаточно часто, но, как и комбинации с антагонистическим действием, не существенны для практики, поскольку аддитивное и потенцированное действия более опасны. Примером аддитивного действия является наркотическое действие смеси углеводов. Потенцированное действие отмечено при совместном действии сернистого ангидрида и хлора, алкоголя и ряда производственных ядов. Часто встречается сочетанное воздействие ксенобиотиков с другими неблагоприятными факторами, например такими, как высокая и низкая температура, повышенная, а иногда и пониженная влажность, вибрация и шум, различного рода излучения и др. При сочетанном воздействии ксенобиотиков с другими факторами эффект может оказаться более значительным, чем при изолированном воздействии того или иного фактора.

Чаще на практике встречается ситуация, когда воздействие ксенобиотика имеет «перемежающийся» или «прерывистый» характер. Такое воздействие ксенобиотиков оказывает особое действие. Известно, что максимальный эффект любого воздействия наблюдается в начале и в конце воздействия раздражителя. Переход от одного состояния к другому требует адаптации,

а потому частые и резкие колебания уровня раздражителя ведут к более сильному воздействию его на организм.

При одновременном воздействии ксенобиотиков и высокой температуры возможно усиление токсического эффекта. При повышенной влажности также может увеличиваться опасность отравлений, в особенности раздражающими газами. Возрастание токсического эффекта зарегистрировано как при повышенном, так и при пониженном барометрическом давлении. Производственный шум также может усиливать токсический эффект. Это доказано для оксида углерода, стирола, алкилнитрила, крекинг-газа, нефтяных газов, аэрозоля борной кислоты. Промышленная вибрация аналогично шуму также может усиливать токсическое действие ксенобиотиков. Например, пыль кобальта, кремниевые пыли, дихлорэтан, оксид углерода, эпоксидные смолы оказывают более выраженное действие при сочетании их действия с вибрацией по сравнению с воздействием чистых ксенобиотиков. Работник соприкасается с ксенобиотиками, как правило, выполняя одновременно физическую работу. Физическая нагрузка, оказывающая мощное и разностороннее влияние на все органы и системы организма, не может не отразиться на условиях всасывания, распределения, превращения и выделения ксенобиотиков, а в конечном итоге – на течении интоксикации.

В настоящее время условия труда классифицируются согласно гигиеническим критериям, установленным в Руководстве Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», утверждено Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации Г.Г. Онищенко 29 июля 2005 г. (введено в действие с 1 ноября 2005 г.)

Условия труда подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

1-й класс -оптимальные условия труда – условия, при которых сохраняется здоровье работников и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы факторов рабочей среды установлены для микроклиматических параметров и факторов трудовой нагрузки. Для других факторов условно за оптимальные принимаются такие условия труда, при которых вредные факторы отсутствуют либо не превышают уровней, принятых в качестве безопасных для населения.

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

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

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

2-я степень 3-го класса (3.2) – условия труда, при которых уровни вредных факторов вызывают стойкие функциональные изменения, приводят в большинстве случаев к увеличению профессионально обусловленной заболеваемости (что проявляется повышением уровня

заболеваемости с временной утратой трудоспособности и, в первую очередь, теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых органов и систем для данных факторов), к появлению начальных признаков или легких (без потери профессиональной трудоспособности) форм профессиональных заболеваний, возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 лет и более);

3-я степень 3-го класса (3.3) – условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных заболеваний легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности, росту хронической патологии, 4-я степень 3-го класса (3.4) – условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечаются значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

4-й класс-опасные (экстремальные) условия труда характеризуются уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т. ч. в тяжелых формах. Работа в опасных условиях труда (4-й класс) не допускается, за исключением ликвидации аварий и проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. При этом работа должна осуществляться с применением соответствующих СИЗ и при строгом соблюдении временных режимов, регламентированных для таких работ.

Безопасные условия труда — это «условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов» (статья 209 ТК РФ).

### **1.1.3. Общие сведения об организме человека и его взаимодействии с окружающей средой.**

Не зная «себя», нельзя понять, как следует защищать «себя» от угроз внешнего мира, а потому мы позволим себе напомнить некоторые основные данные анатомии и физиологии человека. Современный человек прошел длительный эволюционный путь приспособления к окружающей среде, а человеческий организм представляет собой единое целое, все системы и органы которого развиваются и функционируют во взаимной зависимости и обусловленности. Хотя организм функционирует как единое целое, деление его на те или иные системы необходимо для понимания функционирования организма во внешней среде, особенно если эти системы либо анатомически достаточно отчетливо выделены, как, например, системы кровообращения и пищеварения, либо являются физиологически функциональными, как, например, системы терморегуляции и иммунитета.

Человеческий организм настолько сложен, что его изучением занимается целый ряд научных дисциплин. Мы будем рассматривать его очень упрощенно и только с позиций обеспечения безопасности человека в процессе труда. С этих позиций в человеческом организме с некоторой долей условности можно выделить условно названные: формообразующие системы, системы жизнеобеспечения, системы управления.

К системам формообразования можно отнести костную и мышечную системы, а также кожу и ряд слизистых оболочек. К системам жизнеобеспечения надо отнести все системы обмена с внешней средой (дыхательную, пищеварительную и выделительную системы) и распределения веществ в организме между различными органами (сердечно-сосудистую систему). К системам управления относят вегетативную и центральную нервную системы.

Все системы организма состоят из различных органов, функционально взаимосвязанных друг с другом. Органы построены из различных тканей. Ткани состоят из клеток и межклеточного вещества, в которых происходят различные биохимические процессы. В каждом органе имеются кровеносные сосуды, а в большинстве и лимфатические. Ко всем органам подходят и разветвляются в них нервы. Костно-мышечная система образует опорно-двигательный аппарат человека и обеспечивает автономность организма, возможность совершения им различных действий и перемещения в пространстве. Кроме того, кости, мышцы и кожа обеспечивают защиту других, так называемых внутренних органов от непосредственного воздействия внешней среды. Помимо защитных функций кожа участвует в обмене веществ и терморегуляции.

Сердце и кровеносные сосуды образуют замкнутую систему, по которой кровь движется благодаря сокращениям сердечной мышцы и стенок сосудов. Кровеносные сосуды делятся на три основных типа: артерии, капилляры и вены. Артерии несут кровь от сердца. Они разветвляются на сосуды все меньшего диаметра, по которым кровь поступает во все части тела. В самых отдаленных от сердца частях тела кровеносные сосуды столь малы, что различимы лишь под микроскопом. Именно эти микроскопические сосуды, капилляры, снабжают клетки кислородом и питательными веществами. После их доставки кровь, нагруженная конечными продуктами обмена веществ, направляется в сердце по сети сосудов, называемых венами, а из сердца – в легкие, где происходит газообмен, в результате которого кровь насыщается кислородом. Дыхательная, пищеварительная и выделительная системы служат для потребления из окружающей среды необходимых для жизни веществ и удаления продуктов метаболизма (биохимических процессов жизни).

Немаловажную роль в поддержании водно-солевого и кислотно-щелочного баланса организма играет потоотделение через кожу. В среднем же спотом человек выделяет 600 мл воды в сутки. С потом выводится огромное (около 270) количество химических веществ. Анатомически нервная система состоит из центральной и периферической систем. Центральная нервная система включает головной и спинной мозг, а периферическая, – черепно-мозговые и спинномозговые нервы, а также нервные узлы и сплетения, лежащие вне спинного и головного мозга.

Поступающая сенсорная информация подвергается обработке, проходя специфические проводящие пути: например, болевые, зрительные или слуховые нервные волокна. Чувствительные проводящие пути идут в восходящем направлении к центрам головного мозга. Результат деятельности центральной нервной системы – активность, в основе которой лежит сокращение или расслабление мышц либо секреция или прекращение секреции желез. Вегетативная, или автономная, нервная система регулирует деятельность произвольных мышц, сердечной мышцы и различных желез. Ее структуры расположены как в центральной нервной системе, так и в периферической. Деятельность вегетативной нервной системы направлена на поддержание относительно стабильного состояния внутренней среды организма: постоянной температуры тела или кровяного давления, соответствующего потребностям организма. Вегетативная нервная система делится на симпатическую и парасимпатическую. Симпатическая система стимулирует те процессы, которые направлены на мобилизацию сил организма в экстремальных ситуациях или в условиях стресса. Парасимпатическая же система способствует накоплению или восстановлению энергетических ресурсов организма.

Симпатическая и парасимпатическая системы действуют координировано, и их нельзя рассматривать как антагонистические. Они сообща поддерживают функционирование внутренних органов и тканей на уровне, соответствующем интенсивности стресса и эмоциональному состоянию человека. Обе системы функционируют непрерывно, но уровни их активности колеблются в зависимости от ситуации. Эндокринная система состоит из желез внутренней

секреции, не имеющих выводных протоков. Они производят химические вещества, называемые гормонами, которые поступают непосредственно в кровь и оказывают регуляторное действие на отдаленные от соответствующих желез органы.

Центральная нервная система регулирует деятельность всех органов, систем и всего организма в целом и представляет собой совокупность нервных клеток и отходящих от них отростков. В этой совокупности клеточных тел, находящихся в черепной коробке (головной мозг) и позвоночном канале (спинной мозг), происходит переработка информации, которая поступает к ним по чувствительным нервам и исходит от них к исполнительным органам по двигательным (к мышцам) и вегетативным (к внутренним органам) нервам. Все нервы и их разветвления образуют периферическую нервную систему.

Центральная нервная система организует процессы жизнедеятельности в соответствии с условиями внешней среды, изменяя функционирование работы отдельных органов и систем. При этом функционирование всех систем тесно переплетено. Например, в процессе переноса веществ кровообращением помимо сердечно-сосудистой системы участвуют и мочевыделительная, поскольку кровотоки проходят через почки, и дыхательная, поскольку кровотоки проходят через легкие, и пищеварительная, и кровеносная. Основой влияния пищеварительной системы на сердечно-сосудистую является их тесная связь через водно-электролитный обмен. Опорно-двигательный аппарат оказывает очень большое влияние на механическое перемещение крови.

Чтобы запустить все системы в работу, центральная нервная система (и человек вместе с ней) должна иметь информацию о состоянии внешней среды, что и достигается с помощью различных анализаторов и рецепторов так называемых органов чувств. Любой анализатор состоит из рецептора, проводящих нервных путей и мозгового конца. Часть рецепторов приспособлена к восприятию изменений в окружающей среде (экстерорецепторы), а часть – во внутренней (интерорецепторы). Рецептор превращает энергию раздражителя в нервный процесс. Проводящие пути передают нервные импульсы в кору головного мозга. Между рецепторами и мозговым концом существует двусторонняя связь, которая обеспечивает саморегуляцию анализатора.

Исключительную роль в жизни человека и его взаимоотношениях с внешним миром играет зрительный анализатор. С его помощью мы получаем львиную долю (порядка 90%) информации. Посредством зрения мы практически мгновенно и на значительных расстояниях познаем форму, величину, цвет предмета, направление и расстояние, на котором он находится от нас. Зрительный анализатор включает в себя глаз, зрительный нерв и зрительный центр, располагающийся в затылочной доле коры головного мозга.

Вторым по важности после зрительного анализатора является слуховой. Только он позволяет нам получать информацию вне поля зрения, например, из-за спины, или в темноте с различных расстояний практически мгновенно. Различия между скоростями света и звука ощутимы для нас при наблюдении далекой грозы, взрывов и т.п. Еще один анализатор – обоняние также позволяет получать информацию с больших расстояний, однако им гораздо лучше владеют представители животного мира, чем человек. Обонятельные рецепторы находятся в носу и воспринимают в воздухе ничтожнейшие количества вещества, ощущаемые как запах. Еще один анализатор – вкус позволяет получать информацию о качестве пищи. Мы ощущаем вкус рецепторами, расположенными на языке и слизистой ротовой полости.

Под осязанием мы понимаем ощущения, возникающие при непосредственном воздействии раздражителя на поверхность кожи. Кожа буквально нашпигована рецепторами различных анализаторов. Тактильный анализатор воспринимает прикосновение и давление на рецепторы кожи. Температурная чувствительность кожи обеспечивается двумя типами рецепторов –



холодовыми и тепловыми. Интересно пространственное распределение болевых рецепторов. Их много там, где мало тактильных рецепторов, и наоборот. Болевые рецепторы вызывают рефлекс удаления от раздражителя, ибо болевой раздражитель – это опасность. Под влиянием боли организм быстро мобилизуется на борьбу с опасностью, работа всех систем организма перестраивается. Рассмотренные выше анализаторы настолько важны и давно известны человеку, что он назвал их органами чувств: зрением, слухом, обонянием, осязанием и вкусом. Но кроме них у человека есть и другие анализаторы, и рецепторы.

Мозг человека получает информацию не только от окружающей среды, но и от организма. Чувствительные нервные аппараты имеются во всех внутренних органах. Во внутренних органах под влиянием внешних условий возникают определенные ощущения, которые порождают сигналы. Эти сигналы являются необходимым условием регуляции деятельности внутренних органов. Важными анализаторами являются проприорецепторы, позволяющие чувствовать напряжения мышц и пространственное расположение тела и конечностей. Несмотря на различие многообразных рецепторов и анализаторов, их функционирование имеет много общего, поскольку все они сложились в процессе эволюции для защиты от опасностей.

В реальных условиях земного обитания на человека действует масса самых разных, зачастую слабых, раздражителей. В ходе эволюции человек выработал в себе способность воспринимать только те раздражители, интенсивность которых достигает некоторой определенной величины. Такую минимальную адекватно ощущаемую величину принято называть нижним абсолютным порогом чувствительности или порогом восприятия. При этом восприятие всегда запаздывает относительно начала воздействия раздражителя на некоторое время, называемое скрытым (латентным) периодом. Выше порога восприятия интенсивность ощущений медленно нарастает при увеличении интенсивности раздражителя, а их связь может быть приближенно выражена логарифмическим законом Вебера-Фехнера. Такая связь раздражителя и ощущения не случайна, так как позволяет свести очень широкий диапазон раздражителей к гораздо более узкому диапазону ощущений, причем наибольшей трансформации подвергаются наибольшие значения раздражителя. Высокие значения раздражителя встречаются в природе редко и, как правило, связаны с опасностью, о наступлении которой организм должен быть «предупрежден». Поэтому при увеличении интенсивности раздражителя всегда наступает момент, когда ощущение сменяется специальным сигналом опасности – болью, от которой организм хочет только одного – избавиться, а, избавляясь от нее, избавляет и себя от опасности. Такую максимальную адекватно ощущаемую величину раздражителя принято называть верхним абсолютным порогом чувствительности или болевым порогом. Интервал от минимальной до максимальной адекватно ощущаемой величины (от порога восприятия до болевого порога) определяет диапазон чувствительности анализатора. В пределах своего диапазона чувствительности анализатор может перестать различать два разных, но близких по интенсивности раздражителя.

Для оценки этой способности анализатора говорят о дифференциальном пороге (или пороге различения), под которым понимают минимальную разность между интенсивностями двух раздражителей, которая вызывает едва заметное различие ощущений.

Как и все в живом мире, величины порогов не являются строго стабильными. Они зависят от многих факторов, зачастую трудно учитываемых. Поэтому все пороги должны рассматриваться как среднестатистические величины. В реальных условиях деятельности на каждый анализатор человека действует одновременно несколько раздражителей. Следовательно, нужно учитывать не только возможности анализатора, но и те условия, в которых будет работать человек. Поэтому, определяя оптимальные условия функционирования, необходимо учитывать всю систему раздражителей, действующих на все анализаторы человека. Подчеркнем, что разделение всей

совокупности анализаторов на отдельные системы довольно условно. Эти системы отчетливо различаются лишь по своим рецепторам. В подавляющем большинстве случаев изменение характера жизнедеятельности организма в ответ на изменение условий внешней среды происходит при участии нескольких анализаторов, и тогда провести четкую грань между ними практически невозможно. Например, в регуляции позы принимают участие вестибулярный аппарат, гравирецепторы и проприорецепторы мышц, тактильные рецепторы кожи, рецепторы органа зрения. Кроме того, в данном случае все системы анализаторов имеют один и тот же исполнительный механизм – опорно-двигательный аппарат. Еще труднее выделить отдельные анализаторы в том случае, когда выбор реакции на внешнее возмущение осуществляется сознательно.

В ходе эволюции в организме человека развился ряд специализированных систем, закрепленных в анатомическом строении и физиологическом функционировании человека, предназначенных для компенсации неблагоприятных изменений внешних условий. Любое изменение условий окружающей среды автоматически формирует соответствующее изменение жизненных процессов в организме, направленное на то, чтобы это внешнее изменение не привело к повреждению и гибели организма. Происходящие под воздействием изменения внешней среды изменения во внутренней среде организма направлены одновременно, с одной стороны, на приспособление (адаптацию) к новым условиям внешней среды, а, с другой стороны, на сохранение относительно неизменного состояния (гомеостаза или гомеостаза) внутренней среды организма и ее функционирования.

Адаптация и гомеостазис – взаимосвязанные и дополняющие друг друга процессы, являющиеся одной из важнейших особенностей всех живых систем. Без преувеличения можно сказать, что это основные механизмы безопасного функционирования человеческого организма, определяющие его здоровье и даже жизнь. В обычных условиях нормально меняющейся внешней среды организм, успешно справляющийся с необходимостью адаптации и поддержания гомеостаза, является здоровым. Когда организм для поддержания гомеостаза включает механизмы компенсаторных реакций, приходится говорить о так называемом преморбидном состоянии – состоянии предболезни. В этом состоянии еще нет клинических симптомов болезни, как ее понимает современная медицина, но сказать, что человек здоров, к сожалению, нельзя. Когда организм не может адаптироваться к условиям внешней среды, он заболевает и/или гибнет.

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

#### **1.1.4. Основные принципы обеспечения безопасности труда.**

В настоящее время известны два фундаментальных принципа обеспечения безопасности труда, и оба они связаны с СЕГОДНЯШНЕЙ ГОТОВНОСТЬЮ управлять ВОЗМОЖНЫМИ БУДУЩИМИ СОБЫТИЯМИ И ПРЕДОТВРАЩАТЬ ИХ, ЕСЛИ ОНИ МОГУТ ПРЕДСТАВИТЬ ДЛЯ НАС ОПАСНОСТЬ.

Первый принцип – ПРИНЦИП ПРОФИЛАКТИКИ, ПРИНЦИП ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ. Он состоит в постоянном (систематическом) выполнении различных мероприятий, направленных на предупреждение, профилактику, ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ опасностей, ликвидацию или снижение риска. В настоящее время все мировое сообщество убеждено, что это ОСНОВНОЙ, ГЛАВНЫЙ ПРИНЦИП обеспечения реальной безопасности.

Второй принцип – ПРИНЦИП МИНИМИЗАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ неблагоприятного события, которое не удалось предотвратить. Этот принцип состоит в выполнении мероприятий постоянной готовности к ликвидации появления опасности и минимизации ее последствий. Он вытекает из невозможности обеспечения АБСОЛЮТНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ. Первым практическим шагом, который необходимо осуществить, исходя из требований основного принципа обеспечения безопасности труда и гигиены труда, является организация и реализация ПРЕВЕНТИВНЫХ МЕР, осуществление ПРОФИЛАКТИКИ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. При этом реализация первого принципа должна происходить не хаотически, а, исходя из строгой логики ранжирования профилактических мер и строгого соблюдения последовательности (приоритетности) выполнения различных мероприятий.

Предупредительные и регулирующие меры должны быть осуществлены в следующем порядке приоритетности:

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

Среди профилактических мер используются и инженерно-технические меры предотвращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и «правильная» организация работ по охране труда. На практике в достаточно часто встречающихся случаях опасности и риски не могут быть устранены, ибо это требует нерациональной затраты человеческих, материальных и финансовых ресурсов. В этих-то случаях и должна проявиться организаторская и инженерная грамотность руководителя и его специалиста по охране труда, позволяющая ограничивать уровни опасности в источнике и на путях их распространения. Именно здесь широко применяются известные способы «защита временем» и «защита расстоянием».

Особую роль играют средства индивидуальной защиты – последний рубеж защиты организма работника от вредного воздействия неблагоприятных факторов производственной среды. СИЗ применяется в тех случаях, когда безопасность работника не может быть обеспечена другими техническими средствами при современном уровне развития техники и технологий.

### **1.1.5. Понятие «Охрана труда».**

Охраной труда называется социально значимая деятельность по обеспечению безопасности труда и сохранению здоровья наемных работников вовремя их профессиональной деятельности.

Основная цель охраны труда – сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, сформулирована и закреплена законом в Трудовом кодексе РФ (Статья 209 «Основные понятия» ТК РФ). Основной принцип достижения этой цели – системность и всеобщность различного рода мероприятий, в качестве основных групп которых Трудовым кодексом РФ выделены правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Социальной сущностью охраны труда является поддержание здоровья и трудоспособности экономически активного населения на максимально возможном уровне, а также социальная защита пострадавших на производстве и членов их семей. Экономической сущностью охраны труда является минимизация потерь общества при ведении им производственной деятельности путем предотвращения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Возможность получения в процессе труда заболевания и/или травмы, включая смертельную, имеет свои дополнительные к медико-биологическим последствиям (увечье, инвалидность, смерть) негативные социальные последствия. Это и есть опасности труда, как социального отношения.

К ним относятся частичная или полная утрата работоспособности, профессиональной трудоспособности, общей трудоспособности. Следует подчеркнуть, что даже небольшая потеря способности эффективно работать может стать непреодолимым препятствием в сохранении и/или получении работы, особенно при избыточности рабочей силы на рынке труда. Потеря возможности устроиться на работу, зарабатывать наемным трудом средства на жизнь – страшная социальная опасность не только для самого работника и находящихся на его иждивении членов его семьи, но и для общества в целом. Кто будет кормить неспособного прокормиться своим трудом?

В общенародном государстве советского типа ответ был элементарен – государство, т.е. все и никто одновременно. В условиях рыночной экономики с ее идеологией индивидуализма и персонифицированной собственностью этот механизм социальной защиты не работает. Исходя из законов рыночной экономики, в праве разумно говорить о том, что платить пострадавшему (или членам семьи погибшего) должен конкретный «причинитель вреда» – виновник происшедшего и/или хозяин (собственник) объектов, причинивших этот вред. Кто же виноват, если работнику причинен вред? В принципе, виновником является, как ни крути, работодатель, ибо не возьми он работника на работу, то вся жизнь последнего пошла бы по-другому и данный вред не был бы причинен. Заметим, что именно поэтому в большинстве развитых стран мира травмы, полученные по время движения на работу и с работы, признаются связанными с производством, и вред, нанесенный ими, должен быть компенсирован.

Более того, работодатель, заключая договор о найме с работником, фактически «покупает» его способность работать – рабочую силу. Но раз он является своеобразным собственником рабочей силы на время выполнения работником своих трудовых обязанностей по договору, то он должен в полном объеме отвечать за «сохранность» и последствия «повреждения» своей «собственности» – наемного работника. Однако такой (в принципе справедливый, а потому никем неоспариваемый) подход может стать разорительным для работодателя, особенно мелкого. Учитывая, что наступление вреда носит все же не всеобщий и необязательный характер, а относительно единичный, почти случайный характер, наилучшим способом удовлетворить интересы всех трех сторон – общества, работника, работодателя является социальное страхование работников повыше описанным рискам. Но и этого мало. Юридический факт причинения вреда работнику должен быть доказан, признан, оценен и только после этого по нему должна быть выплачена компенсация.

Поэтому вред, требующий компенсации, должна быть, во-первых, социально значимым, т.е. достаточно серьезно нарушающим трудовые отношения работник-работодатель и препятствующим сохранению существовавшего до нанесения вреда статус-кво, а, во-вторых, реально связанным с действиями работника по выполнению своих обязанностей, вытекающих из содержания трудового договора с работодателем.

Поэтому неизбежно возникает юридическое понятие «производственной травмы» (несчастного случая на производстве) и «профессионального заболевания». Только эти (серьезные по своей

медицинской и социально-экономической сущности) явления подлежат компенсации, которая по сути является ущербом для работодателя. А потому он стремится уменьшить этот ущерб либо (в легальном поле) серьезно занимаясь охраной труда, либо (в нелегальном поле) «пряча» от общества и государства либо наличие трудовых отношений, либо факты травмирования и/или профессионального заболевания.

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

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

### **1.1.6. Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и опасными условиями труда.**

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей ( статья 164 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

Согласно статье 164 ТК РФ «Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда» каждый работник имеет право на компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений. Повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово- экономического положения работодателя.

Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда (статья 214.1 ТК РФ).

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный статьей запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Согласно статье 214 ТК РФ «Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда» каждый работник имеет право на компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений. Повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово- экономического положения работодателя.

### **1.1.7. Финансовое обеспечение охраны труда.**

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

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников осуществляется в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Заметим, что в отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц. Подчеркнем, что работник НЕ НЕСЕТ расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, а работодатель НЕСЕТ ВСЕ расходы по охране труда, в силу «естественного» права и обязанности собственника и организатора производства заботиться о своей собственности самостоятельно и организовывать свое производство в соответствие со всеми действующими нормативными требованиями. При том, что работник осуществляет свои трудовые обязанности на подконтрольных работодателю рабочих местах, пользуется средствами производства (которые могут стать источниками причинения вреда), принадлежащими работодателю (на правах собственности или аренды не суть важно), сам на момент выполнения работником его трудовых обязанностей он является своеобразной «собственностью» работодателя, поскольку его работоспособность (рабочая сила) «продана» по трудовому договору работодателю для выполнения в его интересах той или иной необходимой для производства трудовой функции. Более того, расходы на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также расходы на лечение профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, в соответствии с главой 25 Налогового кодекса РФ относятся на себестоимость продукции, выводятся из налогооблагаемой базы (по налогу на прибыль).

Подчеркнем, что включение затрат на охрану труда в себестоимость продукции фактически означает оплату этих расходов потребителем конечной продукции, а не работодателем. Поэтому «стенания» работодателя о несении им непосильной ноши затрат на охрану труда не более чем иллюзия. На самом деле затраты на охрану труда несет общество. Но это намного дешевле, чем иметь миллионы нетрудоспособных инвалидов. Основными направлениями расходов на предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости являются:

- во-первых, расходы на совершенствование технологии, замену оборудования и другие «технологические» мероприятия, влекущие за собой изменения (считается, что благоприятные) условий труда;
- во-вторых, расходы на материальное обеспечение безопасности труда и гигиены труда, в том числе на средства индивидуальной защиты и т.п.;
- в-третьих, расходы на организацию мероприятий по охране труда, в том числе на подготовку работников;
- в-четвертых, расходы на возмещение вреда работникам, в том числе на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Расходы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний состоят из страховых взносов страховщику – Фонду социального страхования Российской Федерации и определяются страховыми тарифами, ежегодно устанавливаемыми соответствующим федеральным законом. Сумма страховых взносов, уплачиваемых в пределах тарифа, включается в себестоимость продукции. Кроме того, разрешается часть страховых взносов, по согласованию со страховщиком, направлять на профилактическую работу в соответствие с утверждаемыми ежегодно перечнями превентивных мероприятий. Рассматривая экономическую эффективность любых управленческих решений в

сфере охраны труда, мы должны помнить, что РАСХОДЫ (ЗАТРАТЫ) на охрану труда в принципе не могут непосредственно приносить ДОХОД (ПРИБЫЛЬ), ибо являются вспомогательными для целей производства и не связаны непосредственно с производством и реализацией какого-либо товара. Поэтому на практике любой предприниматель или руководитель может видеть конкретные РАСХОДЫ на охрану труда, но не видит (а в такой постановке и не может видеть) «ДОХОДЫ» от охраны труда. Тем не менее, мероприятия по охране труда не являются чисто затратными или убыточными.

Дело в том, что если при производстве товара (услуг) речь идет об увеличении (максимизации) ДОХОДОВ (ПРИБЫЛИ), то при мероприятиях по охране труда и/или безопасности производства речь идет о снижении (минимизации) УБЫТКОВ (ПОТЕРЬ).

Классический анализ потерь и убытков состоит из установления действительного числа несчастных случаев, серьезности причиненного ущерба и анализа прямых потерь (издержек), связанных с нанесением материального ущерба, телесных повреждений и последующих заболеваний. К сожалению, прямые издержки составляют лишь меньшую часть действительных финансовых затрат предприятия в случае производственных аварий и травматизма. Основную часть играют косвенные потери (издержки). Эти косвенные потери происходят из-за потерянного для основного производства, но оплаченного работодателем, времени руководителей среднего звена, которое ушло на расследование причин аварии и травматизма, временной остановки производства, оплаты переподготовки, внеочередного инструктажа, проверки знаний для работающего персонала, оплаты возможной сверхурочной работы для того, чтобы снова войти в график производства.

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

На практике привычным является увеличение доходов, а потому принято говорить не о минимизации возможного ущерба, а об увеличении (максимизации) предотвращенного ущерба. Однако относительная простота и привычность подсчета фактических доходов (прибыли), и большая сложность (и практически полнейшая новизна для нашей страны) расчета возможного (но предотвращенного) ущерба мешают внедрению на практике такого подхода. Следует особо обратить внимание слушателей на то, что непредотвращенный ущерб, независимо от того рассчитан он или нет, зафиксирован или нет, явно виден «невооруженным глазом» или скрыт от глаз руководителя, образует ФАКТИЧЕСКИЕ ПОТЕРИ (УБЫТКИ) предприятия. Обратим внимание на то, что, не научившись определять возможный ущерб, мы никогда не сможем сделать его предотвращенным. Это серьезная задача для нашей большой страны, только- только вступившей на путь рыночной экономики, где административно-командные методы управления пока все еще привычно доминируют над рыночными.

## **1.2 Нормативно-правовые основы охраны труда.**



В результате изучения этого раздела вы будете знать:

- Правовые источники охраны труда: Конституция Российской Федерации; о федеральные конституционные законы; о Трудовой кодекс Российской Федерации; о иные федеральные законы; о указы Президента Российской Федерации; постановления Правительства Российской Федерации; нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; о конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации; о акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
- Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Государственные нормативные требования охраны труда, устанавливающие правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах об охране труда субъектов Российской Федерации.
- Нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, Минтруда России, федеральных органов исполнительной власти, Ростехнадзора России и Госатомнадзора России, Госстандарта России, Госстроя России и Минздрава России:
  - сфера применения, о порядок разработки, о утверждения, согласования и пересмотра;
  - порядок подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации: основные направления государственной политики в области охраны труда; о правах и гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда; о обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда; о обязанности работника в области охраны труда.
- Гражданский кодекс Российской Федерации в части, касающейся вопросов возмещения вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.
- Уголовный кодекс Российской Федерации в части, касающейся уголовной ответственности за нарушение требований охраны труда.
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в части, касающейся административной ответственности за нарушение требований охраны труда.
- Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- Законы Российской Федерации о техническом регулировании, промышленной радиационной и пожарной безопасности.

- Налоговый кодекс Российской Федерации в части, касающейся отнесения затрат на обеспечение безопасных условий и охраны труда и на улучшение условий и охраны труда.

**Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:**

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

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

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

Среди федеральных законов о труде основополагающим является ТК, вступивший в действие с 1 февраля 2002 года, с изменениями от 2022 года.

К источникам трудового права относятся указы Президента РФ. Указы, регулирующие трудовые отношения, не должны противоречить ТК и иным федеральным законам. Это требование подчеркивает под законность его правотворческой деятельности. Указы Президента РФ позволяют своевременно решать вопросы регулирования трудовых отношений. В систему нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, входят также постановления Правительства РФ. Эти постановления не должны противоречить ТК, федеральным законам и указам Президента РФ. Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, издаются для решения вопросов, отнесенных к компетенции исполнительной власти Российской Федерации.

Трудовые отношения регулируются подзаконными нормативными правовыми актами министерств и иных федеральных органов исполнительной власти. Эти акты не должны противоречить ТК, федеральным законам, а также указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ. Особое значение для регламентации трудовых отношений имеют постановления и разъяснения Минтруда. Эти постановления обеспечивают единообразное решение вопросов, не имеющих региональных особенностей, а также предусматривают условия применения постановлений Правительства РФ. Минтрудсоцзащиты России издает также постановления по вопросам компетенции Правительства РФ, которые по его прямому поручению переданы на разрешение Министерству. Локальные нормативные акты о труде издаются руководителем организации в пределах своих полномочий и действуют только в рамках данной организации. Законодательство Российской Федерации об охране труда основывается на положениях Конституции РФ (в частности, ст. 37), Трудовом кодексе Российской Федерации. Правительством РФ утверждено Постановление от 27 декабря 2010 года № 1160 "Положение о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда". К нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

Основные принципы государственной политики в области охраны труда:

1. Приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производства.
2. Право работников на охрану труда.
3. Полная ответственность нанимателей за обеспечение безопасных условий труда.
4. Внедрение экономического механизма обеспечения условий охраны труда.

Проекты актов, содержащих требования охраны труда, разрабатываются:

- организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами;

- федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, с участием представителей отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей.

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

Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ РМ), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ РМ). Федеральный орган исполнительной власти, утверждающий документ - Министерство труда и социальной защиты РФ. Отраслевые правила по охране труда (ПОТ РО), типовые инструкции по охране труда (ТИ РО). Утверждаются соответствующими органами федеральной исполнительной власти.

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

Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ). Утверждаются Госстандартом РФ и Госстроем РФ (Федеральным агентством по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству (Госстрой)).

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

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

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

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

исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социальной защиты РФ.

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

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

Проекты актов, содержащих требования охраны труда, разрабатываются:

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

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

Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ РМ), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ РМ). Федеральный орган исполнительной власти, утверждающий документ - Министерство труда и социальной защиты РФ. Отраслевые правила по охране труда (ПОТ РО), типовые инструкции по охране труда (ТИ РО). Утверждаются соответствующими органами федеральной исполнительной власти.

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

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

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

Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила - СП, гигиенические нормативы - ГН, санитарные правила и нормы - СанПиН, санитарные нормы -

СН). Утверждаются Главным санитарным врачом РФ.

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

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

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

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

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

Внесение изменений в акты, содержащие требования охраны труда, осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации:

- а) при изменении законодательства Российской Федерации об охране труда;
- б) по результатам комплексных исследований состояния и причин производственного

травматизма и профессиональных заболеваний;

в) по результатам изучения российского и международного опыта работы по улучшению условий труда;

г) на основании анализа результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, результатов внедрения новой техники и технологий;

д) по предложениям (с обоснованием) федеральных органов исполнительной власти и (или) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе о гармонизации актов, содержащих требования охраны труда, с нормами международного права в области охраны труда.

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

Общей задачей системы стандартов безопасности (ССТБ) является стандартизация требований безопасности труда и включение этих требований в стандарты, и технические условия. Порядок разработки и согласования требований безопасности труда в стандартах и технических условиях устанавливаются соответствующими нормативными актами.

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

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

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

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

Трудовой кодекс Российской Федерации представляет собой принципиально новый

законодательный акт, регулирующий трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в целях установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей. Содержит много новых норм и положений, разработанных с учетом общепризнанных принципов и норм международного права, действующей Конституции Российской Федерации и Федерального законодательства.

Трудовой Кодекс введён в действие с 1 февраля 2002 года. Положениями ст. 8 Закона регламентированы права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. В частности, работники, оформленные в установленном порядке, имеют право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, и получение достоверной информации о существующем риске повреждения здоровья гражданина. Работник вправе отказаться от выполнения порученной работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

Каждый работник также имеет право на:

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- личное обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединение работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;
- прохождение внеочередного медицинского осмотра (обследования, освидетельствования) в соответствии с имеющимися медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения соответствующей медицинской процедуры;
- получение компенсаций, установленных действующим законодательством РФ и законодательством субъектов РФ, условиями коллективного договора (соглашения), трудового договора (контракта), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда. Обязанности, которые возлагаются на работника в области охраны труда, определены положениями ст.215 Трудового кодекса РФ, согласно которым каждый работник обязан:
  - соблюдать требования охраны труда;



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

#### Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий охраны труда

Основные обязанности по обеспечению безопасных условий охраны труда, в соответствии с положениями ст. 214 Трудового кодекса РФ, возлагаются на работодателя (администрацию юридического лица), который, в частности, обязан обеспечить:

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

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

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

если вред причинен случайно.

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

Если грубая неосторожность пострадавшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то может быть применена смешанная ответственность работодателя и работника. При этом возмещение уменьшается соответственно степени вины потерпевшего. Работодатель обязан содействовать в получении документов, необходимых для предъявления требований о возмещении вреда, и в соответствующих случаях истребовать их от других организаций.

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

**За НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА Российской Федерации о труде и об охране труда** предусмотрена административная ответственность (ст. 5.27 КоАП) и влечет: на должностных лиц - наложение штрафа от 1000 до 5000 руб.;

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

Уголовная ответственность предусмотрена (ст. 143 УК РФ):

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека:

- наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

2. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека:

- наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц:

- наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

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

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

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

Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» устанавливает правовые, экономические и организационные основы страхования работников и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей по трудовому договору. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в рамках федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда. Делается это за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами представительных органов местного самоуправления. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется также за счет средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и законодательства Российской Федерации об охране труда, распределяемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации; добровольных взносов организаций и физических лиц. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях независимо от организационно-правовых форм (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также в организациях

могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

### **1.3. Обеспечение прав работников на охрану труда.**

Статья 216 ТК РФ раскрывает содержание права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приёмам труда за счёт средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счёт 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 настоящим 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.

Перечисленные выше права гарантируются государством.

В ст. 216.1. ТК РФ закреплены основные гарантии права работника 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 настоящим 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 реабилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

Право работника на охрану труда обеспечивается следующими мерами:

1) выдачей средств индивидуальной защиты и обезвреживающих средств.

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ. Хранение, стирка, сушка, ремонт и замена средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счёт средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

Основные вопросы, связанные с выдачей работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, регулируются Правилами, утверждёнными приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 N 290Н. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи утверждены приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 N 1122Н;

2) выдачей молока и лечебно-профилактического питания.

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, а на работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно лечебно-профилактическое питание (ст. 222 ТК РФ). Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов и лечебно-профилактического питания должны устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии. В настоящее время по данному вопросу действует постановление Правительства РФ от 13 марта 2008 года N 168 «О

порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

3) обеспечением санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников (ст. 216.3 ТК РФ).

В этих целях работодателями по установленным нормам должны оборудоваться помещения: санитарно-бытовые, для приёма пищи, для оказания медицинской помощи, для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаваться санитарные посты с аптечками первой помощи; устанавливаться аппараты для обеспечения работников горячих цехов газированной солёной водой; выделяться транспорт для перевозки заболевших работников и др.

В целом, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и обезвреживающими средствами, выдача молока и лечебно-профилактического питания, создание мест для отдыха и психологической разгрузки, установка аппаратов с газированной соленой водой являются важнейшими мерами защиты работников от вредных производственных факторов;

4) обучением и профессиональной подготовкой в области охраны труда.

Согласно ст. 219 ТК РФ все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели-индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии. В настоящее время действует соответствующий Порядок, утверждённый постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г, № 1/29. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель должен обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а также их периодическое обучение и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

5) проведением медицинских осмотров (обследований) отдельных категорий работников.

Согласно ТК РФ (ст. 220) работники, занятые на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования). В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также не-

которых других проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок проведения этих осмотров (обследований) утверждён приказом Минтруда РФ N 988Н, Минздрава РФ N 1420Н от 31.12.2020.

Отдельные категории работников (например, работающие в условиях повышенной опасности) проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, определённом Приказом Минздрава РФ от 20.05.2022 N 342Н.

Все медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя;

б) систематическим финансированием мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Согласно ст. 225 ТК РФ финансирование осуществляется за счёт средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов и внебюджетных источников, а также за счет:

- средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение трудового законодательства, перечисляемых и распределяемых в соответствии с федеральным законом, а также в порядке, определённом постановлением Правительства РФ от 7 июля 2000 г. № 507;

- добровольных взносов организаций и физических лиц.

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

В случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан обеспечить дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников. В частности, для некоторых категорий работников установлены запреты на привлечение их к выполнению:

- работ, связанных с подъёмом и перемещением (переноской и передвижением) вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы (для женщин и несовершеннолетних);

- работ в ночное время (для беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших возраста 18 лет);

- сверхурочных работ (для беременных женщин и несовершеннолетних работников).

Работодатель также обязан: осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более лёгкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с



индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия, реализующие право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

#### **1.4. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства**

В результате изучения этого раздела Вы будете знать:

- органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- права федеральной инспекции труда;
- административную ответственность за невыполнение предписания инспектора и за нарушение трудового законодательства;
- государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности;
- государственный энергетический надзор;
- государственный санитарно-эпидемиологический надзор;
- государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью;
- административное приостановление и временный запрет деятельности;
- государственная экспертиза условий труда;
- права юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении госконтроля.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21 октября 1994 г. (с изменениями и дополнениями).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
3. Кодекс Российской Федерацией об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
4. Федеральный закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».
5. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости (в редакции Постановления Правительства РФ от 19.06.2012 N 611).
6. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 322. Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. (в редакции Постановления Правительства РФ от 17.10.2011 N 845).

7. Постановление Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 401. Положение о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору. (в редакции Постановления Правительства РФ от 05.12.2011 года № 996).

### **Государственное регулирование в сфере охраны труда.**

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений по:

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

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

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

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

К источникам трудового права относятся указы Президента РФ. Указы, регулирующие трудовые отношения, не должны противоречить ТК и иным федеральным законам. Это требование подчеркивает под законность его правотворческой деятельности. Указы Президента РФ позволяют своевременно решать вопросы регулирования трудовых отношений. В систему нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, входят также постановления Правительства РФ. Эти постановления не должны противоречить ТК, федеральным законам и указам Президента РФ. Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, издаются для решения вопросов, отнесенных к компетенции исполнительной власти Российской Федерации.

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

Локальные нормативные акты о труде издаются руководителем организации в пределах своих полномочий и действуют только в рамках данной организации. Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством Российской Федерации. Государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда.

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

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

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

Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей (юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники), а также

иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры.

Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется в соответствии с ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными решениями Правительства Российской Федерации. Главным государственным инспектором труда РФ является руководителем Федеральной службы по труду и занятости, который назначается на эту должность и освобождается от должности Правительством РФ, и осуществляет руководство деятельностью всей федеральной инспекции труда.

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



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

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

Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется посредством проведения плановых и внеплановых проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий государственных инспекторов труда, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Плановые и внеплановые проверки проводятся в форме документарных проверок и (или) выездных проверок в порядке, предусмотренном Федеральным законом "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" с учетом особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Плановые проверки проводятся государственными инспекторами труда на основании разрабатываемых в соответствии с полномочиями федеральной инспекции труда ежегодных планов не чаще чем один раз в 3 года.

Основанием для проведения внеплановой проверки является:

- истечение срока исполнения юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем ранее выданного предписания об устранении выявленного нарушения обязательных требований и (или) требований, установленных

муниципальными правовыми актами;

- поступление в органы государственного контроля (надзора), органы муниципального контроля обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, из средств массовой информации о следующих фактах:

- возникновение угрозы причинения вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, безопасности государства, а также угрозы чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

- причинение вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, безопасности государства, а также возникновение чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

- нарушение прав потребителей (в случае обращения граждан, права которых нарушены);

- приказ (распоряжение) руководителя органа государственного контроля (надзора), изданный в соответствии с поручениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям. Обращения, не позволяющие установить лицо, обратившееся в орган государственного контроля (надзора), не могут служить основанием для проведения внепланового мероприятия по контролю.

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

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

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

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

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

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

Для осуществления государственной регистрации юридические лица должны подать

заявление о регистрации в качестве страхователя в исполнительный орган Фонда. Регистрация страхователей осуществляется в исполнительных органах страховщика:

- страхователей - юридических лиц в срок, не превышающий трех рабочих дней с момента представления в исполнительные органы страховщика федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственную регистрацию юридических лиц, сведений, содержащихся в едином государственном реестре юридических лиц и представляемых в порядке, установленном уполномоченным Правительством

Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

- страхователей - юридических лиц по месту нахождения их обособленных подразделений, имеющих отдельный баланс, расчетный счет и начисляющих выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, на основании заявления о регистрации в качестве страхователя, представляемого в срок не позднее 30 дней со дня создания такого обособленного подразделения;
- страхователей - физических лиц, заключивших трудовой договор с работником, на основании заявления о регистрации в качестве страхователя, представляемого в срок не позднее 10 дней со дня заключения трудового договора с первым из нанимаемых работников;
- страхователей - физических лиц, обязанных уплачивать страховые взносы в связи с заключением гражданско-правового договора, на основании заявления о регистрации в качестве страхователя, представляемого в срок не позднее 10 дней со дня заключения указанного договора.

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

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

### **Профессиональные союзы.**

Контроль и надзор условий и охраны труда могут осуществляться общественными организациями при наличии у них необходимых полномочий. Профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательства об охране труда;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников

данного юридического лица;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять их самостоятельное расследование;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц юридического лица об условиях и охране труда, а также обо всех несчастных случаях, произошедших на производстве, и профессиональных заболеваниях;
- предъявлять требования о приостановлении работ в случаях возникновения угрозы жизни и здоровью работников;
- осуществлять выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных условиями коллективных договоров и соглашений;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных актов об охране труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве; принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями существующих условий труда.

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

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

• В зависимости от конкретных условий деятельности в структурном подразделении юридического лица может быть избрано несколько уполномоченных. Численность, порядок их избрания и сроки полномочий могут быть согласованы условиями коллективного договора или другим совместным решением работодателя и представительного органа работников. Уполномоченные могут избираться как в структурных подразделениях, так и в целом по предприятию, организации, учреждению, на общем собрании работников на срок не менее двух лет. Уполномоченные могут быть избраны также из числа специалистов, не являющихся



работниками данного юридического лица, при условии согласования такого действия с работодателями. Как правило, уполномоченные включаются в состав комитета (комиссии) по охране труда данного предприятия, организации, учреждения. Избирать уполномоченными лицами тех работников, которые в силу своих служебных обязанностей (занимаемой должности) несут ответственность за состояние охраны труда, является нецелесообразным.

- В обязанности работодателя входит обеспечение уполномоченных нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств юридического лица (работодателя). Уполномоченным лицам должны выдаваться соответствующие удостоверения и для выполнения возложенных на них функций рекомендуется предоставлять им необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным договором или иным совместным решением работодателя и представительных органов работников юридического лица.

### **Органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.**

- Высший надзор за точным и единообразным исполнением законов о труде на территории Российской Федерации осуществляется Генеральным прокурором Российской Федерации и подчиненными ему прокурорами. ПРОКУРАТУРА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. Федеральный закон № 168-ФЗ от 17 ноября 1995 г.

- Прокуратура не подменяет органы государственного и хозяйственного управления и контроля. Проверки исполнения законов проводятся на основании поступивших сообщений и имеющихся сведений о нарушении законности, требующих непосредственного прокурорского реагирования. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции. К числу специально уполномоченных государственных органов, относятся:

- ФЕДЕРАЛЬНАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА - Управление надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324.

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

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

- Свои надзорные и контрольные функции органы государственного надзора и контроля осуществляют в строгом соответствии с Федеральным законодательством и согласно Положениям, утвержденным Президентом Российской Федерации и Правительством РФ. При исполнении обязанностей по надзору, работники специального органа, ведающего вопросами надзора, являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА. Федеральная инспекция труда (Роструд) - единая

централизованная система, состоящая:

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

Свою деятельность Федеральная инспекция труда осуществляет во взаимодействии:

- с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;
- иными федеральными органами исполнительной власти;
- органами исполнительной власти субъектов РФ;
- органами местного самоуправления;
- органами прокуратуры;
- профессиональными союзами (их объединениями);
- объединениями работодателей,
- другими организациями (ст. 365 ТК РФ).

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет Руководитель Роструда - главный государственный инспектор труда Российской Федерации.

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

Основными задачами федеральной 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;
- доведения до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не попадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 355 ТК РФ).

Полномочия Федеральная инспекция труда осуществляет посредством:

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

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

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

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве. Государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения выдает работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению.

Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение 10 дней с момента получения работодателем или его представителем (ст. 357 ТК РФ). В случае выдачи предписания по вопросам расследования, учета, квалификации несчастного случая подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда

### **Административная ответственность за невыполнение предписания государственного инспектора труда за нарушение трудового законодательства.**

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

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

За НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА Российской Федерации о труде и об охране труда предусмотрена административная ответственность (ст. 5.27 КоАП) и влечет: на должностных лиц - наложение штрафа от 1000 до 5000 руб.;

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

### **Уголовная ответственность предусмотрена (ст. 143 УК РФ):**

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека:

- наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением

свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

2. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека:

- наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц:

- наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Примечание. Под требованиями охраны труда в настоящей статье понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:

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

Государственные инспекторы труда несут ответственность за противоправные действия или бездействия.

### **Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности.**

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности (Ростехнадзор). Ростехнадзор имеет право: следить за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда на объектах:

- угольной,
- горнорудной,
- горно-химической,
- нерудной,
- нефтедобывающей и газодобывающей;

- химической,
- металлургической и нефтеперерабатывающей промышленности,
- в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также
- при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений,
- котельных установок и сосудов, работающих под давлением,
- трубопроводов для пара и горячей воды,
- объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

### **Государственный энергетический надзор.**

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

### **Государственный санитарно-эпидемиологический надзор.**

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения (Роспотребнадзор) (ст.368 ТК РФ). Руководитель Роспотребнадзора является главным государственным санитарным врачом Российской Федерации. Роспотребнадзор находится в ведении Правительства Российской Федерации. Роспотребнадзор осуществляет следующие полномочия, в том числе:

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

### **Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью.**

Государственный надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии (ст. 369 ТК РФ). Лица, осуществляющие надзор за ядерной и радиационной безопасностью обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушениях норм ядерной и радиационной безопасности на проверяемых объектах.

### **Административное приостановление и временный запрет деятельности.**

Административное приостановление деятельности заключается во временном прекращении деятельности:

- лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
- юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков;
- эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений;
- осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг. Административное приостановление деятельности применяется в случаях (ст.3.12.КоАП):
- угрозы жизни или здоровью людей;
- возникновения эпидемии, эпизоотии;
- причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды;
- наступления радиационной аварии или техногенных катастроф;
- совершения административного правонарушения в области оборота наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров;
- противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем; финансирования терроризма.

Административное приостановление деятельности назначается судьей только в случаях, если менее строгий вид административного наказания не может обеспечить достижение цели административного наказания. Административное приостановление деятельности устанавливается на срок до девяноста суток. Судья на основании ходатайства может досрочно прекратить исполнение административного наказания в виде административной приостановки деятельности, если будет установлено, что устранены обстоятельства, послужившие основанием для назначения административного наказания.

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

- филиалов;

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

Временный запрет деятельности может применяться, если за совершение административного правонарушения возможно назначение административного наказания в виде административного приостановления деятельности (ст. 27 КоАП). Временный запрет деятельности может применяться только в исключительных случаях, если это необходимо для предотвращения:

- непосредственной угрозы жизни или здоровью людей;
- возникновения эпидемии;
- эпизодии;
- заражения (засорения) подкарантинных объектов карантинными объектами;
- наступления радиационной аварии или техногенной катастрофы;
- причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды. Временный запрет деятельности осуществляют должностные лица, уполномоченные в области контроля и надзора:
- в т.ч. Роструд и подведомственные ему государственные инспекции труда;
- федеральные органы исполнительной власти, их учреждения, структурные подразделения и территориальные органы;
- государственные органы, осуществляющие лицензирование отдельных видов деятельности и контроль за соблюдением условий лицензий.

О временном запрете деятельности составляется протокол. Протокол подписывается:

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

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

Срок временного запрета деятельности исчисляется с момента фактического прекращения деятельности филиалов, представительств, структурных подразделений юридического лица, производственных участков, а также эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг.



## Государственная экспертиза условий труда.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Если документация и материалы для проведения государственной экспертизы условий труда не были представлены лицами, имеющими право на обращение с заявлением о проведении государственной экспертизы условий труда, органы, уполномоченные на проведение государственной экспертизы условий труда, самостоятельно запрашивают указанные документацию и материалы в органах и организациях, в отношении которых проводится государственная экспертиза условий труда, а также в органах, предоставляющих государственные услуги, иных государственных органах, органах местного самоуправления и подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организациях, если указанные документация и материалы находятся в распоряжении таких органов либо организаций в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; фактических условий труда работников. Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления экспертизы любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц);
  - запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы;
  - проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.
- Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны:

- составлять по результатам экспертизы заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять указанные

заклучения в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы, органы Фонда социального страхования Российской Федерации;

- обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях;
- обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

### **Права юридических лиц при проведении государственного контроля.**

В соответствии с Федеральным законом от 26.12.2008 N 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», плановое мероприятие в отношении одного юридического лица или индивидуального предпринимателя по контролю может быть проведено не более чем один раз в три года.

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

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

Основанием для проведения внеплановой проверки является:

- истечение срока исполнения юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем ранее выданного предписания об устранении выявленного нарушения обязательных требований и (или) требований, установленных муниципальными правовыми актами;
- поступление в органы государственного контроля (надзора), органы муниципального контроля обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, из средств массовой информации о следующих фактах:
  - возникновение угрозы причинения вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, безопасности государства, а также угрозы чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
  - причинение вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, безопасности государства, а также возникновение чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- нарушение прав потребителей (в случае обращения граждан, права которых нарушены);
- приказ (распоряжение) руководителя органа государственного контроля (надзора), изданный в

соответствии с поручениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям. Обращения, не позволяющие установить лицо, обратившееся в орган государственного контроля (надзора) не могут служить основанием для проведения внепланового мероприятия по контролю.

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

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

Продолжительность мероприятия по контролю не должна превышать двадцати дней и в исключительных случаях может быть продлена, но не более чем на двадцать дней. Права юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении мероприятий по контролю:

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

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

Не применяется закон к мероприятиям по контролю:

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

Не применяются положения закона к отношениям, связанным с проведением:

- налогового контроля;
- валютного контроля;
- бюджетного контроля;
- банковского и страхового надзора, а также др. видов специального государственного контроля за деятельностью юридических лиц и индивидуальных предпринимателей на финансовом рынке;
- транспортного контроля;
- государственного контроля (надзора) администрациями морских, речных портов и инспекторскими службами гражданской авиации аэропортов на территориях указанных портов;
- таможенного контроля;
- иммиграционного контроля;
- лицензионного контроля;
- контроля безопасности при использовании атомной энергии;
- санитарно-карантинного, карантинного фитосанитарного и ветеринарного контроля в пунктах перехода Государственной границы Российской Федерации;
- контроля объектов, признаваемых опасными в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также особо важных и режимных объектов, перечень которых устанавливается Правительством Российской Федерации;
- оперативно-розыскных мероприятий, дознания, предварительного следствия, прокурорского надзора и правосудия;
- государственного метрологического контроля.

### **1.5. Социальное партнерство в сфере труда**

В разделе рассмотрены вопросы:

- понятие, основные принципы и стороны социального партнерства;
- кто может быть представителем работников и работодателей;

- уровни и формы социального партнерства;
- органы социального партнерства;
- порядок ведения коллективных переговоров;
- что такое коллективные договоры и соглашения;
- ответственность сторон социального партнерства.
- организация общественного контроля за охраной труда;
- профессиональные союзы в области охраны труда;
- уполномоченные (доверенные) лица по охране труда;
- Комитеты (комиссии) по охране труда.

Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
3. Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ.
4. Федеральный Закон Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности (с изменениями и дополнениями).
5. Постановление ФНПР «О типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза» от 18.10.2006 года № 4-3.
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. N 650н "Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда".

### **Социальное партнерство.**

Социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений, между:

- работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления,

направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 Трудового кодекса Российской Федерации).

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров и соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Сторонами социального партнерства являются:

- работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.
- Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

### **Представители работников.**

Представителями работников являются:

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

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

Первичные профсоюзные организации и их органы на локальном уровне представляют в

социальном партнерстве интересы:

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

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. В случае, когда первичная профсоюзная организация не вправе представлять интересы всех работников на локальном уровне (или если она объединяет менее половины сотрудников) на общем собрании работников должен быть избран иной представитель (представительный орган). Такой представитель избирается тайным голосованием. Представители работников имеют право участвовать в управлении организацией.

Основные формы участия:

- учет мнения представительного органа работников;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Представители работников имеют право вносить соответствующие предложения по этим вопросам в органы управления и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

### **Представители работодателя.**

Представителями работодателей являются:

- руководитель организации,
- работодатель,
- индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица.

Иными представителями работодателей являются:

- соответствующие федеральные органы исполнительной власти;
- органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации; иные государственные органы;
- органы местного самоуправления.

### **Интересы работодателей:**

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных споров по поводу их заключения или изменения, при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие объединения работодателей. Объединение работодателей - некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления (ст. 33 ТК РФ).

### **Уровни социального партнерства.**

Социальное партнерство осуществляется на уровне:

- федеральном, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональном, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
- региональном, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- отраслевом, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальном, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- локальном, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателей в сфере труда (ст. 26 ТК РФ).

### **Формы социального партнерства.**

Социальное партнерство осуществляется в формах:



- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

## **ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

На всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для:

- обеспечения регулирования социально-трудовых отношений;
- ведения коллективных переговоров;
- подготовки проектов коллективных договоров, соглашений;
- заключения коллективных договоров, соглашений;
- организации контроля за их выполнением.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК).

Членами Российской трехсторонней комиссии являются представители:

- общероссийских объединений профсоюзов;
- общероссийских объединений работодателей;
- Правительства Российской Федерации.

Профсоюзы и работодатели самостоятельно определяют персональный состав своих представителей и порядок их ротации. Состав представителей власти утверждается Постановлением Правительства РФ.

Количество членов РТК от каждой из сторон не может превышать 30 человек. По своему статусу РТК - совещательный орган, имеющий право «давать рекомендации федеральным органам государственной власти».

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации. На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения.

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. Органы социального партнерства обязаны обеспечить условия для участия комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов законов и иных актов, содержащих нормы трудового права. Принятые комиссиями в результате обсуждения решения должны быть в обязательном порядке рассмотрены соответствующими органами власти.

### **Коллективные договоры.**

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения. Кроме этого, инициатору проведения коллективных переговоров необходимо направить ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров.

Днем начала переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Не допускаются для ведения коллективных переговоров от имени работников: лица, представляющие интересы работодателей; организации, финансируемые работодателем.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Право инициировать коллективные переговоры предоставлено в соответствии со ст. 37 ТК РФ первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников.

Общее собрание работников имеет право определить первичную профсоюзную организацию или иного представителя, которые будут представлять весь трудовой коллектив во время проведения коллективных переговоров, в случае если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации не объединяют более половины работников. Первичная профсоюзная организация или иной представитель, наделенные правом вступать в коллективные переговоры с работодателем, обязаны:

- известить все первичные профсоюзные организации о начале коллективных переговоров;
- в течение 5 дней создать с ними единый представительный орган или включить их представителей в состав единого представительного органа. Стороны должны предоставить друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров. Гарантии и компенсации лицам,

участвующим в коллективных переговорах (ст. 39 ТК РФ). Лица, участвующие в коллективных переговорах, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Представители работников не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию;
- переведены на другую работу;
- уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который предусмотрено увольнение с работы. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение, то составляется протокол разногласий (ст. 38 ТК РФ).

**Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора стороны должны:

- подписать коллективный договор на согласованных условиях;
- одновременно составить протокол разногласий в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров.

Коллективный договор может заключаться в:

- организации в целом;
- ее филиалах;
- представительствах;
- иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя подразделения, а правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

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

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

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и др.

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

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания.

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

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации - на всех работников соответствующего

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования организации,
- реорганизации организации в форме преобразования,
- расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения

коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном:

- Трудовым кодексом Российской Федерации; коллективным договором.

### **Соглашение.**

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений.

Соглашение заключается между полномочными представителями работников и работодателей на:

- федеральном,
- межрегиональном,
- региональном,
- отраслевом (межотраслевом),
- территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

Соглашение, в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений, может быть:

- генеральное - устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне;
- межрегиональное — устанавливает общие принципы регулирования социально трудовых и связанных с ними экономических отношений -на уровне двух и более субъектов Российской Федерации;
- региональное — устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации;
- отраслевое (межотраслевое) - определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации

и льготы работникам отрасли (отраслей).

- территориальное — устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

Соглашение подписывается представителями сторон. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников. По предложению сторон отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению.

### **Уведомительная регистрация.**

Коллективный договор, соглашение в течение 7 дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ). Вступление в силу коллективного договора, соглашения не зависит от факта их уведомительной регистрации.

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется:

- сторонами социального партнерства;
- их представителями;
- соответствующими органами по труду.

### **Ответственность сторон.**

Согласно Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях (195-ФЗ, 30.12.01 г.) и Трудовому Кодексу РФ (197-ФЗ, от.55) работодатель или лица, его представляющие, виновные:

- в уклонении от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения;
- в нарушении установленного законом срока их заключения;
- в необеспечении работы комиссии;
- в непредоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и

осуществления контроля;

- в уклонении от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе в непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания подвергаются:

Административному штрафу в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (КоАП, раздел II, гл. 5, ст. 5.28, 5.29, 5.32); От 1000 руб. до 3000 руб. в необоснованном отказе от заключения коллективного договора, соглашения; в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению подвергаются:

-административному штрафу в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей (КоАП, раздел II, гл. 5, ст. 5.30, 5.31); От 3000 руб. до 5000 руб. в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры подвергаются:

-административному штрафу в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей (КоАП, раздел II, гл. 5, ст. 5.33); От 2000 руб. до 4000 руб. в увольнении работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки подвергаются:

-административному штрафу в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей (КоАП, раздел II, гл. 5, ст. 5.34); От 4000 руб. до 5000 руб.

### **Организация общественного контроля за охраной труда.**

Общественный контроль за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. ст.31, 218, 370).  
Общественный контроль осуществляется:

- профессиональными союзами или
- иными представительными органами (представителями).

Иные представители работников.

В случаях, когда работники не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников - может быть избран иной представитель (представительный орган).

Такой представитель избирается:

- на общем собрании (конференции) работников;
- тайным голосованием.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

## **Профессиональные союзы в области охраны труда.**

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Профессиональные союзы могут создавать правовые и технические инспекции труда.

Профессиональные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) у которых работают члены данного профсоюза.

## **Права профессиональных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов.**

Профессиональные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право (ст. 370 ТК РФ):

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условия труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям Представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения. Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,



обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

- принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

При осуществлении указанных полномочий профессиональные союзы взаимодействуют:

- с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- его территориальными органами;
- другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

### **Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.**

Постановление ФНПР «О типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза» от 18.10.2006 года № 4-3 утверждены Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

Выборы уполномоченных проводят:

- на общем собрании трудового коллектива организации (цеха, участка);
- на срок полномочий выборного органа первичной профсоюзной организации.

Численность уполномоченных, порядок их избрания и срок полномочий могут быть оговорены в коллективном договоре или другом совместном решении работодателя и представительного общественного органа.

Уполномоченные могут быть избраны из числа специалистов, не работающих на данном предприятии (по согласованию с работодателем). Не рекомендуется избирать уполномоченными работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны труда. Уполномоченные входят, как правило, в состав комитета (комиссии) по охране труда предприятия.

Уполномоченные периодически отчитываются на общем собрании трудового коллектива. Они могут быть отозваны до истечения срока полномочий, если не выполняют своих функций.

Основными задачами уполномоченных лиц по охране труда являются:

- содействие созданию на предприятии (в производственном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда;
- осуществление контроля за состоянием охраны труда и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;
- представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнении работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда;
- консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

### **Гарантии прав деятельности уполномоченных лиц по охране труда.**

Работодатель обязан:

- создавать необходимые условия для работы уполномоченных;
- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя.

Обучение для уполномоченных рекомендуется организовывать за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика).

Уполномоченным выдается соответствующее удостоверение. Форма удостоверения рекомендуемая.

Уполномоченным для выполнения возложенных на них функций рекомендуется:

- предоставлять необходимое время в течение рабочего дня;
- устанавливать дополнительные социальные гарантии в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом.

### **Комитеты (комиссии) по охране труда.**

Комитет является:

- составной частью системы управления охраной труда;
- одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда.

Комитеты создаются по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа.

В состав Комитетов на паритетной основе входят представители:

- работодателя;
- выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

### **Положение о Комитете по охране труда в организации:**

- рекомендуется разрабатывать на основании Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда (Приказ от 22 сентября 2021 г. № 650н) с учетом особенностей организации;
- утверждается приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками организации представительного органа. Задачами Комитета являются:
  - разработка на основе предложений членов Комитета программы совместных действий работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
  - организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка по их результатам, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости предложений работодателю по улучшению условий и охраны труда;
  - содействие службе охраны труда работодателя в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

### **Права членов Комитета (комиссии) по охране труда:**

- получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;
- заслушивать сообщения работодателя (его представителя), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;
- заслушивать руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности;
- участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора по вопросам охраны труда;

- вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

Численность Комитета определяется в зависимости:

- от числа работников в организации;
- специфики производства;
- количества структурных подразделений и других особенностей;
- по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

Выдвижение в Комитет осуществляется:

- представителей работников - на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации (если он объединяет более половины работающих) или на собрании работников;
- представителей работодателя - работодателем.

Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Комитет избирает из своего состава:

- председателя (как правило, работодатель, или его ответственный представитель);
- заместителей от каждой стороны (одним из заместителей является представитель выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками представительного органа);
- секретаря (работник службы охраны труда).

Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

Члены комитета должны:

- проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) не реже одного раза в три года;
- информировать выборные органы или собрание работников о проделанной работе не реже одного раза в год.

## **2. Стратегия безопасности труда и охраны здоровья.**

**2.1. Стратегия работодателя в области охраны труда. Цели и задачи работодателя по достижению целей в области охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.**

Организация безопасных условий работы — это одно из первоочередных обязательств предприятия по отношению к персоналу. Законодательство, в свою очередь, требует от работодателя надлежащего ведения соответствующей документации. Зафиксировать все, что необходимо в связи с обеспечением процесса охраны труда, призвано соответствующее положение.

### **Для чего необходимо.**

Главным предназначением, которое выполняет положение об организации работы по охране труда в организации (ОТ), является описание всех аспектов обеспечения безопасности жизни и здоровья сотрудников предприятия: организационного, правового, технического, социального, реабилитационного, профилактического. Таким образом, в локальном нормативном акте фиксируется:

- перечень ответственных за ОТ лиц, их права и обязанности;
- порядок разработки и осуществления мероприятий по обеспечению ОТ;
- порядок осуществления контролирующих мероприятий в области ОТ;
- порядок прохождения обучения для руководителей и специалистов;
- порядок финансирования мероприятий по ОТ (бюджет, статьи расходов, источники денежных средств);

*С 1 марта 2022 года у каждого работодателя должно быть утверждено Положение о системе управления охраной труда (далее – СУОТ) по новым правилам. Эти правила обязательны для всех в том случае, если у ИП или у юридического лица работает хотя бы один работник по трудовому договору.*

До 1 марта 2022 года действовало Типовое положение о СУОТ, утвержденное приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н. Этот документ утрачивает силу с 1 марта 2022 года в связи с изданием Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 776н, утвердившего новое Примерное положение о системе управления охраной труда.

Примерное в данном случае не означает рекомендованное. Работодатель, в зависимости от размеров численности работников, их рисков должен разработать Положение, отвечающее изложенной структуре. Например, для микропредприятия, в котором числятся до 15 работающих, оно может быть в лайт-версии. Для работодателей, не отнесенных к микропредприятиям, структура должна быть полноразмерной.

Структура положения по охране труда:

1. Общие положения. В этом разделе укажите, что Положение действует на всех работающих в компании и сотрудников подрядных организаций, работающих территориях и в зданиях, помещениях Работодателя. Неплохо прописать здесь об ответственности за неисполнение разделов положений. Например, если у вас трудятся подрядчики, а ваш заместитель по АХО не хочет потребовать с них документы по охране труда, он нарушает требования ЛНА, и его может привлечь к дисциплинарной ответственности.

2. Политика и цели по охране труда. В этом разделе нужно будет написать, для чего Политика в вашей организации, из чего она складывается, какие цели вы поставили перед собой по улучшению условий труда. При этом цели должны быть не на неделю, а на перспективу, поэтому Политика – это всегда линия партии, это – стратегия, при которой планы ставятся на долгосрочную перспективу, и должен быть виден конец туннеля – для чего вы что-то делаете по охране труда. Например, если у вас нет долгосрочных задач, вы так и будете разоряться на спецодежду и обучение работе на высоте, на расследование НС.

Планирование и контроль реализации мероприятий по охране труда, улучшений функционирования СУОТ. Напишите в этом разделе, кто именно будет осуществлять контроль за тем, чтобы Положение не только работало, но и приносило пользу. Работодатель и его специалист по охране труда должны отслеживать, чтобы разработанное ими Положение о СУОТ не пылилось на полке, а было рабочим инструментом каждого специалиста по ОТ, каждого руководителя структурного подразделения.

Генеральный директор, проводя переговоры с подрядчиком, должен открыть страницу Положения и посмотреть, не затронуты ли интересы организации. Специалист по ОТ должен прописать в этом разделе, как именно осуществляется контроль за реализацией мероприятий по охране труда — или это комиссия, или сам специалист, или специалист вместе с представительным органом работников.

Мониторинг и оценка эффективности функционирования СУОТ. Эффективность каждого мероприятия, указанного в Положении, приближает работодателя к его Политике в области охраны труда. Если не приближает, то это неэффективное Положение.

Консультации и взаимодействие с представительным органом работников в формировании культуры безопасности. В этом разделе нужно написать, как именно и по каким вопросам происходит взаимодействие службы охраны труда как представителя работодателя и представительного органа работников. Специалист по охране труда — не профсоюз. Он — специально обученный работник работодателя, который ведет работу по охране труда так, чтобы инспекция труда не штрафовала, а организация — не разорилась, выполняя все требования НПА.

Организовать и провести две разные категории — если в НПА указано, что нужно организовать мероприятие, это означает, что нужно распланировать его в соответствии с стратегией работодателя на средне- и долгосрочную перспективу, не допуская при этом кассового разрыва в квартале.

Каждое мероприятие должно быть внесено в ячейку бюджета организации и не может поставить работодателя перед фактом: нужно срочно, а деньги на это не были заложены. Если новый специалист по охране труда видит, что начинает с нуля, он тем более должен распланировать Политику в области охраны труда на долгосрочную перспективу, отдавая приоритет исполнения тем мероприятиям, которую напрямую влияют на угрозу жизни и здоровья.

### **Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий охраны труда.**

Основные обязанности по обеспечению безопасных условий охраны труда, в соответствии с положениями ст. 214 Трудового кодекса РФ, возлагаются на работодателя (администрацию юридического лица), который, в частности, обязан обеспечить:

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

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

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

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

Если грубая неосторожность пострадавшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то может быть применена смешанная ответственность работодателя и работника. При этом возмещение уменьшается соответственно степени вины потерпевшего. Работодатель обязан содействовать в получении документов, необходимых для предъявления требований о возмещении вреда, и в соответствующих случаях истребовать их от других организаций.

При организации обеспечения безопасных условий и охраны труда тем или иным работодателем (или, как принято говорить, на корпоративном уровне управления) важно учитывать, что работодатель имеет право: (ст.22 Трудового кодекса РФ):

- 1) принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- 2) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- 3) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 4) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- 6) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

При построении системы корпоративного управления охраной труда важно учитывать, что работодатель обязан создать «нормальные» условия для труда, к которым законодательно относят: исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

Условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства. Поэтому работодатель обязан: (ст.22 ТК РФ)

- 1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- 3) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 4) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 5) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 6) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 7) своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового;



- 8) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требования охраны труда, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 9) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 10) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 11) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 12) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 13) знакомить работников под роспись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Особенно важными для обеспечения безопасности труда и производства, по нашему мнению, являются право и обязанность работодателя отстранять работника от работы.

**Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: (ст.76 ТК РФ)**

- 1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 2) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков работы в области охраны труда;
- 3) не прошедшего в установленном порядке обязательный осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 4) при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- 5) по требованиям органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных законом.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Более того, работодатель может расторгнуть трудовой договор с «плохим»

работником в случаях: (ст.81 ТК РФ):

- 1) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе из-за состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением при условии невозможности перевести работника с его письменного согласия на другую работу либо недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 2) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 3) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей в виде:
  - а) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - б) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Важным является и то, что работодатель обязан в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работником дисциплины труда.

Таковы ОСНОВНЫЕ обязанности работодателя, за невыполнение которых он должен нести ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Напомним:

- федеральное законодательство всю ответственность за организацию работ по обеспечению требуемого уровня охраны труда возлагает на работодателя; всю ответственность за организацию работ по обеспечению требуемого уровня промышленной безопасности – на организацию, эксплуатирующую опасные производственные объекты; всю ответственность за организацию работ по обеспечению требуемого уровня безопасности застрахованных – на страхователя;

- ответственность для работодателя – юридического лица сводится к угрозе материальных потерь, приостановки производства либо закрытия организации. Для работодателя – физического лица поле ответственности расширяется из-за возможности уголовного преследования. Еще больше поле ответственности расширяется для первого руководителя, чья личность и деятельность персонифицирует организацию-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. Если это возможно, то следует создать соответствующую службу.

Широко распространена практика, когда вопросами управления охраной труда (и промышленной безопасности) занимается заместитель первого руководителя. Такое должностное

лицо (или целая служба) осуществляют свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями организации, комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов, службой охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), а также с федеральными органами исполнительной власти, уполномоченными на проведение государственного надзора и контроля и органом исполнительной власти соответствующего субъекта РФ в области охраны труда, и органами общественного контроля.

Основными направлениями такой деятельности являются:

- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда;
- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;
- контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов, об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;
- информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителей, по вопросам охраны труда;
- изучение законодательства по охране труда и иных нормативно правовых и нормативно технических документов по охране труда и безопасности производственной деятельности, распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

Приступая к организации работы по охране труда, важно и нужно оценить все имеющиеся ресурсы и использовать их. Главным из них всегда являются квалифицированные работники. Поэтому одним из самых важных факторов обеспечения охраны труда являются обучение, умение и знания персонала.

## **2.2. Лидерство в области охраны труда.**

Безопасное ведение производственной деятельности без угрозы для жизни и здоровья работников на сегодняшний день многими российскими компаниями признается важнейшей ценностью и все чаще является приоритетом над производственными показателями. Инвестиции организаций в обеспечение требований охраны труда (оборудование производственных помещений наглядными пособиями, выдача работникам средств индивидуальной защиты, проведение специальной оценки условий труда и медицинских осмотров, организация обучение по охране труда и многое другое) могут не давать ожидаемого эффекта без должного отношения к вопросам охраны труда всех работников организации и особенно руководства компании. Чем выше занимаемая работником должность, тем выше и уровень его ответственности, и личный вклад в обеспечение безопасных условий труда.

Лидерство в области охраны труда обеспечивается:

-осознанием каждого работника своей ответственности в предупреждении аварий, несчастных случаев и других происшествий, в результате которых могут пострадать люди или может быть нанесен ущерб компании;

-демонстрацией на личном примере важности соблюдения требований охраны труда;

-активными действиями по выявлению рисков, воспрепятствованию неправомерным опасным действиям, нарушениям требований охраны труда;

-систематическим повышением собственной компетентности, знаний и навыков в области охраны труда и др.

Поэтому очень важно, чтобы новое отношение к безопасности и охране труда начиналось с верхних уровней управления, с высших административных лиц компании и распространялось на руководителей структурных подразделений и рядовых работников.

Задачами лидерства в области охраны труда являются:

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

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

Достижение высоких результатов производственной деятельности требует выполнения запланированных показателей в области охраны труда. Это означает, что цели и задачи по защите жизни и здоровья работников компаний и заинтересованных лиц, а также по защите физических активов, репутации компании, должны быть достигнуты. Все руководители в Компании несут ответственность за достижение целей в области охраны труда путем демонстрации надлежащего безопасного поведения и лидерства в отношении 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.

**ЛИДЕРСТВО** – способность обеспечить руководство группой людей, влиять на этих людей и вовлекать их осознанно и добровольно действовать соответствующим образом для достижения целей компании в области охраны труда.

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

Результаты проявления руководителем лидерских качеств в области охраны труда оказывают

влияние на:

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

Безопасность подчиненных работников находится в большой зависимости от уровня лидерских качеств как непосредственного руководителя, так и руководителей вышестоящих уровней. Вышестоящий руководитель полагается на лидерские качества подчиненного (лидера) в достижении целей в области охраны труда. Работники, которые не являются подчиненными или руководителями лидера, могут оказаться под его влиянием при одновременном выполнении работ и/или оказании услуг. Результативность компании в достижении целей по охране труда зависит от вклада каждого работника, при этом лидеры являются движущими силами положительных изменений.

### **Характеристики лидерства.**

Заинтересованные стороны в охране труда формируют ожидания по отношению к лидеру в области охраны труда. Данные ожидания являются характеристиками лидерства.

Определяют следующие характеристики лидерства:

- дальновидность;
- приверженность;
- компетентность;
- объективность.

### ***ДАЛЬНОВИДНОСТЬ.***

Данная характеристика лидерства предполагает следующее:

- Лидеры находятся в состоянии постоянной готовности к решению вопросов, связанных с охраной труда.
- Лидеры регулярно участвуют в оценке рисков, связанных с выполняемой деятельностью, и имеют четкое представление о необходимых мерах управления выявленными рисками.
- Лидеры всегда принимают управленческое решение с учетом значимости рисков и используют при этом результаты мониторинга реактивных и проактивных показателей, отдавая предпочтение мониторингу проактивных показателей.
- Лидеры всегда стремятся к повышению результативности деятельности в области охраны

труда, какой бы высокой она ни была.

### ***ПРИВЕРЖЕННОСТЬ***

Данная характеристика лидерства предполагает следующее:

- Лидеры участвуют во всех процессах обеспечения безопасности труда, планируя и внедряя необходимые меры управления рисками.
- При недостаточности полномочий для реализации мероприятий по управлению рисками, лидеры передают соответствующую информацию руководителям вышестоящего уровня.
- Лидеры регулярно посещают рабочие места для общения с работниками и подрядчиками по вопросам охраны труда.
- Лидеры участвуют в расследовании происшествий, поведенческих аудитах безопасности и совещаниях по безопасности.
- Лидеры всегда личным примером демонстрируют соблюдение требований в области охраны труда, а также свою заинтересованность в выполнении работ безопасными методами, и не допускают выполнения работ любой ценой, в т.ч. всегда и без исключений вмешиваясь в ситуации, когда работа выполняется небезопасно.
- Лидеры наделены уверенностью, что можно работать без травм и аварий.

### ***КОМПЕТЕНТНОСТЬ***

Данная характеристика лидерства предполагает следующее:

- Лидеры обладают необходимым уровнем компетентности в области охраны труда, в соответствии со спецификой выполняемой деятельности.
- Лидеры систематически планируют и реализуют действия по устранению пробелов, выявленных по результатам оценки их компетентности.
- Лидеры оценивают компетентность своих подчиненных в области охраны труда и способствуют устранению выявленных пробелов.

### ***ОБЪЕКТИВНОСТЬ***

Данная характеристика лидерства предполагает следующее:

- Лидеры убеждены, что результативность компании в области охраны труда напрямую зависит от собственной результативности лидера.
- Лидеры четко формулируют перед подчиненными свои ожидания в части безопасного поведения и соблюдения требований охраны труда.
- Лидеры объективно оценивают результаты работы в области охраны труда и открыто доводят результаты оценки до подчиненных.

- Лидеры внимательны к сложным вопросам по охране труда, открыто обсуждают их, находят оптимальные пути решения.

### **Описание процесса формирования и развития лидерства**

Процессы формирования и развития лидерства в области охраны труда 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.

Для руководителя как лидера в безопасности важны следующие аспекты:

1. Компетентность в вопросах безопасности. Каждый руководитель должен позаботиться о развитии своих компетенций в области безопасности, понимания регуляторной базы, изучать и использовать успешные практики и опыт российских и зарубежных предприятий и т.д.
2. Приверженность безопасности и ее демонстрация. Разумеется, руководитель – это человек, который понимает ценность безопасности и глубоко осознает масштаб рисков и негативных последствий отсутствия безопасности и, как следствие, демонстрирующий свою верность принципам безопасности.
3. Приоритет безопасности в принятии решений.

Что руководитель говорит, как он действует – вот ключевая отправная точка для того, чтобы формировать правильный созидательный климат в коллективе. При этом мы часто наблюдаем картину, когда демонстрируются двойные стандарты: руководитель требует от подчиненных исполнения тех или иных норм безопасности, но вместе с тем сам позволяет себе действовать небезопасно. В этом случае возникает диссонанс в сознании работников, которые достаточно быстро считывают модели поведения руководителя. Такое поведение руководителя недопустимо и, по сути, является разрушительным.

Если более детально посмотреть на практические действия современного руководителя, направленные на формирование безопасной среды производства, как правило, он:

1. Формирует риск-ориентированный подход в управлении безопасностью. Это базовый аспект, необходимый каждому управленцу.
2. Демонстрирует личным примером свою приверженность безопасности. Как правило, она проявляется в том, что руководитель говорит и как он поступает (использует СИЗ, пристегивает ремень безопасности, не проходит мимо опасных действий работников, делает все необходимое для исправления опасных условий производства и т.д.).
3. Определяет конкретные цели безопасности. Какая бы ровная и хорошая дорога ни была, если нет цели – не будет никакого движения. И напротив, если есть цель, мы будем стремиться к ней, преодолевая препятствия.
4. Поощряет работников за безопасную работу, создает атмосферу доверия. Хотя культура безопасности во много сформировалась на дисциплинарных мерах и инструментах демотивации,

когда превалирует наказание, сегодня руководитель должен уметь видеть то правильное и хорошее, что делают подчиненные при выполнении производственных задач, стимулировать безопасную работу. Для этого существуют различные инструменты мотивации, как материальные, так и нематериальные (как минимум говорить "спасибо" за то, что сотрудник выполняет свою работу безопасно). Это интересная зона развития, которая позволяет руководителю формировать климат безопасной работы, управлять им и демонстрировать лидерскую позицию.

5. Развивает свои знания и знания своих работников, ценит компетенции и использует экспертные знания. Компании, которые инвестируют в обучение и развитие своих подчиненных, идут по верному пути. Здесь могут использоваться различные варианты передачи знания и выработки навыков: очные и дистанционные форматы обучения, VR-технологии, которые дают работникам возможность потренироваться в исполнении тех или иных видов работ с точки зрения безопасности.

6. Каждое совещание/собрание начинается с вопросов безопасности. Это важно по той причине, что любой предмет начинает меняться тогда, когда на нем сконцентрировано внимание. Чем больше внимания мы акцентируем на вопросах безопасности, тем лучше эффект развития и обратной связи.

7. Находит возможность разговаривать с работниками о безопасности, поощряет привычку задавать вопросы, наблюдать и улучшать свое рабочее место. Лидер – это не молчун, а руководитель, который выстраивает внутренний диалог по предмету безопасности в своем коллективе, и различные инструменты позволяют развивать такие навыки. Руководители также зачастую привыкли ставить подчиненным задачи или объяснять, как правильно и безопасно их выполнить, но этого недостаточно. Очень важно запрашивать обратную связь, задавать правильные вопросы, выстраивать коммуникацию, через которую идет формирование правильного мышления, что является одним из ключевых драйверов развития.

8. Не проходит мимо и исправляет опасные действия и условия. Ошибочно считать, что раз работа уже не раз выполнялась и ничего не происходило, то пусть и дальше идет как идет. При возникновении опасных действий и условий нужно останавливать работы и настраивать правильные процессы в зоне своей ответственности. Неуправляемых процессов не бывает, и если им не управляет руководитель, то обязательно найдется тот, кто будет управлять этим процессом вместо него, что может привести к происшествиям. Поэтому именно руководитель должен возглавить такие процессы, формируя риск-ориентированное мышление у работников.

### **Показатели лидерства.**

Система показателей лидерства обеспечивает возможность оценки соответствия лидерских качеств руководителей ожиданиям заинтересованных сторон.

## **Система показателей лидерства**



ХАРАКТЕРИСТИКА ЛИДЕРСТВА	ПОКАЗАТЕЛЬ ЛИДЕРСТВА
1	2
Дальновидность	Личное участие в оценке рисков.
Приверженность	Личное соблюдение требований охраны труда. Посещение производственного объекта по вопросам охраны труда. Участие в поведенческих аудитах безопасности. Минута безопасности в начале совещания. Участие в расследовании происшествий.
Компетентность	Проведение результативных инструктажей. Навыки в расследовании происшествий. Навыки в оценке риска. Навыки в поведенческом аудите.
Объективность	Совещания по охране труда для подчиненных и/или подрядчиков.

### **Рекомендации по результативному управлению рисками в области охраны труда.**

**Создание и защита ценностей.** Демонстрируйте подчиненным и коллегам вашу уверенность в том, что менеджмент риска действительно необходим Компании для защиты жизни и здоровья людей.

**Неотъемлемая часть всех процессов Компании.** Убедитесь, что Вам хорошо известен перечень рисков охраны труда и соответствующие меры управления в области Вашей ответственности.

**Часть процесса принятия решения.** Всегда оценивайте риски при принятии управленческого решения любой значимости. Добейтесь аналогичного подхода от подчиненных.

**Детальный учет неопределенности.** При оценке вероятности возникновения опасного события в области вашей ответственности учитывайте все известные факторы и все мнения, не учитывайте крайние точки зрения, примите решение, исходя из своей ответственности за деятельность.

**Систематичность, структурированность и своевременность.** Поддерживайте корпоративные требования по оценке рисков своим личным участием. Добейтесь, чтобы в области вашей ответственности была проведена оценка рисков всех опасных событий, связанных с выполняемой деятельностью.

**Подстройка под конкретную деятельность.** Проанализируйте, что риски оценивались для деятельности, реализуемой на производственном участке/производственном структурном подразделении/ОГ, а не копировались, например, из другого производственного участка/производственного структурного подразделения/ОГ.

**Надежность информации.** При проведении оценки риска используйте все доступные источники информации.

**Учет культурных и человеческих особенностей.** Восприятие риска очень субъективно. Заведомо исходите из того, что разные люди (группы людей) будут воспринимать один и тот же риск по-разному. Убедитесь в том, что меры управления являются сбалансированными.

**Прозрачность и широта охвата.** Информировать заинтересованные стороны о рисках в области вашей ответственности. Постарайтесь добиться единого представления об общей картине рисков у различных заинтересованных сторон.

**Динамичность и чуткость к переменам.** При появлении изменений внутри и вне области вашей ответственности всегда начинайте их обсуждение с предварительной переоценки рисков. При расследовании происшествий всегда пытайтесь понять – правильно ли были оценены риски и что необходимо улучшить.

**Менеджмент риска способствует непрерывному улучшению.** Используйте оценку рисков и разработку мер управления как инструмент для улучшения реализуемой деятельности.

## **Рекомендации руководителя по посещению производственного объекта**

### **Ключевые принципы**

- Встречайтесь и здоровайтесь по возможности со всеми работниками, а не только с руководителями.
- Активно вовлекайте работников в честный и открытый разговор о безопасности.
- Добивайтесь признания и уважения работников через личный пример и следование требованиям охраны труда.

### **Ключевые идеи.**

Визиту руководителя на место производства работ работники придают большое значение и внимательно слушают и оценивают то, что он говорит. Будьте готовы сформулировать и сообщить работниками ключевые идеи в области безопасности. Примеры таких идей:

- жизнь и здоровье людей приоритетны по отношению к результату производственной деятельности;
- наша цель – отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- мы можем достичь хороших результатов без наказаний;

- важно, чтобы все возвращались после работы в свои семьи без травм.

### **Поведение на производственном объекте**

Всегда демонстрируйте приверженность следующими способами:

- применяйте спецодежду и все требуемые СИЗ;
- на лестницах держитесь за поручни;
- соблюдайте требования знаков безопасности и ограждений;
- соблюдайте конкретные требования безопасности на производственном объекте;
- для работ повышенной опасности, где вы не являетесь непосредственным руководителем, всегда передвигайтесь с уполномоченным сопровождающим;
- всегда оценивайте риски, связанные с вашим присутствием;
- сообщайте ответственным лицам (руководитель производственного участка, руководитель цеха) о наличии опасных условий/давайте указания по исправлению опасных условий;
- обсуждайте безопасное и опасное поведение работников;
- сообщайте ответственным лицам о нарушениях требований охраны труда при проведении работ/останавливайте работы, выполняемые с нарушением требований охраны труда.

Наблюдайте за деятельностью работника. Вы можете увидеть:

- **безопасные действия** – выполнение работы в соответствии с установленными требованиями;
- **опасные действия** – поведение работника, при котором нарушаются установленные требования безопасности;
- **безопасные условия** – условия, соответствующие безопасному производству работ;
- **опасные условия** – условия, которые могут привести к происшествию, если их не исправить.

**Если работник совершает опасное действие:**

- не вызывая опасения у работника постарайтесь остановить его опасные действия – затем начните беседу;
- представьтесь, будьте доброжелательны; постарайтесь наладить контакт;
- прокомментируйте безопасное поведение; отметьте те усилия, которые работник предпринял в соответствии с требованиями безопасности;

- обсудите опасное действие работника:

- обратите внимание на последствия опасного действия, а не само действие; избегайте слов «нарушение», спросите – к каким последствиям могут привести эти действия и дайте возможность работнику самому их проговорить;

- спросите работника, как данную работу можно выполнить более безопасно;

- заручитесь согласием работать безопасно в будущем;
- обсудите другие вопросы безопасности;
- поблагодарите работника.

#### **Если работник работает безопасно:**

- наблюдайте некоторое время – затем попросите работника остановить работу и начните беседу;
- прокомментируйте безопасное поведение, отметьте те усилия, которые работник предпринял в соответствии с требованиями безопасности;
- обсудите другие вопросы безопасности;
- поблагодарите работника.

#### **Избегайте:**

- назидательного и пренебрежительного тона, обвинений;
- закрытых и наступательных поз;
- закрытых вопросов;
- невнимания по отношению к собеседнику;
- обследования только оборудования и условий рабочей среды.

### **2.3. Мотивация работников на безопасный труд.**

#### **2.3.1. Общие понятия о внутренней мотивации.**

Труд занимает, как минимум, треть взрослой самостоятельной жизни. Ряд этапов трудовой жизни человека захватывает более ранние и более поздние периоды его жизни (образование, выбор профессии, трудовое и профессиональное обучение, тип пенсии, зависящий от трудовой жизни, жизнь пенсионера-ветерана труда, связанная с родной организацией и т.п.). Поэтому труд, а, следовательно, и все вопросы, с ним связанные, имеют большое значение для любого человека и всегда находятся в поле его внимания.

Результаты, достигнутые людьми в процессе работы, зависят не только от знаний, навыков и способностей этих людей. Эффективная деятельность возможна лишь при наличии у работников

соответствующей мотивации, т.е. желания работать. Позитивная мотивация активизирует способности человека, негативная – тормозит их проявление.

Мотивация включает в себя внутреннее состояние человека, называемое потребностью, и внешние факторы, влияющие на мотивацию, называемые стимулом. Поведение человека определяется потребностями и стимулами, которые доминируют в данный момент времени.

Основополагающими для человека являются физиологические потребности. Они требуют своего удовлетворения в первую очередь. Организация труда и рабочего места должна учитывать это обстоятельство.

После удовлетворения физиологических потребностей на первый план выходит потребность в безопасности. Однако это не значит, что тем самым работник стремится безопасно работать. Зачастую его боязнь потерять работу (потребность в социальной безопасности) из-за низкой производительности толкает его на нарушение элементарных приемов безопасного труда для быстрого завершения порученной работы.

Следующая потребность – потребность быть в группе, пользоваться там любовью и уважением. Если эта группа (часто называемая референтной группой) пренебрежительно относится к мерам безопасности, то и каждый ее член будет делать «как все». Известно, что тон в группе задает ее лидер, формальный или неформальный. Нужно следить за тем, чтобы формальным руководителем (лидером) группы (подразделения, бригады) был ее неформальный (истинный) лидер с внутренней мотивацией на выполнение требований безопасности. В таких рабочих коллективах (бригадах, сменах) всегда все в порядке.

Любой человек стремится улучшить свое положение в группе, ему хочется чувствовать собственную значимость, подтверждаемую признанием окружающих. В борьбе за это признание он готов любой ценой обратить на себя внимание, а потому часто может нарушить правила безопасности, стремясь быстро сделать что-то очень важное и сложное и тем самым отличиться. И, наконец, многие люди испытывают стремление к самовыражению, к лидерству. Они хотят реализовать себя, исполнить свое предназначение.

По мере того, как частично удовлетворяются потребности на одном уровне, доминирующими становятся потребности следующего уровня. При этом важно иметь в виду, что мотивирующими являются только те стимулы, которые удовлетворяют доминирующую потребность. Например, очень распространенным является мнение, что основным фактором эффективной работы являются деньги: чем больше получает человек, тем лучше он работает. Такое убеждение не является истинным: если у человека доминирует, к примеру, потребность в близких отношениях или потребность в самореализации, то он предпочтет деньгам место, где сможет удовлетворить эту потребность.

### **2.3.2. Управление внутренней мотивацией работников на соблюдение требований охраны труда.**

Управление мотивацией к поддержанию высокого уровня безопасности труда направлено на выработку у работников личных и групповых долгосрочных интересов и соответствующих установок на безусловное заинтересованное соблюдение требований охраны труда, а также соответствующего поведения при опасных производственных ситуациях.

Необходимо различать стимулирующее управление, связанное с поощрением работника, и наказывающее управление, связанное с ответственностью работника за свои действия бездействие. Заметим, что установление личной ответственности работников позволяет: совместно с иными формами профилактической работы привести в единую систему деятельность руководителей и специалистов, а также контролирующих лиц по обеспечению безопасных условий труда; оценивать уровень профилактической работы в области охраны труда; регулярно получать информацию о состоянии машин, оборудования, инструмента и рабочих мест с точки зрения их безопасности (безопасной эксплуатации) и принимать меры к устранению недостатков; получать данные о выполнении работниками требований охраны труда, принимать меры дисциплинарного воздействия к нарушителям.

Для формирования устойчивой корпоративно направленной положительной мотивации во всех подразделениях и трудовых группах (бригадах) должны использоваться разнообразные методы стимулирования работников к овладению знаниями и опытом обеспечения безопасности труда и производства, к снижению показателей аварийности, инцидентности, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Руководители должны постоянно обдумывать возможные способы улучшения работы и внутренней мотивации работников. Важно выделить возможные простые изменения в работе, которые могли бы привести к стимулированию внутренней мотивации подчиненных, вызвать сотрудничество и энтузиазм с их стороны.

Поскольку недостаточность умения и навыков зачастую ведет к травматизму, то освоение работниками новых навыков безопасного труда является только благом. Наиболее распространенным в России и проверенным методом стимулирования работы по охране труда является организация смотра- конкурса «За безопасный труд и производство» (название условное). Проведение смотра-конкурса регулируется соответствующим Положением.

Целесообразно устанавливать несколько так называемых номинаций и совмещать моральное поощрение с материальным. Стратегическая задача такого смотра-конкурса состоит в развитии системы стимулирующих поощрений (методами морального и материального стимулирования) работников, знающих и соблюдающих требования и нормы охраны труда, при сохранении системы дисциплинарных воздействий на недостаточно подготовленных и не дисциплинированных работников. Основные цели такого смотра-конкурса состоят в:

- 1) формировании устойчивой мотивации работников на знание и соблюдение норм и правил по охране труда;
- 2) повышении заинтересованности работников в улучшении состояния условий и охраны труда на рабочих местах и в подразделениях;
- 3) повышении исполнительности работников по соблюдению требований охраны труда, инструкций по безопасному ведению работ;
- 4) укреплении трудовой и технологической дисциплины работников. Все это, в свою очередь, ведет к снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Смотр-конкурс проводится между отдельными работниками и между отдельными однотипными подразделениями. Смотр-конкурс между отдельными работниками осуществляется как внутри каждого подразделения, так и по однотипным должностным обязанностям или по профессиям. Подведение итогов смотра-конкурса проводится регулярно в соответствии с положением о смотре-конкурсе. Подведение итогов смотра-конкурса проводится, как правило, на собрании трудового коллектива подразделения, группы подразделений, всей организации или на расширенном совещании руководителей подразделений, участвовавших в конкурсе. Если в организации установлен праздник, связанный с днем науки, днем рождения организации и т.п. – своеобразный «День фирмы», то подводить итоги лучше к этому дню.

Если в организации отмечают какой-либо отраслевой праздник, например «День шахтера», то можно приурочить награждение победителей смотра-конкурса к этому празднику. Сведения о победителях смотра-конкурса, о характере и размерах поощрений оформляются письменно в виде приказа по организации. Призовое место не присуждается подразделениям, в которых за отчетный квартал произошли аварии, инциденты и/или несчастные случаи по вине работников подразделения.

Руководители и специалисты, активно участвующие в улучшении показателей подразделений по смотру-конкурсу, поощряются дополнительно при условии присуждения призовых мест их подразделениям.

Отдельные (лучшие по учреждению) работники, активно участвующие в улучшении показателей подразделения по смотру-конкурсу, поощряются дополнительно, индивидуально.

Для лучших уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждой группе подразделений также устанавливается поощрение. Лучшим уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда может быть признан работник любого подразделения, в том числе и не занявшего призового места. В порядке исключения отдельные работники могут поощряться и без присуждения призовых мест их подразделению.

В подразделениях, которым присуждено призовое место, работники, получившие дисциплинарное взыскание за нарушение требований охраны труда, не поощряются.

Меры поощрения выбираются с целью создания реальной заинтересованности работников в обеспечении безопасности каждого рабочего места и всех производств, развития и закрепления стимулов к выполнению требований безопасности, осознания индивидуальных и групповых интересов, ответственности работника за состояние травматизма в трудовом коллективе, коррекции субъективных представлений об опасностях с их реальной значимостью для устойчивого развития организации.

Практика показывает целесообразность следующих мер морального поощрения: для работника – объявление благодарности в приказе по организации с вручением Почетной грамоты, помещение портрета на специальный стенд; для подразделения – присвоение звания «Лучшее подразделение по охране труда такого-то периода» с вручением почетного вымпела. Возможны и другие формы морального поощрения.

Практика показывает целесообразность следующих мер материального поощрения для отдельного работника:

- 1) разовое денежное вознаграждение (премия);
- 2) установление надбавки к зарплате на период до следующего смотра конкурса;
- 3) путевка (на отдых или лечение) на престижные курорты, включая зарубежные;
- 4) командировка на российские или зарубежные выставки по охране труда;
- 5) стажировка по охране труда в России или за рубежом;

Эти же меры материального поощрения могут быть применены и к подразделению с учетом количества работающих там людей, занятого призового места, номинации конкурса.

### **2.3.3. Проведение всемирного дня 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 с 1989 года День памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе. Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) распространила это начинание по всему миру и включила в его содержание понятие устойчивого труда и устойчивых рабочих мест. Сейчас Международный день памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе, отмечается более чем в 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.

Всемирный день охраны труда отмечается в России с 2003 года. Его целесообразно использовать для широкой разъяснительной работы и награждения лучших работников, активно участвующих в обеспечении охраны труда в учреждении.

### **2.2.4. Пропаганда передового опыта в охране труда.**

В соответствии с Трудовым кодексом РФ одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является осуществление мероприятий по распространению (пропаганде) передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда.

Координацию и организацию работ по пропаганде охраны труда проводят службы и специалисты охраны труда, а также непосредственные руководители подразделений (начальники цехов, служб, их заместители, мастера).

Методы пропаганды вопросов охраны разнообразны, но конечная цель одна – воспитать у работающих осознанную необходимость выполнения требований безопасного выполнения работ. Это достигается всеми формами обучения и инструктажа; случаями; проведением лекций; бесед; наглядной агитацией; организацией посещения выставок; экскурсий; обменом опытом; организацией соревнования; просмотром кино и видеофильмов, привлечением к формированию



нормального психологического климата в коллективах (сменах, бригадах и т.п.) специалистов – психологов и социологов и т.д.

Очень действенно поощрение работников, не допускающих нарушений требований безопасности, на специально организуемых для этой цели собраниях с приглашением членов семей.

Для постоянного осуществления мероприятий целесообразно организовать кабинет по охране труда, оснащенный техническими средствами обучения, регулярно обновляемой наглядной агитацией, макетами, необходимой справочной, методической и периодической литературой.

### **3. Система управления охраной труда в организации.**

#### **3.1. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации.**

##### **Управление документами. Информирование работников об условиях и охране труда.**

##### **3.1.1. Современные системы управления.**

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

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

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

Нашей стране выпал исторический жребий начать внедрение систем управления охраной труда в виде единых систем управления охраной труда (ЕСУОТ) еще в середине 70-х годов XX века. К сожалению, накопленный в те годы опыт создания ЕСУОТ так и не получил своего продолжения и развития в условиях 90-х годов. Более того, во многих российских организациях этот опыт был утерян с ликвидацией служб охраны труда или уходом на пенсию соответствующих специалистов, а на вновь созданных предприятиях – его неоткуда было приобрести.

Только сейчас, когда в рамках действующего законодательства и зарубежного опыта появилось правовое поле для создания и функционирования СУОТ, пришло время внедрять эти системы, но теперь уже опираясь на зарубежный опыт.

##### **3.1.2. Основные идеи СУОТ.**

Основные задачи корпоративной системы управления охраной труда (СУОТ) вытекают из основной цели обеспечения охраны труда – предотвращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Поскольку и то и другое происходит в результате работы оборудования, управляемого работниками, и взаимодействия работников с условиями труда, то

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

В силу исключительной роли персонала (по терминологии безопасности производства) / наемных работников (по терминологии охраны труда), без которых ни первая, ни вторая, ни третья сверх задачи не могут быть выполнены, все СУОТ специально выделяют ПОДГОТОВКУ, ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ КВАЛИФИКАЦИЮ и ВНУТРЕННЮЮ МОТИВАЦИЮ работников в особую «подзадачу». Все остальные задачи и мероприятия лишь конкретизируют эти основные, можно сказать, фундаментальные, положения. Если теперь с этих позиций внимательно посмотреть на обязанности работодателя по организации выполнения государственных требований охраны труда, то все они также в конечном итоге сводятся к этим вышеприведенным положениям (с учетом подконтрольности действий работодателя органам государственной надзора).

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

Любое дело (любой процесс) должен начинаться с планирования конкретных результатов и действий по их достижению. Затем приходит время действовать: т.е. внедрять планируемые процессы. После чего следует этап проверки правильности действий и качества результата. Для этого необходимо осуществлять наблюдение (мониторинг) и измерения показателей, характеризующих данный процесс (например, условия труда), с последующим анализом полученных данных, их обобщением и выводом – управленческим решением. В итоге необходимо предпринять дополнительные действия по корректировке и совершенствованию всей организации управления (или только ее части).

### **3.1.3. Примерная структура и содержание основных документов СУОТ.**

С 01.03.2022 в трудовом законодательстве уточнили нормы, посвященные управлению охраной труда. В них четко прописано, что должна предусматривать система управления охраной труда в организации с учетом ее производственных особенностей. Но есть нюансы, которые позволят и деньги работодателей сэкономить, и права работников не нарушить, и закон соблюсти. Все работодатели должны утвердить положение о системе управления охраной труда (СУОТ), составленное по новым правилам. Образец положения и основные разделы утвержден приказом от 29.10.2021 № 776н Минтруда России:

Раздел 1. Общие положения. Сюда включаются пункты: цель утверждения документа; что устанавливает; на кого распространяется; в соответствии с какими нормативно-правовыми актами разработан документ.

Раздел 2. Разработка и внедрение СУОТ. Здесь прописывается политика (стратегия) компании по охране труда и цели внедрения СОУТ. Это может быть: локальный акт или раздел локального акта компании, в котором излагаются цели и мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников; публичная декларация работодателя о намерении и гарантированном выполнении им требований охраны труда. Цели внедрения СУОТ.

Раздел 3. Планирование мероприятий по реализации процедур. Раздел определяет меры, которые снизят уровень профессиональных рисков и не допустят их повышения; указывается, как будет контролироваться уровень рисков; перечисляются мероприятия по охране труда, которые планируется провести.

Раздел 4. Обеспечение функционирования СУОТ. Раздел описывает, как работодатель будет информировать работников: о политике и целях в области охраны труда; о системе стимулирования за соблюдение требований охраны труда и об ответственности за их нарушение; о результатах расследования несчастных случаев на производстве и микротравм (микроразрывов); об опасностях и рисках на своих рабочих местах, а также разработанных в их отношении мерах управления.

Раздел 5. Функционирование. Здесь приводится перечень основных процессов, которые обеспечивают функционирование СУОТ: специальная оценка условий труда; оценка профессиональных рисков; проведение медицинских осмотров и освидетельствований работников; проведение обучения работников; обеспечение работников СИЗ; обеспечение социального страхования работников; реагирование на несчастные случаи, в т.ч. микротравмы; реагирование на профессиональные заболевания и другие процессы.

Специальная оценка условий труда и оценка профессиональных рисков — это базовые процессы СОУТ. По их результатам формируется и корректируется реализация других процессов.

Раздел 6. Оценка результатов деятельности. Чтобы оценить, как функционирует система охраны труда, нужно: контролировать состояние рабочего места, оборудования, инструментов, сырья и т.д.; контролировать, как выполняются повторяющиеся процессы (специальная оценка, обучение по охране труда, медосмотры и т.д.); учитывать и анализировать несчастные случаи, в т.ч. микротравмы; контролировать производственные процессы с помощью видеонаблюдения и другими способами (фото- и аудио-фиксация); следить за изменениями требований охраны труда и др. Результаты контроля используются для оценки эффективности СУОТ, а также для принятия управленческих решений.

Раздел 7. Улучшение функционирования СУОТ. Разрабатываются мероприятия, которые повысят эффективность как отдельных процессов СУОТ, так и всей системы в целом. Мероприятия должны: улучшать показатели деятельности организации в области охраны труда; поддерживать участие работников в реализации программы улучшения СУОТ; информировать сотрудников о результатах деятельности организации по улучшению СУОТ. Система корректируется по результатам расследований аварий (инцидентов) и микроразрывов (микротравм).

Раздел 8. Реагирование на аварии, несчастные случаи, микротравмы и профессиональные заболевания. Порядок действий при авариях устанавливает руководитель организации. Он должен учитывать специфику деятельности компании. Указывается, что должен делать работник в случае несчастного случая, в т.ч. при микротравме.

### **3.1.4. Требования к системе управления охраной труда.**

#### **3.1.4.1. Общие требования**

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

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

Система управления охраной труда должна предусматривать:

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

#### **3.1.4.2. Политика организации в области охраны труда**

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

- определять и документально оформлять политику, цели и задачи (обязательства) в области охраны труда;

- обеспечивать доведение принятой политики до всех работников организации, ее поддержку на всех уровнях управления, и ее реализацию;

- периодически рассматривать (анализировать) и корректировать политику с целью обеспечения ее постоянного соответствия изменяющимся потребностям организации.

Политика организации в области охраны труда должна:

- определять общие цели по улучшению условий и охраны труда работников;

- соответствовать характеру и масштабу рисков, а также быть увязанной с хозяйственными целями организации;

- включать обязательство руководства организации (работодателя) по соответствию условий и охраны труда в организации законодательству в области охраны труда (государственным нормативным требованиям охраны труда);

- включать обязательство руководства организации по постоянному улучшению условий и охраны труда, формированию общественных органов и служб охраны труда, обеспечению социального партнерства, информированию работников об условиях труда на рабочих местах, о существующих производственных рисках, о полагающихся компенсациях за нанесение вреда здоровью;

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

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

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

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

### **3.1.4.3. Планирование мероприятий и функционирования системы управления охраной труда.**

Организация обязана формировать и своевременно корректировать перечень (реестр) факторов, влияющих на охрану труда, которые она может контролировать и на которые она может воздействовать. Организация должна устанавливать приоритеты, выявлять те факторы, которые оказывают или могут оказывать значительные воздействия на условия и охрану труда, и гарантировать, что эти факторы будут приняты во внимание при определении целей в области охраны труда. Организация следует постоянно актуализировать эту информацию. Организация должна устанавливать и поддерживать в рабочем состоянии документально оформленные цели и задачи по охране труда для каждого подразделения и уровня управления.

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

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

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

- подготовке программы улучшения условий и охраны труда;
- определению и приобретению необходимых средств управления производственными процессами, оборудования (включая компьютеры, контрольно- измерительную аппаратуру), сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- разъяснению работникам степени соответствия рабочих мест установленным требованиям условий и охраны труда, а также приобретению работниками навыков, необходимых для достижения требуемого уровня безопасности труда;
- совершенствованию и актуализации, если это необходимо, методов управления охраной труда и средств контроля;
- выяснению перспективных тенденций в области охраны труда, включая оценку возможностей превышения современного технического уровня обеспечения охраны труда;
- выявлению и контролю вредных и опасных производственных факторов и работ, при наличии которых необходим предварительный и периодический медицинский осмотр.

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

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

### **3.1.5. Внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда.**

#### **3.1.5.1. Структура работ и распределение ответственности.**

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

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

- организации разработки, внедрения и обеспечения функционирования системы управления охраной труда;
- обеспечения выполнения всех нормативных требований охраны труда на всех рабочих местах и во всех областях деятельности организации;
- инициирования проведения мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, совершенствование системы управления охраной труда, а также на предупреждение профессиональных заболеваний, несчастных случаев и аварий;
- выявления и регистрации любых проблем, касающихся условий и охраны труда;
- выработки рекомендаций и обеспечения выполнения решений по совершенствованию охраны труда;
- организации работ по специальной оценке условий труда;
- проверки выполнения принятых решений;
- управления устранением несоответствий;
- регулярного представления отчетности о функционировании системы управления охраной труда с целью анализа и использования ее руководством организации для совершенствования системы управления охраной труда.

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

#### **3.1.5.2. Распределение обязанностей по охране труда.**

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

Руководство организации обязано определять требования к ресурсам, необходимым для управления охраной труда, обеспечивать контроль за использованием ресурсов, назначать

подготовленный персонал для выполнения работ и проверок, включая внутренние аудиты условий и охраны труда.

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

### **3.1.6. Обучение, квалификация и компетентность персонала**

Организации надлежит выявлять потребности в обучении персонала для компетентного выполнения работ, касающихся и охраны труда. Работники должны быть обучены с учетом специфики их деятельности, иметь соответствующую квалификацию и компетентность, необходимые для безопасного исполнения рабочих заданий.

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

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

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

### **3.1.7. Информирование и инструктирование персонала**

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

- ознакомить работников с состоянием охраны труда в организации, в том числе охраны здоровья и безопасности труда, проводить вводный инструктаж;
- контролировать своевременное и качественное проведение с работниками первичного, повторного, внепланового и целевого инструктажей по охране труда;
- вовлекать работников в разработку и рассмотрение политики и методов управления рисками в организации.

Руководители подразделений, работ и иные должностные лица, на которые возложены обязанности по созданию безопасных условий труда, призваны проводить с работниками первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

### **3.1.8. Подготовленность к аварийным ситуациям**

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

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

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

### **3.1.9. Передача и обмен информацией**

Система управления охраной труда организации должна обеспечивать:

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

### **3.1.10. Документация системы управления охраной труда**

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

Важно, чтобы документация была в минимальном объеме, достаточном для ее результативного использования.

Документация должна быть удобочитаемой, легко идентифицируемой, сопровождаться указанием даты введения в действие и срока действия.

Документацию необходимо хранить в учтенной форме в течение установленного срока. Должны быть установлены методы и определены обязанности, касающиеся разработки и обновления документов различного вида. Эти методы следует своевременно корректировать.

Организация должна разрабатывать и поддерживать методы контроля документации и контроля данных, с тем чтобы:

- документы периодически анализировались, при необходимости корректировались и пере утверждались уполномоченными лицами;
- копии учтенных документов и принятых данных были доступными на всех местах, где их использование существенно для эффективного функционирования системы управления охраной труда;
- отмененные документы и данные соответственно изымались из всех мест их хранения, рассылки и применения или защищались каким-либо другим способом, исключающим их непреднамеренное использование;
- архивированные документы и данные, относящиеся к законодательно регулируемым требованиям, сохранялись в соответствии с требованиями соответствующих нормативных актов



или для сохранения накопленных сведений. При этом устаревшие документы и данные должны быть соответственно обозначены.

### **3.1.11. Управление производственно-технологическими операциями**

Организации следует определять те операции и виды деятельности, которые связаны с выявленными опасностями и факторами охраны труда, согласующимися с ее политикой и целями в этой области. Организация должна планировать эти виды деятельности, включая техническое обслуживание, эксплуатацию и ремонт оборудования, с тем чтобы гарантировать выполнение соответствующих нормативных требований охраны труда путем:

- установления и обеспечения выполнения процедур, направленных на устранение отклонений от политики, целей и задач организации в области охраны труда;
- выполнения установленных функциональных критериев (нормативных требований) к процессам;
- установления и обеспечения методов выявления рисков, связанных с работой оборудования, используемым сырьем, комплектующими, услугами, получаемыми и используемыми организацией, и информирования поставщиков и подрядчиков о соответствующих требованиях;
- разработки и применения методов проектирования и оснащения рабочих мест, производственных процессов, оборудования с учетом требований эргономики, обеспечивая исключение или снижение производственного риска непосредственно в месте его проявления.

В последние годы стремительного перехода в большинстве крупных российских компаний от почти натурального хозяйства к так называемому аутсорсингу возникла и приобрела актуальность работа с подрядными организациями.

Мероприятия в отношении подрядчиков, работающих на площадке организации, должны:

- а) включать критерии охраны труда в процедуры оценки и выбора подрядчиков;
- б) устанавливать эффективную текущую связь и координацию между соответствующими уровнями управления организации и подрядчиком до начала работы. При этом следует обеспечить условия для информирования об опасностях и меры по предупреждению и ограничению их воздействия;
- в) включать мероприятия по уведомлению о травмах, ухудшениях здоровья, болезнях и инцидентах с работниками подрядчика при выполнении работ для организации;
- г) обеспечивать соответствующее ознакомление с опасностями рабочих мест для обеспечения безопасности и охраны здоровья и подготовку для подрядчиков или их работников перед началом работы или в ходе работы, в зависимости от необходимости;
- д) методично отслеживать соблюдение требований охраны труда в деятельности подрядчика на площадке организации;
- е) гарантировать, что требуемые процедуры и мероприятия по охране труда на площадке организации будут выполнены подрядчиком (подрядчиками)».

Заметим, что сегодня основная проблема с подрядчиками состоит в том, что, хотя их выбор в принципе неограничен, в условиях нашей необъятной страны, в удалении от больших городов и промышленных центров он, наоборот, становится существенно ограниченным. Кроме того, у большинства подрядчиков примерно один и тот же (далекий от требуемого) уровень культуры труда и охраны труда.

Мы считаем, что для реализации требований охраны труда все подрядчики, ведущие работы на промышленной площадке и объектах организации, должны в обязательном порядке приводить свою документацию и организацию работ по охране труда в соответствие с требованиями СУОТ.

Договор на проведение подрядных работ должен определять ответственность подрядчика и организации за согласованные действия по безопасному ведению работ. Работники подрядчика, занятые на промышленной площадке и объектах организации, должны иметь удостоверения о проверках знаний по охране труда и удостоверения об аттестации и допуске к производству работ. Контроль за безопасностью осуществления подрядных работ следует возлагать на руководителя структурного подразделения, на объектах которого работает подрядчик, и на службу охраны труда организации.

### **3.2. Специальная оценка условий труда**

#### **3.2.1. Специальная оценка условий труда - определение, задачи.**

Специальная оценка условий труда (СОУТ) является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных гигиенических нормативов условий труда и применения эффективных средств индивидуальной защиты работников. Трудовой кодекс Российской Федерации определил обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников при осуществлении технологических процессов и информированию работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

В связи с этим статус оценки условий труда на рабочих местах повысился в сравнении с ранее проводимой аттестацией рабочих мест по условиям труда за счет введения Федерального закона «О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА» № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года.

Он устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда (далее – спец. оценки), определяет правовое положение, права, обязанности и ответственность ее участников в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

В связи с внесением изменений в Кодекс об административных правонарушениях (ст. 5.27 «Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ») с 01.01. 2015 г. несколько возрос интерес к проведению специальной оценки условий труда.

Так, нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение влечет предупреждение или наложение штрафа:

- на должностных лиц в размере от 5 до 10 тыс. рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 5 до 10 тыс. рублей;
- на юридических лиц – от 60 до 80 тыс. рублей.

Кроме того, для организаций, привлекаемых к проведению спецоценки, также предусматривается наказание. Так, за «нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда» (ч. 1 ст. 14.54 КоАП) предусматривается наложение штрафа в размере:

- на должностных лиц – от 20 до 30 тыс. рублей;
- на юридических лиц – от 70 до 100 тыс. рублей.

СОУТ дает количественную оценку фактических условий труда работников оцениваемого предприятия. Результаты СОУТ позволяют обосновать назначение гарантий и компенсаций

работникам за работу в неблагоприятных условиях труда, ознакомить работающих с фактическими условиями труда на их рабочих местах, решить вопрос при подозрении на профессиональное заболевание о связи заболевания с профессией, планировать и реализовывать мероприятия по охране труда и улучшению условий труда на предприятии, а также обеспечить (при необходимости) повышение размера страховой части пенсии ряда работников. В рамках СОУТ традиционно учитывается прохождение периодических медицинских осмотров, в ходе которых проводится оценка состояния здоровья работников.

Сегодня возникает более тесное взаимодействие между специалистами по охране труда различных организаций и представителями Фонда социального страхования (далее – ФСС) в рамках реализации экономического механизма заинтересованности предприятия в создании безопасных технологий и средств производства. Результаты проведенной специальной оценки условий труда влияют:

- на частичное использование средств фонда социального страхования;
- предупредительные меры и дифференциацию страховых тарифов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Кроме того, развивается взаимодействие между специалистами по охране труда и представителями Пенсионного фонда России по вопросам применения дополнительных тарифов страховых взносов на финансирование страховой части трудовой пенсии. В зависимости от установленного по результатам СОУТ класса условий труда дополнительные тарифы могут повышаться или снижаться.

Будущим специалистам в области безопасности технологических процессов и производств с целью эффективного проведения специальной оценки необходимо обладать знаниями и умениями идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, навыками их исследования и измерения, отнесения условий труда к классу (подклассу) по степени вредности и (или) опасности.

### **3.2.2. Права и обязанности работодателя в связи с проведением специальной оценки условий труда.**

Обязанности по организации и финансированию проведения СОУТ возлагаются на работодателя. Эта оценка проводится совместно работодателем и организацией или организациями, оказывающими услуги в области проведения СОУТ и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

Оценка проводится в соответствии с Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России 24.01.2014 № 33н.

Права и обязанности работодателя.

Работодатель вправе:

- требовать от организации, проводящей СОУТ, обоснования результатов ее проведения;
- проводить внеплановую СОУТ в порядке, установленном настоящим Федеральным законом «О специальной оценке условий труда»;
- требовать от организации, проводящей СОУТ, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям, установленным ст. 19 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ;
- обжаловать в порядке, установленном ст. 26 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, действия (бездействие) организации, проводящей СОУТ.

Работодатель обязан:

- обеспечить проведение СОУТ (в том числе внеплановой), в случаях,

установленных1 ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ;

- предоставить организации, проводящей СОУТ, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданскоправовым договором, указанным в ч. 2 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения этой оценки;
- не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении СОУТ и влияющих на результаты ее проведения;
- ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте;
- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения СОУТ на его рабочем месте;
- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения СОУТ.

**3.2.3. Права и обязанности работника в связи с проведением специальной оценки условий труда. Работник вправе:**

- присутствовать при проведении СОУТ на его рабочем месте;
- обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей СОУТ, эксперту организации, проводящей оценку (далее – эксперт), за получением разъяснений по вопросам проведения этой оценки на его рабочем месте;
- обжаловать результаты проведения СОУТ на его рабочем месте в соответствии со ст. 26 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

**3.2.4. Права и обязанности организации, проводящей специальную оценку условий труда.**

Организация, проводящая СОУТ вправе:

- отказаться в порядке, от проведения СОУТ, если при ее проведении возникла либо может возникнуть угроза жизни или здоровью работников такой организации;
- обжаловать в установленном порядке предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов.

Организация обязана:

- предоставлять по требованию работодателя, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников обоснования результатов проведения СОУТ, а также давать работникам разъяснения по вопросам этой оценки на их рабочих местах;
- предоставлять по требованию работодателя документы, подтверждающие соответствие этой организации требованиям, установленным ст. 19 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ;
- применять утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством РФ об обеспечении единства измерений, методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений;
- хранить коммерческую и иную охраняемую законом тайну, ставшую известной этой организации в связи с осуществлением деятельности в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

Организация имеет право не приступать к проведению СОУТ либо приостанавливать ее проведение в случаях:

- а) не предоставления работодателем необходимых сведений, документов и информации, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в ч. 2 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснений по вопросам проведения СОУТ;
- б) отказа работодателя обеспечить условия, необходимые для проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов, в соответствии с гражданско-правовым договором, указанным в ч. 2 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

СОУТ на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении этой оценки.

### **3.2.5. Применение результатов проведения специальной оценки условий труда.**

Организация, проводящая СОУТ, составляет отчет о ее проведении, в который включаются результаты проведенной работы, а именно:

- сведения об организации, проводящей СОУТ, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие требованиям, установленным ст. 19 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ;
- перечень рабочих мест, на которых проводилась СОУТ, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;
- карты СОУТ, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей эту оценку, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;
- протоколы проведения исследований (испытаний) и измерения идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
- протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;
- протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений (при наличии такого решения);
- сводная ведомость СОУТ;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ;
- заключения эксперта организации, проводящей СОУТ.

Работодатель издает приказ (распоряжение) о завершении работ и об утверждении отчета о проведении СОУТ. Отчет о специальной оценке подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения СОУТ, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

Форма отчета о проведении СОУТ и инструкция по ее заполнению утверждены приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчете указываются сведения об организации проводившей СОУТ, перечне этих рабочих мест и заключении эксперта.

Работодатель обязан организовать ознакомление работников с результатами проведения оценки на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ. В указанный срок не включаются периоды временной

нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды между вахтового отдыха.

### **3.2.6. Порядок проведения специальной оценки условий труда.**

СОУТ, как правило, проводится в определенной последовательности. Вначале проводится идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, затем исследуются и измеряются вредные и (или) опасные производственные факторы. Отнесение условий труда на рабочих местах к классам (подклассам) условий труда по степени вредности или опасности осуществляется по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов.

Оформление результатов проведения СОУТ завершает эти работы.

Подготовка к проведению СОУТ. Для организации и проведения СОУТ работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда, число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения этих работ.

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). В состав комиссии также рекомендуется включать ведущих специалистов организации, руководителей структурных подразделений, юристов, специалистов кадровой службы, специалистов по труду и заработной плате. Комиссию возглавляет работодатель или его представитель. Комиссия должна формироваться, как правило, из специалистов, прошедших подготовку по вопросам проведения работ по СОУТ. К сожалению, до настоящего времени не разработаны и не утверждены нормативные документы, определяющие программу проведения данного обучения.

Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

Унифицированной формы приказа законодательством не установлено, поэтому его составляют в произвольной форме. У субъектов малого предпринимательства в состав комиссии должны включаться 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).

Комиссия до начала выполнения работ по проведению СОУТ утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться оценка, с указанием аналогичных рабочих мест. Целесообразно проводить работу вначале в основных подразделениях организации, а затем во вспомогательных. Это позволяет избежать проведения измерения повторяющихся факторов в одних и тех же местах для различных категорий работников. Для составления перечня рабочих мест, подлежащих специальной оценке, рекомендуется пользоваться штатным расписанием организации. При этом наименования профессий и должностей работников организации должны соответствовать Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94) и другим документам, указанным. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций либо наличие ограничений, то наименование этих

должностей, профессий или специальностей квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках. В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, а также в случае, если выполнение работ по проведению СОУТ создает или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц, специальная оценка проводится с учетом особенностей, установленных Минтрудом России, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Оценка травоопасности рабочего места, проводимая ранее в рамках аттестации рабочих мест, при проведении СОУТ исключена и реализуется в рамках оценки уровня профессионального риска.

Правительство России постановлением от 14.04. 2014 № 290 утвердило перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых СОУТ проводится с учетом особенностей, согласно п.7 ст.9 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ. На таких рабочих местах будет оцениваться дополнительно травоопасность.

Это в основном рабочие места, где существует высокий риск повреждения здоровья. В перечень вошли:

1. Рабочие места членов экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и рыбопромысловых судов.
2. Рабочие места членов летных и кабинных экипажей воздушных судов гражданской авиации.
3. Рабочие места отдельных категорий медицинских работников, непосредственно оказывающих скорую (скорую специализированную) медицинскую помощь в экстренной или неотложной формах вне медицинской организации, в том числе в ходе медицинской эвакуации.
4. Рабочие места медицинских работников, расположенные в помещениях, к которым нормативными правовыми актами предъявляются требования, связанные с необходимостью поддержания особого микробиологического состояния среды и устойчивого режима функционирования медицинского оборудования (отделения реанимации, интенсивной терапии, операционные).
5. Рабочие места медицинских работников, непосредственно осуществляющих диагностику и лечение с использованием медицинской аппаратуры (аппаратов, приборов, оборудования), перечень которой утверждается Минтрудом России по согласованию с Минздравом России и на нормальное функционирование которой могут оказывать воздействие средства измерений, используемые в ходе проведения СОУТ.
6. Рабочие места работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта.
7. Рабочие места работников, перечень профессий и должностей которых утвержден постановлением Правительства России от 28.04. 2007. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены ТК РФ.

8. Рабочие места работников радиационно- и ядерноопасных производств и объектов, занятых на работах с техногенными источниками ионизирующих излучений.
  9. Рабочие места работников, непосредственно осуществляющих тушение пожаров и проведение аварийно-спасательных работ, работы по ликвидации чрезвычайных ситуаций.
  10. Рабочие места водолазов, а также работников, непосредственно осуществляющих кессонные работы.
  11. Рабочие места, на которых предусматривается пребывание работников в условиях повышенного давления газовой и воздушной среды.
  12. Рабочие места работников, занятых на подземных работах.
- СОУТ на рабочих местах в вышеуказанном Перечне проводится в соответствии Методикой проведения СОУТ и с учетом особенностей, которые касаются условий проведения идентификации и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, допуска экспертов на объекты, вводят дополнительные факторы для оценки условий труда.

### 3.3. Оценка и управление профессиональными рисками.

В 2022 году оценка профессиональных рисков (далее - ОПР) стала обязательной для всех работодателей. Какие методы проведения ОПР существуют и как выбрать наиболее подходящий вам, как поэтапно организовать оценку профрисков, откуда получать информацию об опасностях, как вовлечь работников и правильно оформить результаты процедуры – об этом и не только рассмотрим в данном разделе.

#### 3.3.1. Основные определения

Риск-ориентированный подход к управлению деятельностью организаций набирает все большую популярность. **Статья 214** ТК РФ обязала работодателя систематически выявлять опасности и профессиональные риски, а также проводить их регулярный анализ и оценку. Грамотный руководитель применяет риск-ориентированное мышление по отношению ко всем аспектам своего бизнеса, но риски, связанные с опасностью для жизни и здоровья работников, должны иметь первостепенную важность для работодателя.

В процедуре оценки профессиональных рисков (ОПР), как и в целом в обеспечении безопасности труда, постоянно фигурируют три понятия: вред, опасность и риск. Чем они отличаются? Приведем определения согласно **ГОСТ Р 51901.1-2002** Менеджмент риска. Анализ риска технологических систем:

Вред – физический ущерб или урон здоровью, имуществу или окружающей среде.

Опасность – источник потенциального вреда или ситуация с потенциальной возможностью вреда.

Риск – сочетание вероятности событий и их последствий.

Итак, риск связан с вероятностью событий и их последствиями; профессиональные риски связаны с опасными событиями, которые могут произойти в процессе работы. Соответственно, для обеспечения безопасности на работе их нужно контролировать, оценивать и снижать; все эти действия объединяет одно слово – управлять.

Подытожить всё вышесказанное помогут определения из **статьи 209** ТК РФ:



**Управление профессиональными рисками** – комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

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

### 3.3.2. Зачем нужно оценивать риски?

Цель оценки и управления профессиональными рисками, как мы и сказали ранее – обеспечение безопасности и сохранение здоровья работника в процессе трудовой деятельности. Сам процесс позволяет ответить на следующие вопросы:

-какие события могут произойти и какова их причина? каковы последствия этих событий?

- какова вероятность их возникновения?

-какие факторы могут сократить неблагоприятные последствия или уменьшить вероятность возникновения опасных ситуаций?

-уровень риска является приемлемым или требуется его дальнейшая обработка?

Таким образом, от анализа возможных событий и предпосылок к ним мы приходим к разработке мер по снижению вероятности их возникновения.

### Сравнение ОПР и СОУТ

При первом столкновении с ОПР можно заметить, что в системе управления охраной труда есть процедура, похожая на оценку профессиональных рисков – это специальная оценка условий труда. И там, и там специалист занимается идентификацией опасностей на рабочем месте; отсюда возникает логичный вопрос – почему это разные процедуры? Хотя у них действительно много схожего, есть существенные различия. Проясним этот вопрос с помощью сравнительной таблицы:

Сравнение процедур оценки профессиональных рисков и специальной оценки условий труда	
Сходства	Различия
Идентификация опасностей	СОУТ нацелена на проверку конкретного рабочего места, оценка рисков- на всю деятельность работника с точки зрения опасности, которой работник себя подвергает.
Обоснование, планирование и финансирование мероприятий по улучшению условий труда	СОУТ предполагает конкретные инструментальные измерения вредных и опасных факторов и составление выводов на основании этих показателей. При оценке профессиональных рисков замеры не

	производятся.
Информирование работников	Для СОУТ установлена четкая периодичность: раз в пять лет. А оценка профессиональных рисков проводится каждый раз, когда происходят серьезные изменения условий труда.
Накопление статистических данных об условиях труда	
Включение в трудовой договор характеристик условий труда	
Коллективная работа (комиссии)	

### 3.3.3. Когда проводится оценка?

В соответствии с требованиями п.5.1 ГОСТ 12.0.230.5-2018 оценка профессиональных рисков должна проводиться организацией:

- а) в случаях, если ранее такая оценка не проводилась;
- б) при любых изменениях.

Согласно тому же стандарту, процедура может проводиться организацией во внеплановом порядке и периодически в плановом. Это значит, что организация может самостоятельно установить для себя периодичность проведения ОПР, если считает, что такой контроль необходим. Обязательно процедура проводится при значительных изменениях условий труда, поэтому прежде, чем внедрить изменения либо вскоре после их внедрения необходимо подумать, как снизить уровень появившихся рисков.

### Кто проводит оценку?

Оценку профессиональных рисков может проводить:

- работодатель своими силами;
- экспертные организации, выполняющие оценку на договорной основе.

Работодатель сам решает, какой из подходов для него предпочтительнее, опираясь на свои трудовые и финансовые ресурсы. Нанимая эксперта на аутсорсинг, нужно учитывать, что это значительно упрощает задачу для работодателя, но ему всё равно предстоит поучаствовать в процессе. Опишем возможности эксперта сторонней организации при проведении ОПР и укажем процедуры, в котором ему нужна будет информация от заказчика.

Полномочия эксперта сторонней организации при ОПР	
Может	Не может
1. Участвовать в формировании реестра опасностей.	1. Сформировать реестр опасностей без участия работников организации, для рабочих мест на

<p>2. Рекомендовать метод оценки уровня риска. 3. Проводить оценку уровня риска.</p> <p>4. Рекомендовать шаблоны локальных актов для оформления процедуры управления рисками.</p> <p>5. Разрабатывать рекомендации в план мероприятий по управлению рисками.</p> <p>6. Обучать специалистов, назначенных работодателем, оценке уровня рисков.</p> <p>7. Оказывать услуги по сопровождению (проведению внеплановой оценки рисков, актуализации локального акта, описывающего процедуры управления рисками, актуализация метода оценки рисков)</p>	<p>которых проводится оценка профессиональных рисков.</p> <p>2. Разработать план мероприятий по управлению профессиональными рисками без участия работников, а также без участия представителей работодателя.</p>
--	---

### 3.3.4. Алгоритм проведения оценки профессиональных рисков

Все мероприятия по управлению профессиональными рисками можно разделить на 4 этапа:

#### Этап 1. Подготовительный:

- подготовить и издать приказ по организации. В приказе определяются ответственные за проведение процедуры и устанавливаются сроки её проведения. Комиссия по организации проведения ОПР должна состоять как минимум из 3 человек;
- составить, согласовать и утвердить график проведения работ по идентификации опасностей и оценке рисков;
- проинформировать работников о начале работы;
- подготовить контрольные листы (чек-листы), анкеты, опросные листы;
- Подготовить совещания со специалистами, имеющими знания в анализируемой деятельности.

#### Этап 2. Выявление профессиональных опасностей рабочего места:

- составить перечень рабочих мест, на которых будет проводиться идентификация рисков;
- выявить и зарегистрировать все опасности и их источники;
- составить перечень работ и операций, при выполнении которых присутствует конкретная опасность;
- проанализировать результаты выявления опасностей;
- проверить полноту и правильность проведённой работы;
- утвердить реестр идентифицированных опасностей на рабочих местах.

### Этап 3. Оценка уровня профессиональных рисков рабочего места:

- выбрать метод оценки уровней профессиональных рисков.
- определить степень и допустимость риска.
- провести оценку профессиональных рисков.
- составить карту уровня профессионального риска.

### Этап 4. Управление профессиональными рисками:

- составить план мероприятий по снижению уровня профессионального риска.
- реализовать эти мероприятия.
- продолжать работу над снижением уровней профессиональных рисков.

#### 3.3.5. Как выявлять опасности?

Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей законодательно утверждены **приказом** Минтруда от 31.01.2022 N 36. Все эти действия относятся ко второму этапу алгоритма ОПР из предыдущего раздела статьи.

Подробнее остановимся на самом трудоёмком процессе –выявлении опасностей на рабочих местах. Очевидно, что в этом может помочь непосредственный осмотр рабочего места, но откуда ещё можно получить информацию об опасностях? Выделим четыре основных источника.

Общение с людьми: непосредственное общение с работниками и(или) их представителями, жалобы и обращения работников по поводу имеющихся опасностей.

Результаты прошлых процедур: СОУТ, производственный контроль (в т.ч. ступенчатый контроль), прошлые ОПР, материалы расследования произошедших несчастных случаев и профзаболеваний. Общая документация: рабочие процедуры и инструкции, отчёты о техобслуживании, техническая документация на оборудование, протоколы совещаний по охране труда и других совещаний в организации.

Статистика: данные по оказанию первой медицинской помощи и использованию аптечек первой помощи, статистика производственного травматизма, происшествий, профессиональной заболеваемости.

#### 3.3.6. Как выбрать метод оценки рисков?

Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков закреплены в **приказе** Минтруда от 28.12.2021 №926. Согласно приказу, работодатель имеет право самостоятельно выбрать метод оценки профессиональных рисков исходя из специфики своей деятельности.

В рекомендациях содержатся:

1. Критерии, рекомендуемые работодателю при выборе методов оценки уровней профессиональных рисков;
2. Краткое описание методов анализа профессиональных рисков;
3. Описание процесса анализа профессиональных рисков и примеры оценочных средств.

Методы оценки профессиональных рисков по масштабам применения разделяются на:

- используемые для всей организации в целом;
- используемые на уровне отдельного проекта или структурного подразделения;
- используемые на уровне конкретного производственного процесса или оборудования.

Выбор метода оценки риска также зависит от **временного диапазона** проявления оцениваемого риска:

- риск краткосрочный (выполнение однократных заданий);
- риск среднесрочный (внедрение нового оборудования, проходящего апробацию);
- риск долгосрочный (поэтапное изменение технологической системы);
- метод, применимый к любому временному диапазону.

Рекомендуемые методы оценки уровня профессиональных рисков приведены в таблице.

Методы оценки уровня профессиональных рисков, рекомендуемые для предприятий малого и микробизнеса	Контрольные листы
	Матричный метод
Наиболее распространённые методы оценки риска	Матричный метод на основе балльной оценки
	Анализ «галстук-бабочка»
Методы оценки рисков производственных процессов и технологических систем	Анализ причинно-следственных связей
	Метод анализа сценариев
	Метод анализа «дерева решений»
	Метод анализа уровней защиты

Результаты процедуры.

Результатом оценки профессионального риска является количественная (качественная) оценка степени ущерба для здоровья работников от действия вредных и опасных факторов рабочей среды и трудовой нагрузки по вероятности нарушений здоровья с учетом их тяжести. Данные о возможном ущербе, вероятности его наступления и уровне профессионального риска заносятся в карты уровня профессионального риска. Эти данные являются обоснованием для принятия управленческих решений по ограничению риска и оптимизации условий труда работников.

### 3.3.7. Как выбрать меры по управлению рисками?

При разработке мер управления профрисками рекомендуется рассматривать риски с учётом их быть:

1. Исключение опасной и вредной работы (процедуры, сырья, материалов, оборудования и т.д.).
2. Замена опасной работы (процедуры, сырья, материалов, оборудования).
3. Реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздействия опасностей на работников.
4. Реализация административных методов.
5. Использование средств индивидуальной защиты.

Универсальных рекомендаций по выбору конкретных мер по управлению рисками нет, так как этот процесс индивидуален и зависит от специфики организации. Например, в одном случае можно снизить риск с помощью покупки дополнительного страхующего оборудования, изменения эргономики рабочего места или изменения технологии; в другом случае окажется, что сам технологический процесс можно убрать из цепочки и устранить риск полностью. Такие решения принимаются специалистом по охране труда совместно с коллегами из других департаментов. От того, насколько долго присутствует риск при выполнении работы (краткосрочный, среднесрочный или долгосрочный риск) зависит уровень сотрудников, которых нужно привлекать к принятию решения о мерах по управлению риском:

- стратегический уровень (высшее руководство);
- операционный уровень (уровень структурного подразделения);
- тактический уровень (сам работник или его непосредственный руководитель).

### **3.3.8. Штрафы**

Непроведение оценки уровней профессиональных рисков может повлечь административную ответственность, предусмотренную ч.1 ст.5.27.1 КоАП РФ Кодексом установлены штрафы:

- на должностных лиц – в размере от двух до пяти тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от двух до пяти тысяч рублей;
- на юридических лиц – от пятидесяти до восьмидесяти тысяч рублей.

## **3.4. Подготовка работников по охране труда**

### **3.4.1 Сущность и назначение обучения охране труда.**

Занимаясь организацией системы корпоративного управления охраной труда, нужно постоянно помнить о том, что наиболее слабое звено во всей системе обеспечения безопасности – это так называемый человеческий фактор, т.е. сам работник.

Каждый человек характеризуется некоторыми неоднозначно определяемыми, но профессионально важными качествами, например, такими как: жизненная сила (физическое состояние, выносливость, подвижность, оптимизм); активность, динамичность (работоспособность, ритм трудовой деятельности, инициатива); агрессивность или внушаемость (тенденция к самоутверждению или склонность искать помощи и защиты); степень развития сенсорной сферы (органов чувств); эмоциональность; чувствительность, общительность, аллоцентризм (склонность ставить себя на место других, чтобы лучше их понять) или

эгоцентризм (склонность рассматривать других только в сравнении со своим «Я»); спонтанность или замедленность реакций; уровень психической энергии (способность к сопротивлению, самоконтролю, координации различных тенденций); большое или малое поле сознания (способность одновременно воспринимать много объектов или же сосредоточиться на одном, изолируясь от остальных); практический ум, логический ум, творческий ум и т.п.

«Компетентность / квалификацию» работников можно рассматривать с позиций чисто профессиональных требований, связанных с необходимыми затратами физических усилий или умственного труда, с профессиональными знаниями, общей образованностью и сообразительностью, со специальными навыками, с предшествующим опытом работы, с личной дисциплинированностью и ответственностью.

Общепризнано, что уровень профессиональной подготовки каждого работника, включая подготовку по охране труда, должен соответствовать его профессии, должности и/или характеру выполняемой (даже временно) работы. Для успешной работы работодатель во всех подразделениях своего производства должен стараться обеспечить своевременную профессиональную подготовку и переподготовку работников, повышение их квалификации без отрыва и с отрывом от производства. Заметим, что при изучении любых вопросов полезно часть времени затратить на изучение требований охраны труда.

Кроме того, работодатель во всех подразделениях должен обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ; обучение требованиям охраны труда и проверку знаний по охране труда; обучение, аттестацию и проверку знаний по промышленной безопасности работников, эксплуатирующих опасные производственные объекты, инструктаж по выполнению требований промышленной безопасности и охраны труда; стажировку на рабочих местах; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и промышленной безопасности. Для того чтобы обучение могло давать положительные результаты, оно должно быть основано на четко определенных потребностях конкретного рабочего места с учетом педагогических методов обучения взрослых людей. Обучение в сфере охраны труда не должно проводиться формально и тем более способствовать возникновению ложной самоуверенности работников, как в уровне знаний, так и в реальной ситуации, повышая, таким образом, невольно и косвенно риск несчастных случаев. Обучение требованиям охраны труда должно быть по возможности объединено с обучением профессиональным навыкам безопасного и производительного труда. При этом необходимо учитывать уровень необходимых навыков и знаний работников.

Кроме того, на рабочем месте на регулярной и непрерывной основе целесообразно создавать условия для закрепления на практике полученных знаний и навыков. Создание таких условий должно быть повседневной обязанностью руководителей, специалистов, совместных комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц. Оно может быть реализовано через регулярное наблюдение за деятельностью на рабочем месте, признание правильного исполнения работ и ежедневное напоминание при помощи коротких встреч, уведомлений и плакатов.

### **3.4.2. Организация и проведение обучения требованиям охраны труда**

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" обучение осуществляется в ходе проведения (Постановление действует до 1 сентября 2026 г.):

- инструктажей по охране труда;
- стажировки на рабочем месте;
- 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 организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Организации и ИП, оказывающие услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, должны быть аккредитованы и соответствовать установленным требованиям. Как проводить обучение охране труда.

В постановлении Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" (далее Порядок) программы обучения выделено несколько видов. Объем подготовки конкретизирован под требования безопасности на индивидуальных рабочих местах, т.е. объем подготовки работника зависит в большей степени не от принадлежности к списку должностей (профессий), а от результатов СОУТ и ОПР.

Каждая программа должна содержать информацию о темах обучения, количестве часов на каждую из них, практических занятиях, формах обучения и проверки знаний (п. 45 Порядка). Расширенный перечень выглядит так:

- инструктаж по охране труда;
- стажировка на рабочем месте;
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучение по использованию средств индивидуальной защиты (СИЗ);
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, у работодателя или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

#### **3.4.2.1. Инструктажи по охране труда**

В соответствии с пунктом 8. Раздела II Организация и проведение инструктажей по охране труда Порядка работодателя обязаны проводить:

- вводный инструктаж по охране труда;
- инструктажи по охране труда на рабочем месте;
- целевой инструктаж по охране труда.

Формы и методы проведения инструктажа по охране труда определяются работодателем. Часть сотрудников можно освободить от первичных инструктажей на рабочем месте. Речь, о работниках, если у них оптимальные или допустимые условия труда, а единственные источники опасности, с которым они сталкиваются во время работы, это: персональные компьютеры; настольная копировально-множительная техника; единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые только для нужд организации; другая офисная оргтехника; бытовая техника, не применяемая в технологическом производственном процессе. Перечень профессий и должностей работников, которых освободили от прохождения первичного инструктажа по охране труда, должен утвердить работодатель.



## **Вводный инструктаж.**

Проходить вводный инструктаж должны:

- вновь принятые работники, а также командированные из другой организации или структурного подразделения;
- лица, проходящие производственную практику.

Программу следует разработать на основе примерного перечня тем (приложение № 1 к Порядку) с учетом специфики деятельности организации и 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).

Инструктировать сотрудников, 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

## **Инструктажи по охране труда на рабочем месте**

Порядок выделяет следующие виды инструктажа по охране труда на рабочем месте: первичный, повторный и внеплановый инструктажи по охране труда:

Вид инструктажа	Кто проходит и в каких случаях	Периодичность
Первичный	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	Один раз, при приеме на работу

Вид инструктажа	Кто проходит и в каких случаях	Периодичность
	<p>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.</p>	
Повторный	<p>Сотрудники, прошедшие первичный инструктаж. Повторный инструктаж по охране труда не проводится для работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда.</p>	<p>Не реже 1 раза в 6 месяцев, если иное не предусмотрено действующими правилами</p>
Внеплановый	<p>Внеплановый инструктаж по охране труда проводится для работников организации в случаях, обусловленных:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) изменениями в эксплуатации оборудования, технологических процессах, использовании сырья и материалов, влияющими на безопасность труда;</li> <li>б) изменениями должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющими на безопасность труда;</li> <li>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;</li> <li>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;</li> </ul>	<p>По мере возникновения указанных обстоятельств</p>

Вид инструктажа	Кто проходит и в каких случаях	Периодичность
	<p>д) требованиями должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении нарушений требований охраны труда;</p> <p>е) произошедшими авариями и несчастными случаями на производстве;</p> <p>ж) перерывом в работе продолжительностью более 60 календарных дней;</p> <p>з) решением работодателя.</p> <p>Внеплановый инструктаж по охране труда проводится в объеме мероприятий и требований охраны труда и в сроки, указанные в локальном нормативном акте работодателя.</p>	

### **Целевой инструктаж**

Этот вид инструктажа вынесен в отдельную форму обучения согласно Порядку. Его нужно проводить перед выполнением работ:

- которые проводятся под непрерывным контролем работодателя, а также работ повышенной опасности, в том числе тех, на которые в соответствии с нормативными правовыми актами требуется оформление наряда-допуска и других распорядительных документов;
- на объектах повышенной опасности, в том числе непосредственно на проезжей части автомобильных дорог или железнодорожных путях, связанных с прямыми обязанностями работника, на которых требуется соблюдение дополнительных требований охраны труда;
- не относящимися к основному технологическому процессу и не предусмотренных должностными или производственными инструкциями, в том числе вне цеха, участка;
- перед погрузочно-разгрузочными работами, работами по уборке территорий, работ на проезжей части дорог и на железнодорожных путях;
- направленных на ликвидацию последствий чрезвычайных ситуаций;
- в иных случаях, установленных работодателем.

#### **3.4.2.2. Организация и проведение стажировки на рабочем месте.**

Стажировка по охране труда 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

### **3.4.2.3. Обучение по охране 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.

В Порядке № 2464 уточнены категории сотрудников, которые должны проходить обучение:

- работодатель или руководитель организации, его заместители, руководители филиалов и их заместители, на которых возложены обязанности по охране труда;
- руководители структурных подразделений и их заместители;
- специалисты структурных подразделений;
- специалисты по охране труда;
- работники рабочих профессий;
- члены комиссий по проверке знаний, ответственные за инструктажи и обучение;
- члены комиссий по охране труда, уполномоченные представители профсоюзов и иных представительных органов.

Приложение № 4 Порядка определяет минимальное количество работников, которых нужно отправить на обучение в стороннюю организацию ( учебном центре). Оно определяется с учетом среднесписочной численности и категории риска организации.

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.

Как составить программы обучения.

С соответствии с Порядком программа обучения должна включать: информацию о темах теоретических и практических занятий, формах обучения и 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.

**Обучение требования охраны труда проводится в зависимости от категории работников:**

- 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.

Программы обучения требованиям охраны труда, указанные в подпунктах "б" и "в", 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.

Актуализация программ проводится:

- при вступлении в силу нормативно-правовых актов, содержащих государственные требования охраны труда;
- при вводе в эксплуатацию нового вида оборудования, инструментов и приспособлений, введении новых технологических процессов, сырья и материалов, требующих дополнительных знаний;
- по требованию должностных лиц государственной инспекции по труду, например, во время проведения проверки;
- в случае изменения должностных обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности.

Если вы сталкиваетесь с одним из этих оснований, актуализируйте программу и в дальнейшем действуйте с учетом изменений.

Как часто проводить обучение

Согласно действующему порядку, устанавливается следующая периодичность:

Вид обучения	Периодичность
Плановое обучение по охране труда	Не реже одного раза в три года
Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности	Согласно НПА для конкретных видов работ или не реже 1 раза в год

Вид обучения	Периодичность
Обучение вновь принимаемых или переводимых на другую работу	В сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу.

Если у индивидуального предпринимателя нет сотрудников, эти требования его не касаются. Но если ИП планирует нанять персонал, он должен сначала сам пройти внеплановое обучение и только потом заключать трудовой договор. Далее предприниматель учится с установленной периодичностью.

#### Внеплановое и плановое обучение

- По действующему порядку это называется очередное и внеочередное обучение.

Изменение основных документов по охране труда влечет за собой внеочередное обучение. Сейчас работодателей волнует вопрос: кого они должны отправить учиться? Ответ очевиден: всех, кого касаются нововведения.

С учетом того, что изменился весь раздел X ТК РФ, который устанавливает права и обязанности и работника, и работодателя по охране труда, а также основные нормы в области охраны труда, провести внеочередное обучение должны работодатели для всех сотрудников вне зависимости от специфики организации и штатной численности.

У работодателей есть два варианта:

- всех сотрудников компании отправить в сторонние организации на курсы по внеочередной проверке знаний требований по охране труда;
- направить в сторонний учебный центр на проверку знаний членов комиссии своей организации, а для остальных сотрудников провести внутреннюю внеочередную проверку знаний.
- Важно! Если не провести обучение, можно попасть на штрафы по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП.

#### **3.4.2.4. Организация и проведение обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.**

Обучение по оказанию первой помощи включает освоение знаний, умений, навыков, которые позволят сотрудникам оказывать пострадавшим помощь до приезда медиков при несчастных случаях на производстве, травмах, отравлениях и других состояниях, угрожающих их жизни и здоровью. Минимальная продолжительность — 8 часов. Программы должны содержать не менее 50% от общего количества учебных часов практических занятий.

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 работников первой помощи проводится:

- учебным центром;
- работодателями с привлечением работников или иных специалистов, имеющих подготовку по оказанию первой помощи в объеме не менее 8 часов в соответствии с примерными темами обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

Пройти обучение в стороннем учебном центре обязаны:

- председатель и члены комиссий по проверке знаний;
- лица, проводящие обучение по оказанию первой помощи;
- специалисты по охране труда.

Периодичность обучения по первой помощи:

- для всех категорий — не реже одного раза в три года;
- для вновь принимаемых на работу, а также переводимых на другую работу — в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу.

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 Порядка.

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 Порядка. 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 знаний с 1 сентября оформляются протоколом проверки знаний.

#### **3.4.2.5. Обучение по использованию средств индивидуальной защиты (СИЗ).**

Данное обучение касается тех, кто использует СИЗ, которые требуют практических навыков. Перечень таких СИЗ утверждает работодатель. Периодичность обучения по использованию СИЗ такая же, как при обучении первой помощи.

Если сотрудники пользуются средствами, которые не требуют практических навыков, работодатель может просто научить сотрудников, как проверять работоспособность и исправность СИЗ. Сделать это можно во время инструктажа на рабочем месте.

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.

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.

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.

### **3.5. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обеззараживающими средствами.**

#### **3.5.1. Назначение средств индивидуальной защиты.**

Средства индивидуальной защиты (СИЗ) применяется в тех случаях, когда безопасность работ не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочным решением и средствами коллективной защиты.

Целью применения любого СИЗ является снижение до допустимых значений или полное предотвращение влияния опасных и вредных производственных факторов на человека.

Вопросы обязательного обеспечения работников СИЗ регламентируются Трудовым кодексом РФ (ст. 221), Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 N 290Н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», государственными стандартами системы ССБТ, рядом постановлений Минтруда России и Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 N 1122Н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

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.

Эффективность и качество СИЗ должны быть подтверждены сертификатом соответствия. Статьей 357 ТК РФ установлено право государственных инспекторов труда запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям

технических регламентов) средств индивидуальной работников.

### **3.5.2. Классификация СИЗ**

В соответствии с ГОСТ Р 59123-2020. «Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов безопасности труда. Средства индивидуальной защиты. Общие требования и классификация» в зависимости от назначения СИЗ классифицируют:

- а) на костюмы, изолирующие - по ГОСТ 12.4.064-84 (подраздел 1.1), ГОСТ ISO 16602-2019 (пункт 4.2), костюмы, изолирующие многофункциональные - по ГОСТ 12.4.312-2017 (раздел 4);
- б) СИЗ органов дыхания - по ГОСТ 12.4.034-2017 (раздел 3);
- в) одежду специальную защитную, в том числе фильтрующую по ГОСТ 12.4.103-2020 (раздел 4);
- г) СИЗ ног - по ГОСТ 12.4.103-2020 (раздел 4);
- д) СИЗ рук - по ГОСТ 12.4.103-2020 (раздел 4);
- е) СИЗ головы:
  - защитные каски (защитные шлемы),
  - защитные каскетки,
  - подшлемники,

- шапки, береты, косынки, бейсболки и прочие головные уборы,

- накомарники, сетки наголовные;

ж) СИЗ лица - по ГОСТ 12.4.023-84 (раздел 1); ГОСТ 12.4.253-2013 (раздел 4 в части лицевого экрана);

и) СИЗ глаз - по ГОСТ 12.4.253-2013 (раздел 4, за исключением защитных лицевых щитков и лицевого экрана);

к) СИЗ органа слуха:

- наушники,

- наушники с креплением на защитную каску,

- противοшумные вкладыши;

л) СИЗ от падения с высоты:

- удерживающие системы,

- системы позиционирования на рабочем месте,

- системы канатного доступа,

- страховочные системы,

- спасательные системы.

Примечание - Классификационные требования к конкретным компонентам систем индивидуальной защиты от падения с высоты установлены в отдельных стандартах на продукцию;

м) дерматологические СИЗ - по ГОСТ Р 12.4.301-2018 (раздел 1);

н) комплексные СИЗ - единая классификация отсутствует;

п) СИЗ опорно-двигательного аппарата - до введения в действие соответствующего национального или межгосударственного стандарта единая классификация отсутствует;

р) индивидуальные экранирующие комплекты, в т.ч. индивидуальные шунтирующие экранирующие комплекты - до введения в действие соответствующего национального или межгосударственного стандарта единая классификация отсутствует.

В зависимости от защитных свойств СИЗ классифицируют по типам, группам и подгруппам защиты в соответствии с приложением N 2 к Техническому регламенту Таможенного союза

ТР ТС 019/2011 "О безопасности средств индивидуальной защиты".

Примечание - СИЗ опорно-двигательного аппарата относятся к группе защиты "от тяжести физического труда".

В зависимости от степени риска причинения вреда пользователю СИЗ классифицируют:

- а) на СИЗ первого класса;
- б) СИЗ второго класса.

Кроме того, СИЗ могут быть универсальными. В этом случае они обеспечивают защиту от всех или основных вредных и опасных факторов (например, СИЗ органов дыхания, защищающие от всех видов пыли). Средства индивидуальной защиты, предназначенные для конкретных

условий труда или профессии, называют специальными (спецодежда для шахтеров, геологов, лесорубов и т.п.). Не относится к СИЗ форменная и корпоративная одежда, которой обеспечиваются работники в некоторых фирмах.

### **3.5.3. Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.**

В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно

сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты. Приобретение СИЗ и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя.

Затраты по обеспечению нормальных условий труда и техники безопасности, в т.ч. обеспечение специальной одеждой, специальной обувью, защитными приспособлениями, включаются в себестоимость продукции (работ, услуг).

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ (в дальнейшем – Типовые отраслевые нормы) предусматривают обеспечение работников СИЗ независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организации и их организационно-правовых форм. Например, рабочим, занятым в производстве облицовочных материалов из природного камня, независимо от того, в организациях какой отрасли экономики находится это производство, СИЗ выдаются в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи СИЗ работникам

промышленности строительных материалов, организации стекольной и фарфорово-фаянсовой промышленности. Также, станочнику, занятому механической обработкой металла, независимо от того, в какой организации он работает, СИЗ выдаются в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи СИЗ работникам машиностроительных и металлообрабатывающих производств.

Работникам, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых нормах бесплатной выдачи СИЗ работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, СИЗ выдаются независимо от того, в каких производствах, цехах и на участках они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих Типовых отраслевых

нормах. Например, аккумулятору, работающему в организации автомобильного транспорта, СИЗ выдаются в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики.

Этой же категории рабочих, занятых на подземных горных работах в горнодобывающей промышленности, бесплатная выдача СИЗ должна производиться согласно Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи СИЗ работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности.

В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных Типовыми отраслевыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов: комбинезон х/б может быть заменен костюмом х/б или халатом и наоборот, костюм х/б – полукombineзоном с рубашкой (блузой) или сарафаном с блузой и наоборот, костюм суконный – костюмом х/б с огнезащитной или кислото-защитной пропиткой и наоборот, костюм брезентовый – костюмом х/б с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные – сапогами резиновыми и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные – сапогами кирзовыми и наоборот, валенки – сапогами кирзовыми и наоборот.

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

Затраты по обеспечению СИЗ, указанными выше, также включаются в себестоимость продукции (работ, услуг). При заключении трудового договора (контракта) работодатель знакомит работников с правилами обеспечения работников СИЗ, а также нормами выдачи им средств индивидуальной защиты.

Выдаваемые работникам СИЗ должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ средства индивидуальной защиты работников, в том числе и иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия.

Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускается. Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их

хранения по не зависящим от работников причинам, работодатель обязан выдать им другие исправные СИЗ.

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

Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы на утепляющей прокладке, куртки и брюки на утепляющей прокладке, костюмы меховые, тулупы, валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и др.) должны выдаваться работникам с наступлением холодного времени года, а с наступлением теплого могут быть сданы работодателю для организационного хранения до следующего сезона.

Время пользования теплой специальной одеждой и теплой специальной обувью устанавливается работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом с учетом местных климатических условий.

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

Бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочим, профессии которых предусмотрены в соответствующих Типовых отраслевых нормах, выдаются те же СИЗ, что и рабочим соответствующих профессий. Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах СИЗ для рабочих, специалистов и служащих должны выдаваться указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой должности или профессии являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих СИЗ.

Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в т.ч. в комплексных бригадах, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды СИЗ, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ должны записываться в личную карточку работника. Личная подпись работника, подтверждающая получение им СИЗ, обязательна. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ» работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты и обеспечить их выдачу.

В соответствии со стр. 214 Трудового кодекса РФ во время работы работники, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых отраслевых нормах, обязаны пользоваться и правильно применять выданные им СИЗ. Работодатель принимает меры к тому, чтобы работники во время работы действительно пользовались выданными им СИЗ. Работники не должны допускаться к работе без предусмотренных в Типовых отраслевых нормах СИЗ, в неисправной, неотремонтированной, загрязненной специальной одежде и специальной обуви, а также с неисправными СИЗ.

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

Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. При этом в сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплое время года. Работодатель при выдаче работникам таких СИЗ, как респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и некоторые другие, должен обеспечить проведение инструктажа работников по правилам пользования и простейшим способам проверки исправности этих средств, а также тренировку по их применению.

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

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

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

В соответствии со ст. 220 Трудового кодекса РФ в случае необеспечения работника СИЗ (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работодатель организует надлежащий уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществляет химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание специальной одежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание специальной обуви и других СИЗ.



В тех случаях, когда это требуется по условиям производства, в организации (цехе, участке) должны устраиваться сушилки для специальной одежды и специальной обуви, камеры для обеспыливания специальной одежды и установки для дегазации, дезактивации и обезвреживания СИЗ.

Спецодежда для работающих с маслами, лаками, красками и другими ЛВЖ, и ГЖ должна храниться в подвешенном виде в металлических шкафах, установленных в специально отведенных для этой цели местах. Ответственность за своевременное и в полном объеме обеспечение работников СИЗ, за организацию контроля за правильностью их применения работниками возлагается на работодателя в установленном законодательством порядке.

### **3.6. Обеспечение гарантий и компенсации работникам.**

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, с 01.03.2022 прописаны в ст. 216.1 ТК РФ.

Во-первых, государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Во-вторых, условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда. А точнее – государственным нормативным требованиям охраны труда и национальным стандартам безопасности труда, о которых идет речь в ст. 212 ТК РФ.

Гарантии и компенсации по ТК РФ:

- сохранение среднего заработка и места работы в определенные периоды;
- уплата пособия при временной утрате трудоспособности, выявлении профессионального заболевания, травмы на производстве;
- выплаты при вынужденном увольнении (сокращение штата, ликвидация);
- запрет на ночные смены и труд в праздники — для отдельных категорий сотрудников;
- отпуск в удобное время и пр.

Большинство льгот предусмотрены трудовым законодательством, но есть и такие, которые оговорены коллективными договорами и отраслевыми соглашениями.

Гарантии и компенсации ТК РФ подробно рассматривает в разделе VII и главах, касающихся отдельных категорий работников. Если компенсации применяются для возмещения потерь, понесенных в процессе трудовой деятельности, то социальные гарантии работникам — это меры обеспечения прав трудящихся (статья 164 ТК РФ).

### **Виды гарантий и компенсаций работающим гражданам**

Наиболее распространенная классификация, какие социальные гарантии работнику предусмотрены трудовым законодательством РФ, связана с определенными ситуациями:

- при направлении гражданина в командировку или на постоянную работу в другую местность (глава 24);
- при исполнении государственных обязанностей (глава 25);
- при совмещении работы с обучением (глава 26);
- при прекращении трудовых отношений (глава 27);
- при переводе на другую должность с меньшей зарплатой (статья 182);
- при болезни (в том числе профессиональной) или несчастном случае (статьи 183 – 184);
- при прохождении медосмотра, диспансеризации или сдаче крови (статьи 185, 185.1, 186);
- при направлении на обучение или повышение квалификации (статья 187);
- при использовании имущества, принадлежащего работнику (статья 188).

Другой способ классификации компенсаций и гарантий: денежные (выплаты или доплаты) и неденежные (сохранение рабочего места, предоставление особых прав или времени отдыха).

Сводная таблица видов гарантий и компенсаций в трудовом праве на 2022 год.	
В связи с чем предоставляются	В чем заключаются компенсации и гарантии
Командировка	сохранение места (должности) и среднего заработка;
	возмещение расходов
Переезд в другую местность	компенсирование расходов на переезд и обустройство
Исполнение государственных или общественных обязанностей	сохранение места (должности);
	оплата выполняемых обязанностей;
	членам комиссий по трудовым спорам — свободное время с сохранением среднего заработка
Совмещение работы с обучением	дополнительные отпуска с сохранением средней зарплаты или без такового;
	оплата проезда к месту нахождения образовательного учреждения и обратно;
	предоставление свободного дня в неделю либо сокращение продолжительности рабочего дня
Повышение квалификации по	сохранение места (должности) и средней зарплаты;

инициативе работодателя	возмещение расходов
Перевод на другую работу	сохранение среднего заработка на определенный период
Болезнь (травма, несчастный случай на производстве)	выплата пособия по временной нетрудоспособности;
	компенсация утраченного заработка;
	покрытие расходов на реабилитацию либо затрат в связи со смертью работника
Медосмотры, диспансеризация	сохранение места (должности) и средней зарплаты;
	освобождение от труда на период прохождения медицинского контроля
Сдача крови	освобождение от работы в день сдачи;
	сохранение места работы (должности) и среднего заработка;
	предоставление дополнительного выходного дня
Труд в особых условиях	оплата в повышенном размере;
	ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;
	сокращенная продолжительность рабочего времени;
	выдача СИЗ и лечебного питания
Вынужденное прекращение трудового договора	выходное пособие;
	средний месячный заработок, если сотрудник не трудоустроился;
	преимущественное право на оставление на работе;
	предложение иной должности;
	уведомление о предстоящем увольнении заранее

### Гарантии и компенсации при совмещении работы и образования

Если сотрудник получает высшее образование впервые, и его вуз имеет госаккредитацию, трудовой кодекс устанавливает специальные гарантии для работающих студентов. Это дополнительные отпуска продолжительностью:

- 15 дней — на вступительные экзамены;

- 15 дней — на сдачу экзаменов на подготовительных курсах;
- 40 дней — на первых двух курсах, 50 дней — на последующих (на сессию);
- не более четырех месяцев — на подготовку диплома и прохождение ГЭК.

Во время вступительных экзаменов (первые два случая) зарплата не сохраняется, во вторых двух — работодатель оплачивает студенту время отсутствия в размере среднего заработка. Эти меры распространяются и на заочников. Очникам выделяют 15 дней на сессию, один месяц — на госэкзамены, и четыре месяца — на подготовку диплома.

Студентам последних курсов, если возникнет необходимость, разрешено сокращать рабочую неделю на семь часов. В свободное время они получают половину среднего заработка. Если эта сумма ниже МРОТ, им положена доплата до него.

Если же сотрудник учится в аспирантуре или докторантуре, в течение каждого года ему дают 30 дней оплачиваемого отпуска. Тем, кому предстоит защита диссертации, положены более продолжительные перерывы с сохранением зарплаты: три месяца — кандидатам, и шесть месяцев — докторам наук.

### **На какие гарантии и компенсации рассчитывать беременным**

Труд женщин с семейными обязанностями регулируется особым образом: социальные гарантии по ТК РФ для них перечислены в главе 41. Этой категории трудящихся положены:

- защита от переработок (как ночью, в выходные и праздники, так и просто сверхурочно);
- возможность снижения норм выработки;
- труд в более щадящих условиях;
- запрет на командировки;
- ежегодный очередной отпуск перед уходом в декрет, вне зависимости от продолжительности работы;
- страховка от увольнения без ее согласия (за исключением ликвидации компании или сокращения).

Помимо этого, беременная женщина имеет возможность проходить обязательные обследования без потери среднего заработка.

### **Гарантии и компенсации при вынужденном расторжении трудового договора**

В первую очередь это выходные пособия: работодатель устанавливает виды компенсаций в соответствии со статьей 178 ТК РФ. Если человек теряет работу вследствие сокращения или ликвидации компании, ему выплачивают среднемесячный заработок сразу же и столько же на период поиска нового места.

Двухнедельный заработок уволенный получит, если:

- по медицинским показаниям ему предложили перевод на другое место, но он отказался;
- он занимал должность сотрудника, ранее уволенного незаконно и восстановленного по решению суда;
- условия трудового договора подлежали изменению, и новшества он не принял;
- его призвали на службу в армию.

Если грядет сокращение, сотрудникам должны сообщить об этом как минимум за два месяца и предложить альтернативные места. Преимущество сохранить место принадлежит более квалифицированным и эффективным работникам. При прочих равных условиях с большей вероятностью оставят:

- человека с детьми или другими иждивенцами;
- единственного кормильца в семье;
- инвалида боевых действий;
- сотрудника, получившего профзаболевание в этой организации.

Если компанию выкупают, и новый владелец решает уволить руководителя, его заместителей или главбуха, им придется выплатить выходные пособия в размере трех средних заработков.

### **3.7. Обеспечение наблюдения за состоянием здоровья работников.**

#### **3.7.1. Профессиональные болезни и их предупреждение**

По международной статистике наибольшее число профессиональных заболеваний (около одной трети) связано с заболеваниями органов дыхания от воздействия пыли, так называемыми пневмокониозами и пылевыми бронхитами. Вторым по распространенности профессиональным заболеванием является вибрационная болезнь, которая определяется почти у одной пятой части людей, болеющих профессиональными заболеваниями. На третьем месте находятся профессиональные заболевания опорно-двигательного аппарата и периферической нервной системы, развивающиеся под воздействием физических перегрузок.

На четвертом месте – кохлеарный неврит (болезнь органов слуха), который развивается у лиц, работающих в условиях сильного шума. На пятом месте – профессиональные отравления хлором, угарным газом, ртутью, хлорвинилом и другими химическими веществами, и соединениями.

Основные мероприятия по предупреждению профессиональной заболеваемости заключаются в:

- 1) нормализации условий труда;
- 2) сокращении времени контакта с вредными производственными факторами;
- 3) использовании средств индивидуальной защиты;
- 4) проведении специфических и общеукрепляющих лечебно-профилактических мероприятий;
- 5) проведении медицинских осмотров при приеме на работу и периодически в течение работы.

Обеспечение пространственного разделения организма работника и неблагоприятных факторов производственной среды эффективно достигается с помощью средств индивидуальной защиты. Большинство профессиональных заболеваний требует диагностики в

специализированных медицинских лечебных учреждениях, куда направляются работники, у которых при медицинских осмотрах обнаруживаются подозрительные симптомы, возможно вызванные профессиональным заболеванием. Для предупреждения профессиональных заболеваний используется целый комплекс технических средств и организационных мероприятий.

### **3.7.2. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры**

В соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров.

При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведения обследований работодатель ОБЯЗАН не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей. (ст.76 ТК).

Порядок осуществления таких осмотров регламентируют следующие основные документы:

1. Приказ Минздрава РФ от 28.01.2021 N 29Н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, 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»
2. Приказ Минздрава РФ от 06.12.2021 N 1122Н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок»  
"Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям"
3. Приказ Минздрава РФ от 20.05.2022 N 342Н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».
4. Приказ Минздравмедпрома РФ от 30.10.95 N 295 «О введении в действие Правил проведения обязательного медицинского освидетельствования на ВИЧ и перечня работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование на ВИЧ».

Осмотры (обследования) проводятся в целях предупреждения заболеваний, несчастных случаев и обеспечения безопасности труда, а также для профессионального отбора на соответствие медицинских противопоказаний той или иной профессии. Периодичность осмотров не реже одного раза в 2 года. Лица моложе 21 года периодические осмотры проходят ежегодно.

Работники, занятые непосредственным управлением различными видами транспортных средств (автомобильным, городским, электрическим, воздушным, речным, морским, железнодорожным), проходят осмотры по спискам профессий, утвержденных соответствующим Министерствами. Работодатель обязан обеспечить лиц, направляемых на предварительные медицинские осмотры, бланками направлений, куда вносятся результаты медицинских

обследований и заключение о возможности выполнения по состоянию здоровья поручаемой им работы. Направление на осмотр выдается работнику работодателем вместе с перечнем вредных, опасных веществ и производственных факторов, воздействующих на работника. Статья 185 Трудового кодекса РФ «Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование)» гласит: «На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы».

Порядок проведения медицинских осмотров.

1. Подготовка документации:

- переработка список лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам;
- составление списка работников, подлежащих периодическим осмотрам;
- определение поименного список работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру;
- заполнение и выдача направления на предварительный или периодический медицинский осмотр.

2. Взаимодействуем с медицинской организацией и Роспотребнадзором

а) направляем списки в Роспотребнадзор, если организация работодателя подпадает в список, указанный в пункте 22 Порядка №29н. Если в списке вас нет, то переходим сразу к следующему подпункту;

б) взаимодействуем с медицинской организацией:

- ищем подходящую под наши требования лицензированную медицинскую организацию (например, по форме оплаты, ближайшему месту расположения к компании, наличию передвижного флюорографа, достаточному уровню компетенции врачей и др.);
- заключаем договорные отношения с медучреждением;
- передаем поименные списки работников не позже, чем за два месяца до начала проведения периодического медосмотра, что указано в п.24 Порядка №29н;
- согласовываем календарный план с медицинской организацией, чтобы работники оптимально вписались в график работы вашей и медицинской организаций. Учтите, что на основании п.26 Порядка №29н «медики» должны предоставить вам календарный план не позднее чем за четырнадцать рабочих дней до согласованной даты проведения медосмотра. И только после согласования плана с вами, он утверждается руководителем медицинского учреждения;
- доводим информацию о прохождении медосмотра до своих работников через ознакомление с календарным планом и выдаем направление;

в) контролируем прохождение медицинского осмотра, корректируем календарный план по необходимости, решаем организационные вопросы проведения медосмотра (подготавливаем кабинеты, если медосмотр будет проходить на вашей территории, следим за социальным дистанцированием и масочным режимом).

г) проверяем полученные результаты медосмотра. Согласно п.34 Порядка №29н «медики» должны выдать пять экземпляров заключения медосмотра. Один на руки работнику, второй — к медкарте, третий — заказчику-организации, четвертый — в поликлинику, куда прикреплен работник, пятый — в Фонд социального страхования, если поступил письменный запрос и было получено согласие самого работника.

### 3.7.3. Психиатрическое освидетельствование.

С 1 сентября 2022 года вступил в силу приказ от 20 мая 2022 года N 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» регламентирующий порядок прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работников.

Нормативные правовые требования к обязательному психиатрическому освидетельствованию Работники отдельных категорий проходят обязательное психиатрическое освидетельствование (ОПО). Порядок прохождения, его периодичность, а также виды деятельности устанавливает Минздрав с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. ОПО проводят за счет средств работодателя. Такие требования изложены в 220 статье ТК РФ.

Обязательное психиатрическое освидетельствование не заменяет медосмотр. Его проводят до предварительного медосмотра, и, если врачебная комиссия примет решение о непригодности, соискателя не нужно уже направлять и на предварительный медосмотр (п. 11 Порядка проведения обязательных медосмотров, утв. Приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н).

В приказе Минздрава РФ от 20.05.2022 г. № 342н. не только утвердили порядок прохождения ОПО работниками, но и виды деятельности, при осуществлении которых оно должно проводиться. Этот документ будет действовать до 1 сентября 2028 года.

Исключено из оснований для прохождения ОПО:

- работающих на высоте;
- станочников;
- вахтовиков;
- геологоразведчиков;
- метеослужбу (кроме занятых на опасных производственных объектах);
- работников пищевой промышленности и общественного питания;
- работников прачечных, парикмахерских, химчисток, бань, гостиниц и общежитий;
- работники роддомов и детских учреждений здравоохранения;
- работники санаторно-курортных учреждений, домов престарелых, интернатов для инвалидов, связанные с организацией питания пациентов;
- персонал животноводческих ферм.

Если медики работают на объектах, имеющих санитарно-эпидемиологическое заключение на работу с биологическим фактором с III-IV группой патогенности, им больше не нужно проходить освидетельствование. Оставили такую необходимость только для работающих с патогенными микроорганизмами I-II группы патогенности.

Работающие с сосудами под давлением. Если подъемные сооружения или сосуды под давлением не зарегистрированы в Ростехнадзоре, обслуживающий персонал также не подлежит ОПО, в отличие от старого порядка.

Работающие с источниками повышенной опасности. В новом порядке не приведен Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности.



По правилам, такой перечень должны утверждать и пересматривать каждые пять лет. Однако в первом пункте нового порядка указано, что освидетельствование проходят работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, указанные в приложении № 2 к приказу. Поэтому нет необходимости направлять работника только по факту наличия на рабочем месте производственного шума, вибрации. Видимо, законодатели посчитали, что достаточно медосмотра. Риск-ориентированный подход в действии.

Таким образом, психиатрическое освидетельствование в 2022 году должно быть организовано вне зависимости от класса условий труда, если работник выполняет указанные в новом порядке виды деятельности.

В новом порядке не прописана периодичность психиатрического освидетельствования. Из пункта 5 нового порядка ОПО следует, что законодатель разрешил не проводить повторное прохождение освидетельствования работника в том случае, если он поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование не позднее двух лет.

### **3.8. Обеспечение санитарно-бытового обслуживания.**

Статья 216.3 «Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников» Трудового кодекса гласит, что обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях в организации по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Кроме того, перевозка в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами организации либо за ее счет. Санитарно-бытовое обеспечение работников регламентируется СП 44.13330.2011 Административные и бытовые здания (актуализированная редакция СНиП 2.09.04-87) (с Поправкой, с Изменениями N 1, 2, 3), СП 2.2.1.1312- 03 «Гигиенические требования к проектированию вновь строящихся и реконструируемых промышленных предприятий» и рядом отраслевых нормативных документов.

Согласно пункту 5.4. Свода правил в состав санитарно-бытовых помещений входят:

- гардеробные – для всех групп производственных процессов / При гардеробных следует предусматривать кладовые спецодежды, уборные, помещения для дежурного персонала с местом для уборочного инвентаря, места для чистки обуви, бритья, сушки волос (кроме отдельных гардеробных для уличной одежды) (п. 5.10. Свода правил),
- душевые,
- умывальные,
- уборные – для всех групп производственных процессов / в тамбурах уборных должны размещаться умывальники и электрополотенца (таблица 3 п. 5.25. Свода правил),
- места для размещения полудушей – для всех групп производственных процессов,

- места для размещения устройств питьевого водоснабжения – для всех групп производственных процессов,
- помещения для обогрева или охлаждения,
- помещения для обработки, хранения и выдачи спецодежды,
- помещения для сушки волос (феновые) – для всех групп производственных процессов.

При этом ведомственными нормативными документами могут быть установлены дополнительные требования к санитарно-бытовым помещениям и оборудованию.

Санитарно-бытовые помещения для работающих, занятых непосредственно на производстве, должны проектироваться в зависимости от групп производственных процессов.

Все санитарно-бытовые помещения должны ежедневно убираться и регулярно проветриваться.

Гардеробные, раздевальные, душевые и другие санитарно-бытовые помещения и устройства должны периодически подвергаться дезинфекции.

Помещения для приема пищи.

1. При проектировании производственных предприятий в их составе должны быть предусмотрены столовые, рассчитанные на обеспечение всех работающих предприятий общим, диетическим, а по специальным заданиям — лечебно-профилактическим питанием.

При численности работающих в смену более 200 чел. необходимо предусматривать столовую, работающую, как правило, на полуфабрикатах, а при численности до 200 чел. — столовую-раздаточную.

2. При столовой, обслуживающей посетителей в уличной одежде, следует предусматривать вестибюль с гардеробной уличной одежды, число мест в которой должно быть равно 120% числа посетителей в уличной одежде.

3. Число мест в столовой следует принимать из расчета одно место на четырех работающих в смене или наиболее многочисленной части смены.

В зависимости от требований технологических процессов и организации труда на предприятии число мест в столовых допускается изменять.

4. При численности работающих в наиболее многочисленной смене до 30 чел. следует предусматривать комнату приема пищи.

5. Площадь комнаты приема пищи следует определять из расчета 1 кв.м на каждого посетителя дополнительно 1,65 кв.м на инвалида, пользующегося креслом-коляской, но не менее 12 кв.м.

Комната приема пищи должна быть оборудована умывальником, стационарным кипятильником, электрической плитой, холодильником. При численности работающих до 10 чел. в смену вместо комнаты приема пищи следует предусматривать в гардеробной дополнительное место площадью 6 кв.м с установкой стола для приема пищи.»

#### **Помещения для оказания медицинской помощи**

1. При списочной численности работающих от 50 до 300 необходимо предусматривать медицинский пункт.

Площадь медицинского пункта следует принимать: 12 м<sup>2</sup> — при списочной численности от 50 до 150 работающих, 18 м<sup>2</sup> — от 151 до 300.

На предприятиях, где предусматривается возможность использования труда инвалидов, площадь медицинского пункта следует увеличивать на 3 м<sup>2</sup>.

Медицинский пункт должен иметь оборудование, определенное заданием на проектирование.

2. На предприятиях со списочной численностью, работающих более 300 чел. должны предусматриваться фельдшерские здравпункты.»

#### **Комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки**

1. Помещения и места отдыха в рабочее время, а также помещения психологической разгрузки следует размещать, как правило, при гардеробных, домашней одежды и здравпунктах. При допустимых параметрах воздуха рабочей зоны в производственных помещениях и отсутствии контактов с веществами 1-го и 2-го классов опасности допускается предусматривать места отдыха открытого типа в виде площадок, расположенных в цехах на площадях, не используемых в производственных целях.
2. В помещениях для отдыха и психологической разгрузки при обосновании могут быть предусмотрены устройства для приготовления и раздачи специальных тонизирующих напитков, а также места для занятий физической культурой.
3. Уровень звукового давления в помещениях и на местах для отдыха, а также в помещениях психологической разгрузки не должен превышать 65 дБ.»

### **3.9. Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников.**

В Конституции Российской Федерации (ст. 37) сказано: каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.»

#### **3.9.1. Соблюдение режима труда и отдыха.**

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных ч.1 ст.92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста. Трудовым Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

#### **3.9.2. Неполное рабочее время**

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

### **3.9.3. Продолжительность ежедневной работы (смены).**

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часа;
- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

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

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.

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

### **3.9.4. Работа в ночное время.**

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

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

### **3.10. Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ. Обеспечение снабжения безопасной продукцией.**

В последние годы стремительного перехода в большинстве крупных российских компаний от почти натурального хозяйства к так называемому аутсорсингу возникла и приобрела актуальность работа с подрядными организациями.

Мероприятия в отношении подрядчиков, работающих на площадке организации, должны:

- а) включать критерии охраны труда в процедуры оценки и выбора подрядчиков;
- б) устанавливать эффективную текущую связь и координацию между соответствующими уровнями управления организации и подрядчиком до начала работы. При этом следует обеспечить условия для информирования об опасностях и меры по предупреждению и ограничению их воздействия;
- в) включать мероприятия по уведомлению о травмах, ухудшениях здоровья, болезнях и инцидентах с работниками подрядчика при выполнении работ для организации;
- г) обеспечивать соответствующее ознакомление с опасностями рабочих мест для обеспечения безопасности и охраны здоровья и подготовку для подрядчиков или их работников перед началом работы или в ходе работы, в зависимости от необходимости;
- д) методично отслеживать соблюдение требований охраны труда в деятельности подрядчика на площадке организации;
- е) гарантировать, что требуемые процедуры и мероприятия по охране труда на площадке организации будут выполнены подрядчиком (подрядчиками)».

Заметим, что сегодня основная проблема с подрядчиками состоит в том, что, хотя их выбор в принципе неограничен, в условиях нашей необъятной страны, в удалении от больших городов и промышленных центров он, наоборот, становится существенно ограниченным. Кроме того, у большинства подрядчиков примерно один и тот же (далекий от требуемого) уровень культуры труда и охраны труда.

Мы считаем, что для реализации требований охраны труда все подрядчики, ведущие работы на промышленной площадке и объектах организации, должны в обязательном порядке приводить свою документацию и организацию работ по охране труда в соответствие с требованиями СУОТ.

Договор на проведение подрядных работ должен определять ответственность подрядчика и организации за согласованные действия по безопасному ведению работ. Работники подрядчика, занятые на промышленной площадке и объектах организации, должны иметь удостоверения о проверках знаний по охране труда и удостоверения об аттестации и допуске к производству работ. Контроль за безопасностью осуществления подрядных работ следует возлагать на руководителя структурного подразделения, на объектах которого работает подрядчик, и на службу охраны труда организации.

Заметим, что в связи с увеличением объемов и спектра работ по аутсорсингу, на практике часто возникает проблема по обеспечению работника подрядчиков лечебно-профилактическим питанием.

Вопросы обеспечения работников подрядных организаций лечебно-профилактическим питанием должны быть учтены при заключении договора на производство работ. Дополнительные компенсации и льготы работникам определяются коллективным договором или соглашением с учетом специфики труда на конкретном участке (рабочем месте).

С 1 марта 2022 года вступил в силу приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 656н об утверждении примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников на территории, находящейся под контролем другого работодателя.

Мероприятия, указанные в примерном перечне, должны быть конкретизированы в разделе Положения о системе управления охраной труда.

Основные положения договора подряда. Типовые условия контракта на выполнение работ по строительству: обязанности заказчика и подрядчика

Основное отличие организации охраны труда в строительстве от других отраслей экономики является участие в производственном процессе на строительной площадке различных организаций, деятельность которых требует контроля и координации. Как известно, участниками строительства являются: заказчик и привлекаемые им по договорам подряда проектные и строительные организации. При этом заказчик является основным субъектом этой деятельности, так как он определяет требования к объекту, выбирает генподрядную организацию, которая в дальнейшем привлекает субподрядные организации.

Необходимо помнить, что генподрядная организация должна обеспечивать безопасность работников, устанавливая для них те же требования охраны труда, что и заказчик. Поэтому в договоре подряда должно быть прямо указано, что при совместной деятельности на стройплощадке несколькими работодателями на основании заключенных договоров, включая физических лиц, осуществляющих индивидуальную трудовую деятельность, каждый из них обязан обеспечить безопасные условия труда для привлекаемых ими работников в соответствии с оформленным актом-допуском, графиком выполнения совместных работ и требованиями Правил по охране труда.

Все организации, которые выступают заказчиками и подрядчиками по договорам подряда, заключаемым с государственными и муниципальными учреждениями, обязаны использовать типовую форму контракта (договора), в пунктах 1.5 и 1.6 которого указаны обязанности подрядной организации по охране труда:

Обеспечить представителям заказчика возможность осуществлять контроль за ходом выполнения работ, качеством применяемых при строительстве или реконструкции объекта материалов, изделий, конструкций и оборудования.

Информировать заказчика обо всех происшествиях на объекте, в том числе об авариях или о возникновении угрозы аварии на объекте, несчастных случаях на объекте, повлекших причинение вреда жизни и (или) здоровью работников подрядчика и иных лиц, не позднее 24 часов с момента,

когда возникновение аварии или несчастного случая или угроза аварии или несчастного случая стали известны или должны были быть известны подрядчику».

Коммерческие организации, не участвующие в государственных и муниципальных закупках, могут использовать свои формы договоров подряда, мы при этом рекомендуем в этом случае подробно расписать обязанности подрядчика по охране труда. Это уберезит заказчика от возможных претензий надзорных органов, если в ходе строительства с работниками подрядных организаций произойдет несчастный случай.

Перед началом строительного производства на территории действующего объекта работодатель-заказчик и работодатель-подрядчик, должны оформить документы, указанные в правилах по охране труда от 11.12.2020 № 883н:

1. Приложение № 1. Акт-допуск для производства строительно-монтажных работ на территории действующего объекта строительного производства.
2. Приложение № 2. Наряд-допуск на производство работ в местах действия вредных и опасных производственных факторов.
3. Приложение № 3. Акт о соответствии выполненных внеплощадочных и внутриплощадочных подготовительных работ требованиям безопасности труда и готовности объекта к началу строительства.

Если на территории Заказчика одновременно трудятся несколько подрядных организаций, нужно разработать и довести до каждого участника строительного производства график выполнения совместных работ, обеспечивающих безопасные условия труда, обязательный для участников строительного производства на данной территории.

Работники подрядных организаций обязаны перед началом пройти вводный инструктаж по охране труда в организации-заказчике. На вводном инструктаже специалист по охране труда или другое уполномоченное лицо организации-заказчика расскажет работникам подрядчика об имеющихся опасностях и рисках.

Затем, перед началом работ ответственный руководитель работ подрядной организации обязан провести перед работниками первичный инструктаж на рабочем месте, а затем ознакомить работников с мероприятиями по безопасности производства работ и провести с ними целевой инструктаж по охране труда с оформлением записи в наряде-допуске.

### **Перечень мероприятий по предотвращению травматизма при производстве подрядных работ – 2022.**

Обязательно включается в раздел «Охрана труда с подрядными организациями» положения о СУОТ следующие мероприятия, которые позволят снизить риск травматизма работников.

#### **1. Организационные мероприятия:**

Стороны договора подряда должны определить ответственных лиц от заказчика и подрядчика. Эти ответственные лица должны координировать работу, а в случае поступления претензий от службы охраны труда заказчика немедленно отреагировать на замечания.

Подрядчик должен предоставить заказчику:

Приказ о назначении ответственного за безопасную организацию работ в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда:

-План мероприятий по эвакуации и спасению работников при возникновении аварийной ситуации и при проведении спасательных работ

-Заказчик должен передать Подрядчику сведения о рисках. Заказчик и подрядчик должны составить единый перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, опасностей,

включающего: перечень факторов, присутствующих на территории, но не связанных с характером выполняемых работ; перечень идентифицированных опасностей с оценкой уровней профессиональных рисков для здоровья работников и учетом вероятности возникновения и тяжести последствий отдельных заболеваний и состояний.

Работодатель-подрядная организация должна получить от заказчика сведения о рисках и опасных факторах. Это обеспечивается проведением заказчиком вводных инструктажей по охране труда, учитывающих специфику организации и проведения работ на территории, работников (руководителей, специалистов по охране труда, уполномоченных по охране труда) работодателей, производящих работы (оказывающих услуги) на территории.

## **2. Технические мероприятия**

Рабочие зоны с превышенным допустимым уровнем шума должны быть обозначены знаками безопасности. Работа в этих зонах без использования средств индивидуальной защиты запрещается.

✓ Для снижения вредного воздействия общей вибрации на работников при организации рабочих мест следует предусмотреть возможность реализации защитных мер, включая:

-замену оборудования;

-применение конструктивных мер снижения уровней вибрации;

-уменьшение времени контакта с вибрирующими поверхностями;

-применение средств коллективной защиты, а для защиты от локальной вибрации — применение средств индивидуальной защиты.

✓ При повышенной запыленности, соответствующей вредным (опасным) условиям труда, работодатель обязан принять меры к снижению концентрации пыли до допустимых уровней или обеспечить работников средствами индивидуальной защиты органов дыхания.

✓ Рабочие места и проходы к ним, расположенные на перекрытиях, покрытиях на высоте более 1,8 м и на расстоянии менее 2 м от границы перепада по высоте, должны быть оснащены защитными устройствами или страховочными ограждениями высотой 1,1 м и более, а при расстоянии более 2 м — сигнальными ограждениями.

✓ Проемы в стенах при одностороннем примыкании к ним настила (перекрытия) должны ограждаться, если расстояние от уровня настила до нижнего проема менее 0,7 м.

✓ Проходы на рабочих местах и к рабочим местам должны отвечать следующим требованиям: ширина одиночных проходов к рабочим местам и на рабочих местах должна быть не менее 0,8 м; высота проходов в свету должна быть не менее 2 м.

✓ При организации рабочих мест безопасность работников должна обеспечиваться: защитой работников от опасности, создаваемой движущимися частями технологического оборудования, изделиями, заготовками и материалами, отлетающими частицами обрабатываемого материала и брызгами смазочно-охлаждающих жидкостей;

соблюдением требований безопасной эксплуатации грузоподъемных кранов, кранов-манипуляторов, кранов-трубоукладчиков, подъемников с рабочими платформами, строительных подъемников, лифтов, паровых и водогрейных котлов, сосудов, работающих под давлением, трубопроводов пара и горячей воды, установок газового оборудования;

рациональным размещением технологического оборудования в производственных помещениях и вне их и обеспечением безопасного расстояния между оборудованием и стенами, колоннами, безопасной ширины проходов и проездов;

соблюдением требований безопасной эксплуатации грузоподъемных кранов, кранов-манипуляторов, кранов-трубоукладчиков, подъемников с рабочими платформами, строительных



подъемников, лифтов, паровых и водогрейных котлов, сосудов, работающих под давлением, трубопроводов пара и горячей воды, установок газового оборудования; рациональным размещением технологического оборудования в производственных помещениях и вне их и обеспечением безопасного расстояния между оборудованием и стенами, колоннами, безопасной ширины проходов и проездов.

строительно-акустические мероприятия;

дистанционное управление шумными машинами, средства индивидуальной защиты.

### **3. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты**

Работники, выполняющие работы по договору подряда, должны быть в полном объеме обеспечены средствами индивидуальной защиты. Для снижения вредного воздействия общей вибрации на работников при организации рабочих мест следует предусмотреть возможность реализации защитных мер, включая (в порядке приоритетности): замену оборудования, применение конструктивных мер снижения уровней вибрации, уменьшение времени контакта с вибрирующими поверхностями, применение средств коллективной защиты, а для защиты от локальной вибрации — применение средств индивидуальной защиты.

При осуществлении производственных процессов в условиях повышенной запыленности, соответствующей вредным (опасным) условиям труда, работодатель обязан принять меры к снижению концентрации пыли до допустимых уровней или обеспечить работников средствами индивидуальной защиты органов дыхания.

### **4. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия**

В Трудовом кодексе Российской Федерации указано, что работодатель обязан обеспечить санитарно-бытовые условия для работников.

Санитарно-бытовые помещения на строительной площадке нужно установить до начала производства работ. Если работодатель проигнорирует такие требования, ГИТ оштрафует его по части 1 статьи 5.27.1 КоАП, а Роспотребнадзор — по статье 6.3 КоАП.

Работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; 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. При организации и проведении строительства многоэтажных (высотных) домов работодатель должен дополнительно предусматривать возможность использования работниками, участвующими в строительном производстве, на строящихся верхних этажах зданий (начиная с 6 этажа) переносных биотуалетов, перемещаемых по мере продвижения основных строительных работ.

Работодатели строительных организаций должны оборудовать строительные объекты, площадки гардеробными, сушилками для одежды и обуви, душевыми, туалетами, помещениями для приема пищи, отдыха и обогрева). локальный нормативный акт, устанавливающий режимы труда и отдыха работников, в том числе предоставление работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, специальных перерывов для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время и устройствами обогрева, снабжения питьевой водой, горячей водой.

Санитарно-бытовые помещения следует размещать в специальных зданиях сборно-разборного или передвижного типа.

Подготовка к эксплуатации санитарно-бытовых помещений и устройств должна быть закончена до начала производства работ. При реконструкции действующих предприятий санитарно-бытовые

помещения следует устраивать с учетом санитарных требований, соблюдение которых обязательно при осуществлении производственных процессов реконструируемого объекта. Необходимо оборудовать санитарный пост. В состав поста входит аптечка первой помощи, носилки, фиксирующие шины и другие средства оказания пострадавшим первой помощи. Строительные площадки и участки строительного производства, рабочие места, проезды и подходы к ним в темное время суток должны быть освещены. Котлованы, ямы, траншеи и канавы при производстве земляных работ должны быть ограждены в местах, где происходит движение людей и транспорта.

### **Взаимоотношения заказчика и подрядчика по вопросам охраны труда в строительном производстве.**

Заказчиком в строительстве называют юридическое или физическое лицо, зарегистрированное в определённом порядке, с которым инвестор заключает договор на ведение строительства или реконструкции на средства инвестора.

Основные функции заказчика:

Привлечение генерального подрядчика для выполнения строительного-монтажных мероприятий.

Предоставление генподрядчику площадки.

Обеспечение открытия и последующего непрерывного финансирования строительства или реконструкции объекта.

Передача генподрядчику необходимой разрешительной документации, оборудования, материалов и комплектующих, которые заказчик обязан предоставить в соответствии с датами, указанными в графике работ.

Принятие от генерального подрядчика объектов после завершения строительства или реконструкции. Таким образом, заказчик поручает генподрядчику строительство или реконструкцию и сдачу объекта в эксплуатацию. Генеральный подрядчик принимает обязательства перед заказчиком и субподрядчиками, которых он нанимает. Отношения заказчика и генподрядчика регламентируются двухсторонним договором.

Подрядчик обязан при проведении подрядных работ соблюдать требования закона и иных правовых актов об охране окружающей среды и о безопасности подрядных работ. Подрядчик несет ответственность за нарушение указанных требований.

Основными нарушениями требований охраны труда при производстве строительных работ являются:

Перемещение людей и техники на территорию/с территории строительной площадки без применения СИЗ, в том числе защитных касок.

Отсутствие обустройства и содержания строительной площадки, санитарно-бытового обслуживания работников; порядка складирования материалов и оборудования, их транспортировки и хранения.

Отсутствие ограждений (выделения) опасных зон.

Содержание проездов, проходов.

Отсутствие должного закрепления стенок при организации земляных работ.

Работы на высоте без установки надежных анкерных креплений, не проведение испытаний средств защиты и т.д.

Если Заказчик выявил у подрядчика нарушения требований охраны труда, указанных в Акте-допуске, он обязан:

Сделать запись в разделе 4 общего журнала работ.

Известить немедленно способом, прописанным в контракте (договоре) ответственное лицо координатора от подрядной организации.

Ходатайствовать о приостановлении работ и при необходимости, расторжении договора подряда. Заказчик не вправе приостанавливать работы! Это – вмешательство в оперативно-хозяйственную деятельность подрядчика.

Только при четком исполнении всех указанных выше требований охраны труда Заказчик не будет нести ответственность за возможные несчастные случаи с работниками подрядных организаций. В силу договора подряда Заказчик (Генподрядчик) не несет ответственность за причинение вреда здоровью в результате несчастного случая, повлекшего травму и/или гибель работника Подрядчика или субподрядчика, и не выплачивает компенсацию за причиненный ущерб, за исключением случаев, возникших в результате действия и/или бездействия Заказчика (Генподрядчика).

#### **4. Расследование и предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний.**

##### **4.1. Порядок расследования несчастных случаев.**

###### **4.1.1. Производственные травмы и их классификация.**

Многообразие опасностей и травм, которые может получить человек, ведет к построению самых различных классификаций. С позиции охраны труда любая травма наемного работника представляет собой и медицинское, и социальное явление.

Приказом Минздравсоцразвития России от 24 февраля 2005 г. № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» установлено, что определение степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве осуществляется в соответствии с прилагаемой в этом приказе «Схемой определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве».

В соответствии с принятой Схемой все несмертельные несчастные случаи на производстве по степени тяжести повреждения здоровья подразделяются на две категории: тяжелые и легкие.

Квалифицирующими признаками тяжести повреждения здоровья при несчастном случае на производстве являются:

- характер полученных повреждений здоровья и осложнения, связанные с этими повреждениями, а также развитие и усугубление имеющихся хронических заболеваний в связи с получением повреждения;
- последствия полученных повреждений здоровья (стойкая утрата трудоспособности).

Наличие одного из квалифицирующих признаков является достаточным для установления категории тяжести несчастного случая на производстве. Признаками тяжелого несчастного случая на производстве являются также повреждения здоровья, угрожающие жизни пострадавшего. Предотвращение смертельного исхода в результате оказания медицинской помощи не влияет на оценку тяжести полученной травмы.

К тяжелым несчастным случаям на производстве относятся:

1) повреждения здоровья, острый период которых сопровождается

- шоком;
- комой;
- кровопотерей (объемом более 20%);
- эмболией;
- острой недостаточностью функций жизненно важных органов и систем (ЦНС, сердечной, сосудистой, дыхательной, почечной, печеночной и/или их сочетанием);

- 2) повреждения здоровья, квалифицированные при первичном осмотре пострадавшего врачами стационара, травматологического пункта или другими организациями здравоохранения как:
- проникающие ранения черепа;
  - перелом черепа и лицевых костей;
  - ушиб головного мозга;
  - внутричерепная травма;
  - ранения, проникающие в просвет глотки, трахеи, пищевода, а также повреждения щитовидной и вилочковой железы;
  - проникающие ранения позвоночника;
  - вывихи и переломы тел или двусторонние переломы дуг I и II шейных позвонков, в том числе и без нарушения функции спинного мозга;
  - вывихи (в том числе подвывихи) шейных позвонков;
  - закрытые повреждения шейного отдела спинного мозга;
  - перелом или переломо-вывих одного или нескольких грудных или поясничных позвонков, в том числе и без нарушения функции спинного мозга;
  - ранения грудной клетки, проникающие в плевральную полость, полость перикарда или клетчатку средостения, в том числе без повреждения внутренних органов;
  - ранения живота, проникающие в полость брюшины;
  - ранения, проникающие в полость мочевого пузыря или кишечника;
  - открытые ранения органов брюшинного пространства (почек, надпочечников, поджелудочной железы);
  - разрыв внутреннего органа грудной или брюшной полости или полости таза, брюшинного пространства, разрыв диафрагмы, разрыв предстательной железы, разрыв мочеточника, разрыв перепончатой части мочеиспускательного канала;
  - двусторонние переломы заднего полукольца таза с разрывом подвздошно-крестцового сочленения и нарушением непрерывности тазового кольца или двойные переломы тазового кольца в передней и задней части с нарушением его непрерывности;
  - открытые переломы длинных трубчатых костей – плечевой, бедренной и большеберцовой, открытые повреждения тазобедренного и коленного суставов;
  - повреждения магистрального кровеносного сосуда: аорты, сонной (общей, внутренней, наружной), подключичной, плечевой, бедренной, подколенной артерий или сопровождающих их вен, нервов;
  - термические (химические) ожоги:
    - III–IV степени с площадью поражения, превышающей 15% поверхности тела;
    - III степени с площадью поражения более 20% поверхности тела;
    - II степени с площадью поражения более 30% поверхности тела;
  - дыхательных путей, лица и волосистой части головы;
  - радиационные поражения средней (от 12 Гр) степени тяжести и выше;
  - прерывание беременности;
- 3) повреждения, которые непосредственно не угрожают жизни пострадавшего, но являются тяжкими по последствиям:
- потеря зрения, слуха, речи;
  - потеря какого-либо органа или полная утрата органом его функции (при этом потерю наиболее важной в функциональном отношении части конечности (кисти или стопы) приравнивают к потере руки или ноги);
  - психические расстройства;

- утрата репродуктивной функции и способности к деторождению;
- неизгладимое обезображивание лица.

Все другие повреждения, не входящие в вышеперечисленный перечень, относятся к легким несчастным случаям на производстве.

Итак, мы получили три группы (три класса) производственных травм (они же – несчастный случай на производстве):

- 1) смертельные;
- 2) тяжелые;
- 3) легкие.

Это пока все, что можно сказать об индивидуальном несчастном случае, т. е. о случае травмирования одного человека. Если при несчастном случае пострадали 2 или более человек, мы имеем дело с групповым несчастным случаем.

#### **4.1.2. Квалификация несчастных случаев на производстве.**

Поскольку осуществление страхового возмещения вреда тесно связано с характером происшедшего, то подтверждение в установленном порядке факта повреждения здоровья застрахованного, т. е. страхового случая, становится важнейшим базисным элементом всех последующих действий. Такое подтверждение невозможно без так называемого расследования страхового случая – несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. После этого органы ФСС России обязаны осуществить экспертизу страхового случая.

Квалификация несчастного случая на производстве – это установление и юридическое закрепление в соответствующих актах точного соответствия признаков произошедшего несчастного случая и признаков несчастного случая на производстве, предусмотренных трудовым законодательством. Квалификация несчастного случая на производстве служит основанием для выплат по возмещению вреда и для иных правовых последствий этой квалификации.

Смысл процедуры квалификации в том, что работодатель должен возместить вред своему наемному работнику (или лицу, приравненному к нему в правах), получившему социально значимую (т. е. требующую по здравому смыслу и по закону компенсации) травму во время выполнения своих трудовых обязанностей перед работодателем.

Расследование, оформление, учет и отчетность о несчастных случаях на производстве производятся на основании и в соответствии со следующими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом РФ (ст. 227–231);
- «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (приложение № 2 к постановлению Минтруда России от 24 октября 2002 г. №73);
- «Формы документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве» (приложение № 1 к постановлению Минтруда России от 24 октября 2002 г. №73);
- Постановлением Росстата от 30 июня 2006 г. № 31 «Об утверждении статистического инструментария для организации статистического наблюдения за численностью и составом населения, травматизмом на производстве и деятельностью в сфере здравоохранения на 2007 год» (форма №7-травматизм).

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 24 февраля 2005 г. № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 апреля 2005 г. № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

Заметим, что несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным – физическим лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Согласно ст. 227 Трудового кодекса РФ «Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету» расследованию и учету 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.

Таким образом, законодатель четко указал, что расследованию подлежат не только те случаи, которые произошли непосредственно в процессе труда, но и те, которые связаны (иногда косвенно) с выполнением работником его трудовых обязанностей и либо обусловлены его трудовыми отношениями с работодателем, либо совершались в интересах последнего.

Законодатель конкретизировал, что к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

- работники и другие лица, проходящие профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором;
- студенты и учащиеся образовательных учреждений всех типов, 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.

Уточняя круг этих лиц, заметим, что в соответствии с общими положениями Трудового кодекса РФ и «Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» обязательный порядок расследования несчастных случаев распространяется на:

- 1) работодателей – физических лиц, вступивших в трудовые отношения с работниками;
- 2) уполномоченных работодателем лиц в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (далее – представители работодателя);
- 3) физических лиц, осуществляющих руководство организацией, в том числе выполняющих функции ее единоличного исполнительного органа, на основании трудового договора, заключенного по результатам проведенного конкурса, избрания или назначения на должность

либо другой установленной в соответствии с законодательством или учредительными документами этой организации процедуры (руководители организации);

4) физических лиц, состоящих в трудовых отношениях с работодателем в соответствии и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (работники), включая:

- работников, выполняющих работу на условиях трудового договора (в том числе заключенного на срок до 2 месяцев или на период выполнения сезонных работ), в том числе в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет (надомники);

- студентов и учащихся образовательных учреждений соответствующего уровня, проходящих производственную практику в организациях (у работодателя - физического лица);

- лиц, осужденных к лишению свободы и привлекаемых в установленном порядке к труду в организациях (у работодателя – физического лица);

5) других лиц, участвующих с ведома работодателя (его представителя) в его производственной деятельности своим личным трудом, правоотношения которых не предполагают заключения трудовых договоров, в том числе:

- военнослужащих, студентов и учащихся образовательных учреждений соответствующего уровня, направленных в организации для выполнения строительных, сельскохозяйственных и иных работ, не связанных с несением воинской службы либо учебным процессом;

- членов семей работодателей - физических лиц (глав крестьянских фермерских хозяйств), членов кооперативов, участников хозяйственных товариществ или иных обществ, работающих у них (в них) на собственный счет;

- членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций, конкурсных и внешних управляющих;

- граждан, привлекаемых по решению компетентного органа власти к выполнению общественно-полезных работ либо мероприятий гражданского характера;

- работников сторонних организаций, направленных по договоренности между работодателями в целях оказания практической помощи по вопросам организации производства;

- лиц, проходящих научно-педагогическую и научную подготовку в системе послевузовского профессионального образования (аспиранты и докторанты);

- работников, проходящих переобучение без отрыва от работы на основе заключенного с работодателем ученического договора;

- психически больных, получающих лечение в психиатрических (психоневрологических) учреждениях, привлекаемых к труду в порядке трудотерапии в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Согласно ст. 227 Трудового кодекса РФ «Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету» 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; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; 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.

События получения перечисленных выше травм и иных повреждений здоровья, квалифицирующиеся как несчастные случаи на производстве, должны быть обусловлены, как правило, однократным воздействием на пострадавших опасных факторов и непосредственно повлечь за собой:

- необходимость перевода пострадавшего на другую работу (независимо от срока такого перевода);
- наступление временной нетрудоспособности (независимо от срока (временной нетрудоспособности), подтвержденной листком временной нетрудоспособности);
- наступление стойкой утраты трудоспособности, подтвержденной заключением медико-социальной экспертной комиссии;
- наступление смерти пострадавшего.

Достаточным основанием для организации и проведения работодателем расследования несчастного случая следует признавать также заявление самого пострадавшего, а в случаях невозможности подачи им заявления – его доверенных лиц, членов его семьи или иждивенцев. При этом следует учитывать, что приведенный в статье 227 Трудового кодекса РФ перечень травм и иных повреждений здоровья не является исчерпывающим.

Повреждения здоровья, обусловленные многократным длительным воздействием вредных производственных факторов, квалифицируются как профессиональные заболевания.

Согласно ст. 227 Трудового кодекса РФ «Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету» расследованию и учету как несчастные случаи на производстве подлежат несчастные случаи (травмы), если они произошли:

- 1) 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;
- 2) 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;
- 3) 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;
- 4) 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);
- 5) при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;
- 6) 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, указанные выше, 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.

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии (а в предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаях по решению 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 правоохранными органами как уголовно наказуемое деяние.

#### **4.1.3. Обязанности работников и работодателя при несчастном случае.**

Работники организации обязаны незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом происшедшем несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья в связи с проявлениями признаков острого заболевания (отравления) при осуществлении действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем.

Работодатель (его представитель) при несчастном случае обязан (ст.228 Трудового кодекса РФ):

- 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);
- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в настоящем 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 в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

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 соответствующую государственную инспекцию труда;
- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;
- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;
- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

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 несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие государственную инспекцию труда, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях – в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

#### **4.1.4. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.**

В соответствии со ст.229 Трудового кодекса РФ 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 представительного органа работников, уполномоченный по охране труда.

Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, – должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору 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 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 федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, то 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.

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 и возглавляемой работодателем (его представителем), с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов.

Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда – главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, – руководитель этого территориального органа.

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней.

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные выше сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

По требованию комиссии 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;
- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Материалы расследования несчастного случая включают:

- приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости – фото- и видеоматериалы;
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;
- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;

- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- другие документы по усмотрению комиссии.

Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

Случаи острого отравления или радиационного воздействия, превысившего установленные нормы, расследуются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях и формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев, утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

В статье 229.3. Трудового кодекса РФ установлены условия проведения расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда. Государственный инспектор труда при выявлении сокрытого несчастного случая, 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, а также при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования, проводит дополнительное расследование несчастного случая в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ независимо от срока давности несчастного случая.

Дополнительное расследование проводится, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости – представителей соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, и 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.

#### **4.2. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.**

#### **4.2.1. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании**

Поскольку абсолютной безопасности трудовой деятельности не существует и всегда есть отличная от нуля вероятность причинения работникам вреда в виде производственных травм или профессиональных заболеваний либо иных повреждений здоровья, связанных с исполнением работниками трудовых обязанностей Трудовой кодекс Российской Федерации в ст. 184 «Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании» установил гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании пострадавшему работнику (или членам семьи погибшего).

Напомним, что в трудовом праве гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работнику прав в области социально-трудовых отношений, а компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Эти гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании определяются ст. 184 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

«При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок(доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами».

#### **4.2.2. Страхование как способ компенсации вреда.**

Причиненный работнику вред в виде производственных травм или профессиональных заболеваний либо иного повреждения здоровья, связанных с исполнением работником своих трудовых обязанностей, подлежит возмещению лицом, причинившим данный вред. Поэтому пострадавший (сам работник или члены его семьи, оставшиеся без кормильца) должен получать возмещение полученной им невозможности поддерживать свое существование на том же уровне, который был до повреждения здоровья. Если по каким-либо причинам этого не происходит, то пострадавший оказывается без средств к существованию.

Изменения в экономике потребовали изменения системы социальной защиты пострадавших на производстве, использование успешного опыта решения этой проблемы большинством развитых стран рыночной экономики путем использования механизмов социального страхования. Страхование позволяет учесть вероятностный (случайный) характер несчастных случаев или профессионального заболевания.

Поскольку несчастный случай или профессиональное заболевание не являются обязательным последствием производственной деятельности, а реализуются лишь с известной долей риска, то и система компенсаций должна строиться на адекватных вероятностному характеру риска принципах – принципах страхования.

Как известно, принцип страхования рисков состоит в том, что с помощью небольших по размерам, но постоянных взносов консолидируется значительный страховой фонд, который в случае реализации риска и выплачивается пострадавшему. В страховании как минимум участвуют две стороны – страховщик и страхователь.

Страхователем является субъект права, который страхует какой-либо риск какого-то события, называемого страховым случаем. При этом страхователь выплачивает страховые взносы страховщику. Если страхователь страхует риск в пользу какого-то третьего лица, то такое лицо называется в общем случае выгодоприобретателем, а в случае физического лица может еще называться застрахованным.

Страховщиком называют субъект права (как правило, организацию), который проводит страхование и принимает на себя обязательство возместить страхователю или другим лицам, участвующим в страховании, ущерб либо выплатить страховую сумму. При этом страховщик организует создание и расходование средств фонда страхования. Возмещение ущерба происходит только при страховом случае.

Страхование профессиональных рисков выгодно и застрахованному, и страхователю, и страховщику. При этом страхователь стремится понизить страховые взносы, страховщик – сделать их реальными и соответствующими реальному риску у данного страхователя, а застрахованному гарантирована выплата достойной компенсации полученного вреда. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» установил в России с 6 января 2000 г. порядок страхования ответственности за несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания. Напомним, что страхование представляет собой отношения по защите имущественных интересов физических и юридических лиц при наступлении определенных событий (страховых случаев) за счет денежных фондов, формируемых из уплачиваемых ими страховых взносов (страховых премий).

Обязательное социальное страхование – часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с федеральным законом страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, в том числе по независящим от них обстоятельствам.

Вообще, обязательное социальное страхование представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, иных категорий граждан вследствие признания их безработными, трудового увечья или профессионального заболевания, инвалидности, болезни, травмы, беременности и родов, потери кормильца, а также наступления старости, необходимости получения медицинской помощи, санаторно-курортного лечения и наступления иных установленных законодательством Российской Федерации социальных страховых рисков, подлежащих обязательному социальному страхованию.

Основными принципами осуществления обязательного социального страхования являются:

- устойчивость финансовой системы обязательного социального страхования, обеспечиваемая на основе эквивалентности страхового обеспечения страхования обязательного социального страхования;
- всеобщий обязательный характер социального страхования, доступность для застрахованных лиц реализации своих социальных гарантий;

- государственная гарантия соблюдения прав застрахованных лиц на защиту от социальных страховых рисков и исполнение обязательств по обязательному социальному страхованию независимо от финансового положения страховщика;
- государственное регулирование системы обязательного социального страхования;
- паритетность участия представителей субъектов обязательного социального страхования в органах управления системы обязательного социального страхования;
- обязательность уплаты страхователями страховых взносов и (или) налогов;
- ответственность за целевое использование средств обязательного социального страхования;
- обеспечение надзора и общественного контроля;
- автономность финансовой системы обязательного социального страхования.

Видами социальных страховых рисков являются:

- 1) необходимость получения медицинской помощи;
- 2) временная нетрудоспособность;
- 3) трудовое увечье и профессиональное заболевание;
- 4) материнство;
- 5) инвалидность;
- 6) наступление старости;
- 7) потеря кормильца;
- 8) признание безработным;
- 9) смерть застрахованного лица или нетрудоспособных членов его семьи, находящихся на его иждивении.

Объектом обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются имущественные интересы физических лиц, связанные с утратой этими физическими лицами здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан (кроме всего прочего, ст.212):

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в установленном законодательством порядке.

#### **4.2.3. Правовые основы страхования профессиональных рисков**

Правовые основы обязательного социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний заложены Конституцией Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации и также более детально установлены Федеральным законом от 24июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», вступившим в силу 6 января 2000 г.

Этот закон устанавливает в Российской Федерации правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору(контракту) и в иных установленных законом случаях.



Застрахованный – это, с одной стороны, физическое лицо, подлежащее обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с положениями п. 1 ст. 5 Федерального закона № 125-ФЗ, а с другой стороны – физическое лицо, получившее повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.

Согласно п. 1 ст. 5 «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, а, следовательно, являются застрахованными:

- физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем;
- физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем.

Физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы. Тогда они тоже будут называться застрахованными.

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.

Страховщиком по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является Фонд социального страхования Российской Федерации, а страхователем – работодатель.

Поскольку все работодатели в обязательном порядке должны быть страхователями профессиональных рисков всех своих «застрахованных», то для упорядочения и контроля за выполнением этой обязанности работодателя вводится обязательная регистрация страхователей.

Регистрация страхователей осуществляется в исполнительных органах страховщика:

- страхователей – юридических лиц – в 5-дневный срок с момента представления в исполнительные органы страховщика федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственную регистрацию юридических лиц, сведений, содержащихся в Едином государственном реестре юридических лиц и представляемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- страхователей – юридических лиц – по месту нахождения их обособленных подразделений, имеющих отдельный баланс, расчетный счет и начисляющих выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, на основании заявления о регистрации в качестве страхователя, представляемого в срок не позднее 30 дней со дня создания такого обособленного подразделения;

- страхователей – физических лиц, заключивших трудовой договор с работником, – на основании заявления о регистрации в качестве страхователя, представляемого в срок не позднее 10 дней со дня заключения трудового договора с первым из нанимаемых работников;
- страхователей – физических лиц, обязанных уплачивать страховые взносы в связи с заключением гражданско- правового договора, на основании заявления о регистрации в качестве страхователя, представляемого в срок не позднее 10 дней со дня заключения указанного договора.

Порядок регистрации страхователей, не регулируемый Правительством РФ, устанавливается страховщиком, т. е. ФСС России. В соответствии с законом все застрахованные при наступлении с ними страхового случая имеют право на обеспечение по данному виду страхования.

Для целей социального страхования профессиональных рисков страховой случай – подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья, застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию.

Профессиональное заболевание – хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного производственного фактора или их совокупности и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности. Напомним, что профессиональная трудоспособность – способность человека к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества, а степень утраты профессиональной трудоспособности – выраженное в процентах стойкое снижение способности застрахованного осуществлять ту профессиональную деятельность, которой он занимался до наступления страхового случая.

Профессиональную трудоспособность не следует путать с трудоспособностью вообще, т. е. со способностью человека выполнять те или иные трудовые операции, участвовать в трудовой деятельности. Как правило, эта общая трудоспособность (так ее можно назвать) зависит от возраста и состояния здоровья человека.

Право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая имеют:

- нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;
- ребенок умершего, родившийся после его смерти;
- один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет, либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения государственной службы медико-социальной экспертизы (далее – учреждение медико-социальной экспертизы) или лечебно-профилактических учреждений государственной системы здравоохранения признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;
- лица, состоявшие на иждивении умершего, ставшие не трудоспособными в течение пяти лет со дня его смерти.

В случае смерти застрахованного один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи, неработающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на получение страховых выплат после окончания ухода за этими лицами. Иждивенство несовершеннолетних детей предполагается и не требует доказательств.

Страховые выплаты в случае смерти застрахованного выплачиваются:

- несовершеннолетним – до достижения ими возраста 18 лет;
  - учащимся старше 18 лет – до окончания учебы в учебных учреждениях по очной форме обучения, но не более чем до 23 лет;
  - женщинам, достигшим возраста 55 лет, и мужчинам, достигшим возраста 60 лет, – пожизненно;
  - инвалидам – на срок инвалидности;
- одному из родителей, супругу (супруге) либо другому члену семьи, 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.

Также 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.

Определение потери трудоспособности связано с проведением медико-социальной экспертизы. Для этого ст. 13 Федерального закона № 125-ФЗ «Освидетельствование, переосвидетельствование застрахованного учреждением медико-социальной экспертизы» установила, что освидетельствование застрахованного учреждением медико-социальной экспертизы производится по обращению страховщика, страхователя или застрахованного либо по определению судьи (суда) при представлении акта о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании.

Переосвидетельствование застрахованного учреждением медико-социальной экспертизы производится в установленные этим учреждением сроки. Переосвидетельствование застрахованного может производиться досрочно по заявлению застрахованного либо по обращению страховщика или страхователя. В случае несогласия застрахованного, страховщика, страхователя с заключением учреждения медико-социальной экспертизы указанное заключение может быть обжаловано застрахованным, страховщиком, страхователем в суд. Уклонение застрахованного без уважительной причины от переосвидетельствования в установленные учреждением медико-социальной экспертизы сроки влечет утрату права на обеспечение по страхованию до прохождения им указанного переосвидетельствования.

Во многих случаях основная доля вины за происшедшее лежит на пострадавшем. Поэтому ст. 14 Федерального закона № 125-ФЗ «Учет вины застрахованного при определении размера ежемесячных страховых выплат» гласит следующее.

Если при расследовании страхового случая комиссией по расследованию страхового случая установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25%. Степень вины застрахованного устанавливается комиссией по расследованию страхового случая в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании.

При определении степени вины застрахованного рассматривается заключение профсоюзного комитета или иного уполномоченного застрахованным представительного органа. Размер ежемесячных страховых выплат, предусмотренных Федеральным законом № 125-ФЗ, не может быть уменьшен в случае смерти застрахованного. При наступлении страховых случаев, подтвержденных в установленном порядке, отказ в возмещении вреда не допускается. Вред, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительных органов, возмещению не подлежит.

#### 4.2.4. Права, обязанности и ответственность субъектов страхования

Права и обязанности застрахованного установлены ст. 16 Федерального закона № 125-ФЗ. Согласно ей 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 доверенного лица;
- 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 лечебно-профилактические учреждения государственной системы здравоохранения 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.

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 10-дневный срок 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 установлены ст. 17 Федерального закона № 125-ФЗ. Согласно ей 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.

Страхователь обязан:

- 1) своевременно представлять в исполнительные органы страховщика документы, необходимые для регистрации в качестве страхователя;

- 2) в установленном порядке и в определенные страховщиком сроки начислять и перечислять страховщику страховые взносы;
  - 3) исполнять решения страховщика о страховых выплатах;
  - 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 Правительством Российской Федерации;
  - 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 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 лечения и проезда к месту лечения и обратно;
  - 11) обучать застрахованных безопасным методам и приемам работы без отрыва от производства за счет средств страхователя;
  - 12) направлять на обучение по охране труда отдельные категории застрахованных в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;
  - 13) своевременно сообщать страховщику о своей реорганизации или ликвидации;
  - 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 отчетность по установленной страховщиком форме;
  - 18) сообщать страховщику обо всех известных обстоятельствах, имеющих значение при определении страховщиком в установленном порядке надбавок и скидок к страховому тарифу.
- Права и обязанности страховщика установлены ст. 18 Федерального закона № 125-ФЗ. Согласно статье страховщик имеет право:
- 1) устанавливать страхователям в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, надбавки и скидки к страховому тарифу;

- 2) участвовать в расследовании страховых случаев, освидетельствовании, переосвидетельствовании застрахованного в учреждении медико-социальной экспертизы и определении его нуждаемости в социальной, медицинской и профессиональной реабилитации;
- 3) направлять застрахованного в учреждение медико-социальной экспертизы на освидетельствование (переосвидетельствование);
- 4) проверять информацию о страховых случаях в организациях любой организационно-правовой формы;
- 5) взаимодействовать с государственной инспекцией труда, органами исполнительной власти по труду, учреждениями медико-социальной экспертизы, профсоюзными, а также с иными уполномоченными застрахованными органами по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 6) давать рекомендации по предупреждению наступления страховых случаев;
- 7) защищать свои права и законные интересы, а также права и законные интересы застрахованных, в том числе в суде.

Страховщик обязан:

- 1) своевременно регистрировать страхователей;
- 2) осуществлять сбор страховых взносов;
- 3) своевременно осуществлять обеспечение по страхованию в размерах и сроки, которые установлены Федеральным законом № 125-ФЗ, включая необходимую доставку и пересылку средств на обеспечение по страхованию;
- 4) осуществлять обеспечение по страхованию лиц, имеющих право на его получение и выехавших на постоянное место жительства за пределы Российской Федерации, в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;
- 5) передавать федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда средства для осуществления им мероприятий по обучению, предусмотренному подп. 12 п. 2ст. 17 Федерального закона № 125-ФЗ, и для проведения научно-исследовательских работ по вопросам охраны труда;
- 6) обеспечивать учет использования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7) исполнять решения государственной инспекции труда по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 8) контролировать деятельность страхователя по исполнению им обязанностей, предусмотренных ст. 17 и 19 Федерального закона № 125-ФЗ;
- 9) разъяснять застрахованным и страхователям их права и обязанности, а также порядок и условия обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 10) аккумулировать капитализированные платежи в страхователя;
- 11) осуществлять необходимые меры, обеспечивающие финансовую устойчивость системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, включая формирование резервов средств на осуществление указанного вида социального страхования, в соответствии с Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий финансовый год;

12) обеспечивать конфиденциальность полученных в результате своей деятельности сведений о страхователе, застрахованном и лицах, имеющих право на получение страховых выплат. Ответственность субъектов страхования установлена в ст. 19 Федерального закона № 125-ФЗ.

Страхователь несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него законом обязанностей по своевременной регистрации в качестве страхователя у страховщика, своевременной и полной уплате страховых взносов, своевременному представлению страховщику установленной отчетности, а также за своевременную и полную уплату назначенных страховщиком страховых выплат застрахованным.

Нарушение установленного ст. 6 Федерального закона № 125-ФЗ срока регистрации в качестве страхователя у страховщика влечет взыскание штрафа в размере 5 тыс. руб.

Нарушение установленного ст. 6 Федерального закона № 125-ФЗ срока регистрации в качестве страхователя у страховщика более чем на 90 дней влечет взыскание штрафа в размере 10 тыс. руб. Осуществление физическим лицом, заключившим трудовой договор с работником, деятельности без регистрации в качестве страхователя у страховщика влечет взыскание штрафа в размере 10% облагаемой базы для начисления страховых взносов, определяемой за весь период осуществления деятельности без указанной регистрации у страховщика, но не менее 20 тыс.руб.

Привлечение к административной ответственности за нарушения требований обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях. 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.

#### **4.2.5. Средства на осуществление страхования от профессиональных рисков**

Средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний формируются за счет:

- 1) обязательных страховых взносов страхователей;
- 2) взыскиваемых штрафов и пеней;
- 3) капитализированных платежей, поступивших в случае ликвидации страхователей;
- 4) иных поступлений, не противоречащих законодательству Российской Федерации.

Средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отражаются в доходной и расходной частях бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации, утверждаемого федеральным законом, отдельными строками. Указанные средства являются федеральной собственностью и изъятию не подлежат.

Поясним, что страховой взнос – обязательный платеж по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, рассчитанный исходя из страхового тарифа и скидки (надбавки) к страховому тарифу, который страхователь обязан внести страховщику.

Страховой тариф – ставка страхового взноса с начисленной оплаты труда по всем основаниям (дохода) застрахованных.

Важнейший для страхователя вопрос – размер страхового тарифа. Он определен ст. 21 Федерального закона № 125-ФЗ. Установлено, что страховые тарифы, дифференцированные по классам профессионального риска, устанавливаются федеральным законом. Проект такого федерального закона ежегодно вносится Правительством Российской Федерации в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

Федеральным законом от 18 декабря 2006 г. №235-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2007 год» установлено, что страховые тарифы уплачиваются страхователем в порядке и по тарифам, установленным на 2006 год.

Страховые взносы уплачиваются страхователем исходя из страхового тарифа с учетом скидки или надбавки, устанавливаемых страховщиком. Размер указанной скидки или надбавки устанавливается страхователю с учетом состояния охраны труда, расходов на обеспечение по страхованию и не может превышать 40% страхового тарифа, установленного для соответствующего класса профессионального риска.

Статья 24 Федерального закона № 125-ФЗ установила порядок учета и отчетности по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Страхователи в установленном порядке осуществляют учет случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний застрахованных и связанного с ними обеспечения по страхованию, ведут государственную ежеквартальную статистическую, а также бухгалтерскую отчетность.

Страхователи ежеквартально не позднее 15-го числа месяца, следующего за истекшим кварталом, представляют в установленном порядке страховщику по месту их регистрации отчетность по форме, установленной страховщиком. Государственная ежеквартальная статистическая отчетность страхователей о производственном травматизме, профессиональных заболеваниях и связанных с этим материальных затратах представляется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Страхователь и его должностные лица несут установленную законодательством Российской Федерации ответственность за непредставление или недостоверность статистической, а также бухгалтерской отчетности.

#### **4.2.6. Определение размера страховых тарифов**

В соответствии с «Правилами отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска», утвержденными постановлением Правительства РФ от 1 декабря 2005г. №713, все виды экономической деятельности дифференцируются по группам в зависимости от класса профессионального риска. Предусмотрено 32 класса профессионального риска, отнесение к которым производится согласно «Классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска», утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 18 декабря 2006г. №857Увеличение количества классов профессионального риска с действовавших в 2005 году 22 классов до 32 в 2006 году обуславливается введением с 1 января 2003 года Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД), содержащего 1842 кода видов экономической деятельности взамен ранее действующего Общесоюзного классификатора отраслей народного хозяйства (ОКОНХ), содержащего 755 кодов отраслей (подотраслей) экономики.



Это позволит более полно учитывать в каждом классе профессионального риска вероятности повреждения утраты здоровья пострадавших, затраты на выплаты в возмещение вреда с учетом имеющихся ограничений объемов выплат и разукрупнения классов профессионального риска с низким тарифом страховых взносов.

Увеличение числа классов профессионального риска позволит приблизить размеры страховых тарифов к реальным затратам страхователей на страховое обеспечение пострадавших на производстве работников.

Федеральный закон от 19 декабря 2006 г. № 235-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2007 год» установил, что страховые тарифы в 2007 году уплачиваются страхователем в порядке и по тарифам, установленным на 2006 год Федеральным законом от 22 декабря 2005 г. №179-ФЗ Страховые тарифы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний рассчитываются и уплачиваются в процентах к начисленной оплате труда по всем основаниям (доходу) застрахованных, а в соответствующих случаях – к сумме вознаграждения по гражданско-правовому договору в соответствии с видами экономической деятельности по классам профессионального риска в следующих размерах:

1 класс – 0,2; 2 класс – 0,3; 3 класс – 0,4; 4 класс – 0,5; 5 класс – 0,6; 6 класс – 0,7; 7 класс – 0,8; 8 класс – 0,9; 9 класс – 1,0; 10 класс – 1,1; 11 класс – 1,2; 12 класс – 1,3; 13 класс – 1,4; 14 класс – 1,5; 15 класс – 1,7; 16 класс – 1,9; 17 класс – 2,1; 18 класс – 2,3; 19 класс – 2,5; 20 класс – 2,8; 21 класс – 3,1; 22 класс – 3,4; 23 класс – 3,7; 24 класс – 4,1; 25 класс – 4,5; 26 класс – 5,0; 27 класс – 5,5; 28 класс – 6,1; 29 класс – 6,7; 30 класс – 7,4; 31 класс – 8,1; 32 класс – 8,5.

Кроме того, в 2007 году страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний уплачиваются в размере 60 процентов размера вышеуказанных страховых тарифов организациями любых организационно-правовых форм в части начисленных выплат работникам, являющимся инвалидами I, II и III группы, а также такими работодателями как:

- а) общественными организациями инвалидов (в том числе созданными как союзы общественных организаций инвалидов), среди членов которых инвалиды и их законные представители составляют не менее 80 процентов;
- б) организациями, уставный капитал которых полностью состоит из вкладов общественных организаций инвалидов и в которых среднесписочная численность инвалидов составляет не менее 50 процентов, а доля заработной платы инвалидов в фонде оплаты труда составляет не менее 25 процентов;
- в) учреждениями, которые созданы для достижения образовательных, культурных, лечебно-оздоровительных, физкультурно-спортивных, научных, информационных и иных социальных целей, а также для оказания правовой и иной помощи инвалидам, детям-инвалидам и их родителям, единственными собственниками имущества которых являются указанные общественные организации инвалидов.

#### **4.2.7. Определение скидок и надбавок к тарифам**

Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2001 г. № 652 были утверждены «Правила установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

В соответствии с этими Правилами размер скидки и надбавки рассчитывается страховщиком по утвержденной «Методике расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Основная идея этой методики состоит в сравнении трех наиболее важных основных показателей (с позиции страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний) страхователя со средними значениями по данному виду экономической деятельности, т.е. среди однотипных производств. При этом периодом, за который берутся эти показатели, является предшествующий календарный год. Если эти показатели у данного страхователя больше (меньше) средних, то пропорционально превышению (снижению), но не более 40% страхового тарифа, установленного страхователю, начисляется соответственно надбавка (скидка).

При этом размер скидки равен нулю, если у страхователя по состоянию на конец предшествующего календарного года уровень проведения аттестации рабочих мест по условиям труда меньше 0,3 или уровень проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров меньше 0,9. Практика показала, что это резко активизировало работу по специальной оценке условий труда.

В качестве трех показателей состояния дел в сфере охраны труда у страхователя выбрано:

- отношение суммы обеспечения по страхованию в связи со всеми происшедшими у страхователя страховыми случаями к начисленной сумме страховых взносов;
- количество страховых случаев у страхователя на тысячу работающих;
- количество дней временной нетрудоспособности у страхователя на один страховой случай.

Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ и Правилами определено, что скидки и надбавки устанавливаются Фондом на текущий календарный год в пределах страховых взносов, предусмотренных соответствующим разделом доходной части бюджета Фонда, утверждаемого Федеральным законом. Это положение означает, что суммы скидок и надбавок, установленные всем страхователям, должны быть равны между собой.

Скидки и надбавки устанавливаются ФСС России только на текущий год.

#### **4.2.8. Частичное использование страхователями страховых взносов на профилактику страховых случаев**

Частичное использование страхователями страховых взносов расходуется на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

В 2007 году в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27 марта 2007 г. N 187 "О финансировании в 2007 году предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» Минздравсоцразвития России своим приказом от 30 марта 2007 г. № 216 утвердило «Правила финансирования в 2007 году предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

Финансированию в 2007 году за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее – страховые взносы) подлежат расходы на:

- приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами;
- проведение аккредитованной организацией специальной оценки условий труда;
- проведение запланированных по результатам специальной оценки условий труда мероприятий по приведению уровней запыленности и загазованности воздуха на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Размер средств, направляемых на финансирование предупредительных мер, не может превышать 20% суммы страховых взносов, начисленных за 2006 год, за вычетом расходов на выплату обеспечения по указанному виду страхования, произведенных страхователем в 2006 году.

Страхователь обращается с заявлением о финансировании предупредительных мер в исполнительные органы ФСС России по месту своей регистрации в срок до 1 августа 2007 года.

Работодатель обязан проводить периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, за счет собственных средств. (ст. 212 и ст.213 ТК РФ)

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2006 г. N 859 "О финансировании в 2007 году проведения углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами" приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2007 г. № 23 утверждены «Правила финансирования в 2007 году проведения углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами». Финансированию подлежат расходы страхователя на проведение углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами и подлежащих периодическим медицинским осмотрам в 2007 году (далее - работники) в медицинских организациях, обособленных или структурных подразделениях страхователей, оказывающих медицинскую помощь, имеющих лицензию на медицинскую деятельность. Страхователь обращается в региональное отделение Фонда по месту своей регистрации с заявлением о финансировании проведения углубленных медицинских осмотров с приложением списков работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, согласованных с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей.

Контроль за целевым использованием страхователем средств на проведение предупредительных мер осуществляется Фондом социального страхования Российской Федерации.

Общественный контроль за использованием страхователем указанных средств осуществляется представителями профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов.

Расходы, произведенные страхователем при отсутствии решения Фонда социального страхования Российской Федерации или в нарушение такого решения, а также не подтвержденные документами о целевом использовании средств, не засчитываются Фондом социального страхования Российской Федерации в счет уплаты страховых взносов. Споры по вопросам частичного использования страховых взносов на финансирование предупредительных мер разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### **4.2.9. Обеспечение по страхованию.**

Обеспечение по страхованию – страховое возмещение вреда, причиненного в результате наступления страхового случая жизни и здоровью застрахованного, в виде денежных сумм, выплачиваемых либо компенсируемых страховщиком застрахованному или лицам, имеющим на это право в соответствии с Федеральным законом № 125-ФЗ.

Виды обеспечения по страхованию установлены в ст. 8 Федерального закона № 125-ФЗ.

Обеспечение по страхованию осуществляется:

- 1) в виде пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 2) в виде страховых выплат:
  - единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;
  - ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;
- 3) в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая, на:
  - лечение застрахованного, осуществляемое на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;
  - приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;
  - посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;
  - проезд застрахованного, а в необходимых случаях и на проезд сопровождающего его лица для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации (лечения непосредственно после происшедшего тяжелого несчастного случая на производстве, медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, получения специального транспортного средства, заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации) и при направлении его страховщиком в учреждение медико-социальной экспертизы и в учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией;
  - медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в том числе по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного, а в необходимых случаях оплату проезда, проживания и питания сопровождающего его лица, оплату

отпуска застрахованного (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;

- изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и протезов;
- обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;
- обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;
- профессиональное обучение (переобучение).

При этом оплата дополнительных расходов, за исключением оплаты расходов на лечение застрахованного непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве, производится страховщиком, если учреждением медико-социальной экспертизы установлено, что застрахованный нуждается – в соответствии с программой реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания – в указанных видах помощи, обеспечения или ухода. Условия, размеры и порядок оплаты таких расходов определяются постановлением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2006 г. №286 «Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Единовременные страховые выплаты и ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются:

- застрахованному – если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая стала утрата им профессиональной трудоспособности;
- лицам, имеющим право на их получение, – если результатом наступления страхового случая стала смерть застрахованного

Размер единовременной страховой выплаты установлен в ст. 11 Федерального закона № 125-ФЗ и определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном указанной максимальной сумме. Размер ежемесячной страховой выплаты определен ст. 12 Федерального закона № 125-ФЗ. В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер ежемесячной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Размер ежемесячной страховой выплаты индексируется с учетом уровня инфляции в пределах средств, предусмотренных для этих целей в бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий финансовый год.

Коэффициент индексации и ее периодичность определяются Правительством Российской Федерации. Порядок назначения и выплаты обеспечения по страхованию определены в ст. 15 Федерального закона № 125-ФЗ.

Назначение и выплата застрахованному пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности по государственному социальному страхованию.

Днем обращения за обеспечением по страхованию считается день подачи страховщику застрахованным, его доверенным лицом или лицом, имеющим право на получение страховых выплат, заявления на получение обеспечения по страхованию. При направлении указанного заявления по почте днем обращения за обеспечением по страхованию считается дата его отправления.

Застрахованный, его доверенное лицо или лицо, имеющее право на получение страховых выплат, вправе обратиться к страховщику с заявлением на получение обеспечения по страхованию независимо от срока давности страхового случая.

Ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются застрахованному за весь период утраты им профессиональной трудоспособности с того дня, с которого учреждением медико-социальной экспертизы установлен факт утраты застрахованным профессиональной трудоспособности, исключая период, за который застрахованному было назначено пособие по временной нетрудоспособности, указанное в п. 1 ст. 15. Федерального закона № 125-ФЗ.

Лицам, имеющим право на получение страховых выплат в связи со смертью застрахованного, единовременная страховая выплата и ежемесячные страховые выплаты назначаются со дня его смерти, но не ранее приобретения права на получение страховых выплат.

При наступлении обстоятельств, влекущих перерасчет суммы страховой выплаты, в соответствии с п. 9 ст. 12 Федерального закона № 125-ФЗ такой перерасчет производится с месяца, следующего за месяцем, в котором наступили указанные обстоятельства.

Требования о назначении и выплате обеспечения по страхованию, предъявленные по истечении 3 лет с момента возникновения права на получение этих выплат, удовлетворяются за прошлое время не более чем за 3 года, предшествовавшие обращению за обеспечением по страхованию.

Назначение обеспечения по страхованию осуществляется страховщиком на основании заявления застрахованного, его доверенного лица или лица, имеющего право на получение страховых выплат, на получение обеспечения по страхованию, и представляемых страхователем (застрахованным) следующих документов (их заверенных копий):

- акта о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании;
- справки о среднем месячном заработке застрахованного за период, выбранный им для расчета ежемесячных страховых выплат в соответствии с Федеральным законом № 125-ФЗ;
- заключения учреждения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного;
- заключения учреждения медико-социальной экспертизы о необходимых видах социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного;
- гражданско-правового договора, предусматривающего уплату страховых взносов в пользу застрахованного, а также копии трудовой книжки или иного документа, подтверждающего нахождение пострадавшего в трудовых отношениях со страхователем;
- свидетельства о смерти застрахованного;
- справки жилищно-эксплуатационного органа, а при его отсутствии органа местного самоуправления о составе семьи умершего застрахованного;
- извещения лечебно-профилактического учреждения об установлении заключительного диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления);
- заключения центра профессиональной патологии о наличии профессионального заболевания;
- документа, подтверждающего, что один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи умершего, занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами застрахованного, не достигшими возраста 14 лет либо достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения медико-социальной экспертизы или лечебно-профилактического

учреждения признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе, не работает;

- справки учебного учреждения о том, что имеющий право на получение страховых выплат член семьи умершего застрахованного учится в этом учебном учреждении по очной форме обучения;
- документов, подтверждающих расходы на осуществление по заключению учреждения медико-социальной экспертизы социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного, предусмотренной подп. 3 п. 1 ст. 8 Федерального закона № 125-ФЗ;
- заключения учреждения медико-социальной экспертизы о связи смерти пострадавшего с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;
- документа, подтверждающего факт нахождения на иждивении или установление права на получение содержания;
- программы реабилитации пострадавшего.

Перечень документов (их заверенных копий), необходимых для назначения обеспечения по страхованию, определяется страховщиком для каждого страхового случая.

В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата производится равными долями супруге (супругу) умершего (умершей), а также иным лицам, указанным в п. 2 ст. 7 Федерального закона № 125-ФЗ, имевшим на день смерти застрахованного право на получение единовременной страховой выплаты.

### **4.3. Организация и проведение внутреннего аудита безопасности труда.**

#### **4.3.1. Методы периодической оценки состояния охраны труда**

Организация обязана устанавливать и своевременно корректировать методы периодической оценки соответствия состояния охраны труда действующему законодательству, государственным нормативным требованиям охраны труда.

Организации надлежит разрабатывать и обеспечивать функционирование процессов регулярного слежения, измерения и регистрации результативности операций, способных воздействовать на условия труда. Эти процессы должны касаться:

- проведения необходимых качественных и количественных оценок в соответствии с установленными требованиями, целями организации в области охраны труда;
- измерения результатов соответствия установленным критериям (нормативным показателям) функционирования и государственным нормативным требованиям охраны труда;
- фиксации несчастных случаев, профессиональных заболеваний, происшествий и других свидетельств недостаточной эффективности системы управления охраной труда;
- регистрации данных и результатов контроля и измерений, достаточных для последующего проведения анализа результатов оперативного контроля за соответствием целям охраны труда и выработки необходимых корректирующих и предупредительных действий;
- обследования состояния здоровья работников.

В случаях, определенных законодательством, должен быть обеспечен мониторинг и регистрация данных о здоровье работников, подвергающихся определенным опасностям.

Организация обязана располагать данными о нормативных требованиях поверки оборудования и аппаратуры контроля, измерения, и обеспечивать своевременное техническое обслуживание и поверку этих средств. Запись о проведенных поверках следует регистрировать и сохранять.

#### **4.3.2. Несоответствия, проверочные, корректирующие и**

### **предупредительные действия.**

Организации необходимо устанавливать и своевременно адаптировать методы выявления и анализа несоответствий, принятия мер для смягчения последствий их проявления, а также по инициированию и выполнению проверочных, корректирующих и предупредительных действий. Любое корректирующее или предупредительное действие, предпринятое для устранения причин действительного или потенциального несоответствия, должно быть соразмерно выявленному уровню воздействия на условия и охрану труда.

Организации важно осуществлять своевременную корректировку документированных методов, связанных с проверочными, корректирующими и предупредительными действиями, а также регистрировать эти действия.

#### **4.3.3. Аварии, несчастные случаи и происшествия.**

Организация должна разрабатывать процедуры и обеспечивать выполнение:

- сбора данных и проведения анализа аварий, несчастных случаев, происшествий и других несоответствий;
- смягчения последствий аварий, несчастных случаев;
- корректирующих и предупредительных действий для исключения фактических или потенциальных несоответствий (предлагаемые корректирующие и предупредительные меры следует оценивать по уровню риска, связанного с их реализацией);
- анализа результативности предпринятых корректирующих и предупредительных действий;
- обязательного социального страхования работников от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

Организации важно регистрировать все изменения в документации, обусловленные предпринятыми корректирующими и предупредительными действиями.

#### **4.3.4. Записи и управление записями**

Организации необходимо разрабатывать и осуществлять методы ведения записей по охране труда, отражая в них сведения об обучении и инструктажах работников, результатах внутренних аудитов охраны труда, анализа руководством системы управления охраной труда.

Записи по охране труда должны быть четкими, определенными, отражающими все виды деятельности организации, доступными и иметь защиту от повреждения, разрушения, а также должны сохраняться в течение установленного срока. На документах, содержащих такие записи, требуется указывать сроки их хранения.

Записи следует актуализировать и хранить в порядке, установленном в организации, для анализа и подтверждения соответствия состояния управления охраной труда требованиям настоящего стандарта.

#### **4.3.5. Аудит системы управления охраной труда**

Организация должна разрабатывать и своевременно корректировать планы и методы проведения аудитов системы управления охраной труда.

Аудиты системы управления охраной труда проводят для:



- определения наличия в организации функционирующей системы управления охраной труда, определения соответствия системы управления охраной труда, положениям политики в области охраны труда;
- определения качества функционирования системы управления охраной труда, оценки результативности достижения целей, выполнения задач(мероприятий) по охране труда, своевременности их корректировки;
- рассмотрения и учета результатов предыдущего внутреннего аудита системы управления охраной труда;
- представления информации по результатам аудитов системы управления охраной труда руководству организации.

План проведения аудита системы управления охраной труда обязан основываться на результатах оценки производственных рисков и результатах предыдущих внутренних проверок системы управления охраной труда.

Методы аудита системы управления охраной труда должны соответствовать требованиям к их проведению, назначению, периодичности, уровню квалификации и компетентности лиц, осуществляющих аудит.

По результатам аудита системы управления охраной труда составляют отчеты. Аудит системы управления охраной труда по возможности проводят лица, не несущие прямой ответственности за охрану труда и не зависимые от проверяемой деятельности. Термин «независимый» не обязательно означает внешний по отношению к организации.

## **4.5. Организация оказания первой помощи.**

### **4.5.1. Роль первой помощи пострадавшим.**

Первая помощь пострадавшему – это комплекс простейших действий (обоснованных медициной), выполняемых непосредственно на месте происшествия, в кратчайшие сроки после травмы (поражения). Она должна быть оказана немедленно и от нее зачастую зависит исход травмы. Мировая практика свидетельствует, что оказанная в срок (максимум до 30 минут после травмы) первая помощь пострадавшему существенно снижает тяжесть последствий, особенно смерти.

Основные цели первой помощи – спасение жизни пострадавших, предупреждение возможных осложнений, например, кровопотери, подготовка к эвакуации, быстрейшая эвакуация для оказания медицинской помощи.

В виду экстренности такой помощи, пассивно ждать прибытия врача было бы преступлением, и эту помощь должны оказать те люди, как правило, не медики, которые в момент несчастного случая находились вблизи места происшествия. Поэтому первую помощь часто называют «доврачебной». Эта помощь оказывается не врачами, но по правилам медицины, а потому ее часто называют «первой медицинской помощью», а ее приемами должен владеть каждый!

Умение каждым работником оказывать первую медицинскую помощь предусматривается требованиями Трудового кодекса РФ.

### **4.5.2. Основные рекомендации по оказанию первой помощи пострадавшим**

Выше мы уже говорили, что первая помощь – это комплекс простейших медицинских действий, выполняемых непосредственно на месте происшествия, в кратчайшие сроки после травмы (поражения). Как правило, она связана с экстренной реанимацией пострадавшего.

Экстренная реанимация – это оживление умирающих от действия таких факторов, как поражение электрическим током, механические травмы, утопления и др., осуществляемые с помощью специальных мероприятий, направленных на выведение пострадавших из терминальных состояний, и предупреждения их развития.

Терминальные состояния характеризуются как крайние состояния, переходные от жизни к смерти. Все они обратимы, на всех стадиях возможно оживление.

Динамика умирания характеризуется последовательной цепью событий: прекращением работы сердца или его фибрилляцией (колебания волокон сердца с частотой 400-600 раз в 1 минуту), остановкой кровообращения, быстрой потерей сознания (в течение нескольких секунд), расширением зрачков (на 20-30 секунд), остановкой дыхания и другими терминальными состояниями в зависимости от обстоятельств. Затем наступает клиническая (обратимая) смерть, а через 5-7 минут после нее – биологическая (необратимая) смерть.

Поэтому весь комплекс реанимационных мероприятий должен проводиться немедленно после возникновения терминальных состояний, развивающихся часто даже у вполне жизнеспособных пострадавших. Первая помощь должна быть оказана в первые 4 минуты после поражения, максимум – до 5 минут (исключением служат случаи утопления).

Следует соблюдать следующий порядок действий:

1. Как можно скорее освободить пострадавшего от воздействия травмирующих факторов: отделить от токоведущего элемента; вывести (вынести) из зараженной атмосферы; погасить горящую одежду; извлечь из воды и т.д.
2. Диагностировать вид, характер и тяжесть поражения, травмы, оценить состояние пострадавшего.
3. Определить вид необходимой помощи – первой медицинской или реанимационной.
4. Приступить к оказанию реанимационной или первой помощи в соответствии с существующими рекомендациями, в полном объеме установленных комплексов.
5. Постоянно контролировать общее состояние пострадавшего, правильность проведения и эффективность выполняемых мероприятий.
6. При любом состоянии пострадавшего, но особенно при угрозе жизни и после выведения его из терминального состояния – вызвать скорую медицинскую помощь или врача (фельдшера). Если это невозможно – принять все меры к эвакуации пострадавшего любым (в том числе непригодным) транспортом в ближайшее медицинское учреждение.
7. Постоянно контролировать и поддерживать жизненно важные системы пострадавшего – дыхание, кровообращение – вплоть до прибытия медицинского работника, либо на всем протяжении эвакуации.

#### **4.5.3. Основные требования к персоналу по оказанию первой помощи пострадавшим**

Оказывающий помощь должен знать: основы работы в экстремальных условиях; признаки (симптомы) нарушений жизненно важных систем организма; правила, методы, приемы оказания первой медицинской, реанимационной помощи применительно к особенностям конкретного несчастного случая, конкретного человека, способы переноса, эвакуации пострадавших и др.

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 N2 Порядка, и прошедших подготовку по программам дополнительного профессионального образования повышения квалификации по подготовке преподавателей, обучающих приемам оказания первой помощи.

Оказывающий помощь должен уметь:

- оказывать помощь при травмах, поражении электрическим током; при утоплениях; тепловом, солнечном ударе; при острых отравлениях;
- быстро и правильно оценивать ситуацию, уметь действовать в экстремальных условиях (в т.ч. на воде, при поражении электрическим током и пр.);
- оценивать состояние пострадавшего, диагностировать вид, особенности поражения, травмы, определять вид необходимой первой медицинской помощи;
- правильно осуществлять весь комплекс экстренной реанимационной помощи, контролировать эффективность мероприятий с учетом состояния пострадавшего, при необходимости – осуществлять коррекцию мероприятий;
- останавливать кровотечение путем наложения жгута, давящих повязок и др.; накладывать повязки, косынки, транспортные шины при переломах костей скелета, тяжелых ушибах;
- использовать подручные средства при оказании помощи, при переносе, погрузке, транспортировке пострадавшего;
- определять необходимость вызова скорой медицинской помощи, медицинского работника; эвакуировать пострадавшего попутным (неприспособленным) транспортом; пользоваться аптечкой первой помощи

## Итоговая аттестация тестирование

Условное обозначение:

+правильный ответ

-неправильный ответ

### Вопрос 1

**В каких случаях работникам предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время (Статья 109 ТК РФ)?**

- +при выполнении работ в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчиком, занятым на погрузочно-разгрузочных работах;
- при работах за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; когда
- при разделении рабочего дня на части.

### Вопрос 2

**В каких случаях в состав комиссии по расследованию несчастного случая на производстве в обязательном порядке включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления по согласованию, представитель территориального объединения профессиональных союзов (статья 229 ТК РФ)?**

- при гибели в результате несчастного случая более 2 работников;
- +при расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжёлого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом;
- при групповом несчастном случае с числом погибших 5 человек и более;
- если пострадало более 10 человек с возможным тяжёлым инвалидным исходом.

### Вопрос 3

**Кто рассматривает разногласия по вопросам расследования и оформления документов о несчастном случае на производстве (Статья 231 ТК РФ)?**

- только Федеральная инспекция труда
- +соответствующие органы государственной инспекции труда или суд;
- только суд.

### Вопрос 4

**Кто формирует комиссию по расследованию несчастного случая на производстве, В какие сроки (статья 229 ТК РФ)?**

- +работодатель незамедлительно образует комиссию, состоящую из нечётного числа членов и в количестве не менее 3 человек, в т.ч. председателя комиссии при расследовании легкого несчастного случая;
- специалист по охране труда он же председатель создает комиссию ими незамедлительно в количестве не менее 3 человек председатель комиссии при расследовании легкого несчастного случая;

Специалист по охране труда он же председатель создает комиссию незамедлительно в количестве не менее 3 человек. При групповом, тяжёлом или смертельном несчастном случае в состав комиссии должен входить государственный инспектор труда;  
-государственный инспектор труда, независимости от тяжести несчастного случая, в течение суток после получения извещения от организации.

#### **Вопрос 5**

**акт о несчастном случае на производстве по установленной форме оформляется (статья 230 ТК РФ):**

- в одном экземпляре;
- в двух экземплярах;
- +в 3 экземплярах при страховом случае.

#### **Вопрос 6**

**Кто несёт ответственность за организацию и своевременность обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (статья 214 ТК РФ)?**

- служба охраны труда;
- +работодатель;
- отдел по работе с персоналом.

#### **Вопрос 7**

**Кто подлежит обучению по охране труда и проверки знаний требований охраны труда (статья 214 ТК РФ)?**

- +все работники организации, в т.ч. руководитель;
- только работники, занятые на работах повышенной опасности;
- только работники службы охраны труда и руководители подразделений.

#### **Вопрос 8**

**За счет каких средств работники, занятые на работах, связанные с движением транспорта, проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (статья 220 ТК РФ)?**

- +за счет средств работодателя;
- за свой счёт;
- предварительный медосмотр обследования работники проходят за свой счёт, периодически за счёт работодателя.

#### **Вопрос 9**

**Какова нормальная продолжительность рабочего дня в неделю (статья 91 ТК РФ)?**

- 36 часов;
- +40 часов;
- 42 часа.

#### **Вопрос 10**

**Каким локальным нормативным актом устанавливается режим рабочего времени в организации (статья 100 ТК РФ)?**

- +правилами внутреннего трудового распорядка организации;
- распоряжением руководителя подразделения.

#### **Вопрос 11**

**О чем работник обязан немедленно известить своего руководителя (статья 215 ТК РФ)?**

- о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве;
- об ухудшении состояния своего здоровья;

+обо всем перечисленным.

## **Вопрос 12**

**Что входит в обязанности работника в области охраны труда (статья 215 ТК РФ)?**

- обеспечить охранение выданной спецодежды;
- соблюдать режим труда и отдыха;
- немедленно принять меры к предотвращению аварийных ситуаций на рабочем месте;
- +проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

## **Вопрос 13**

**При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется: (статья 230 ТК РФ)?**

- один акт о несчастном случае;
- +акт о несчастном случае составляется на каждого пострадавшего отдельно;
- акт о несчастном случае не составляется.

## **Вопрос 14**

**В какой срок после окончания расследования несчастного случая пострадавшему выдается акт о несчастном случае на производстве (статья 230 ТК РФ)?**

- в течение суток;
- +в трехдневный срок;
- в течение месяца.

## **Вопрос 15**

**Какие органы могут расследовать заявление пострадавшего работника при его несогласии с результатами расследования (Статья 231 ТК РФ)?**

- Государственная инспекция труда в объекте Российской Федерации;
- Федеральная инспекция труда;
- суд;
- +все названные органы.

## **Вопрос 16**

**Какое определение понятия охрана труда будет верным (статья 209 ТК РФ)?**

- +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;
- охрана труда совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье людей;
- охрана труда — это техника безопасности и гигиены труда.

## **Вопрос 17**

**При какой численности работников у работодателя создается служба охраны труда Или вводится должность специалиста по охране труда (статья 223 ТК РФ)?**

- численность работников превышает 100 человек;
- +численность работников превышает 50 человек;
- работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

## **Вопрос 18**

**Ограничены ли сроки расследований несчастных случаев (пункт 20.5 Постановления Минтруда России от 20.04.2022 года № 223 «Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»)»?**

- групповой несчастный случай, а также тяжелые или со смертельным исходом расследуется в течение 15 дней, остальные в течение 3 дней со дня происшедшего события;
- + групповой несчастный случай, также тяжелые или со смертельным исходом расследуется в течение 15 календарных дней, остальное в течение 3 календарных дней со дня издания работодателем приказа об образовании комиссии по расследованию.

#### **Вопрос 19**

**Каковы действия профсоюзного органа по окончании расследования несчастного случая на производстве (статья 230 ТК РФ)?**

- определение на заседании профкома мер по предупреждению несчастных случаев;
- участие при рассмотрении работодателем результатов расследования несчастного случая для принятия предупредительных мер;
- +участие в работе комиссии по расследованию выработки мероприятий по предупреждению подобных несчастных случаев;
- все варианты.

#### **Вопрос 20**

**Кто и в какие сроки проводит первичный инструктаж на рабочем месте (п.10, п.11 «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда», утв. постановления Правительства Российской Федерации от 24.12 2021 номер 2464)?**

- +специалист по охране труда или иным уполномоченным лицом работником организации, на которого приказом работодателя возложены обязанности по проведению первичного инструктажа, прошедшие в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, проводит инструктаж работникам до начала их самостоятельной работы;
- специалист по охране труда проводит инструктаж до начала производственной деятельности работника;
- специалист по охране труда проводит инструктаж в течении трех месяцев с начала производственной деятельности.

#### **Вопрос 21**

**Обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения (п. 4. «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда», утв. постановления Правительства Российской Федерации от 24.12 2021 номер 2464):**

- + инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

#### **Вопрос 22**

**Существует ли категория работников, освобождаемых от первичного инструктажа на рабочем месте (п. 13. «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда», утв. постановления Правительства Российской Федерации от 24.12 2021 номер 2464).**

- нет такой категории, все работники организации проходят первичный инструктаж;

+да, 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;

-да, когда руководители специалисты, имеющий удостоверение о проверке знаний требований охраны труда.

### **Вопрос23**

**В какие сроки проводится повторный инструктаж на рабочем месте (п. 14. «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда», утв. постановления Правительства Российской Федерации от 24.12 2021 номер 2464)?**

+не реже одного раза в шесть месяцев.;

-для работников, занятых на работах с повышенной опасностью – ежеквартально, для остальных – ежегодно;

-в соответствии с ответами «а» и «б».

### **Вопрос 24**

**В каких случаях проводится внеплановый инструктаж (п. 16 «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда», утв. постановления Правительства Российской Федерации от 24.12 2021 номер 2464)?**

-при приеме на работу с записью в личную карточку;

+ изменениями в эксплуатации оборудования, технологических процессах, использовании сырья и материалов, влияющими на безопасность труда; изменениями должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющими на безопасность труда; 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; 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; требованиями должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении нарушений требований охраны труда; произошедшими авариями и несчастными случаями на производстве; перерывом в работе продолжительностью более 60 календарных дней; решением работодателя;

-при выполнении работ повышенной опасности с записью в наряде-допуске.

### **Вопрос 25**

**Категории работников в отношении которых проводится обучение оказанию первой помощи (п. 33 «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда», утв. постановления Правительства Российской Федерации от 24.12 2021 номер 2464)?**

-только для специалистов по охране труда;

-только для работодателя и специалиста по охране труда;

+ 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; работники рабочих профессий; лица, обязанные оказывать первую помощь пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов; работники, к трудовым функциям которых отнесено



управление автотранспортным средством; работники, к компетенциям которых нормативными правовыми актами по охране труда предъявляются требования уметь оказывать первую помощь пострадавшим; 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; иные работники по решению работодателя

#### **Вопрос 26**

**Продолжительность стажировки на рабочем месте составляет (п. 31 «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда», утв. постановления Правительства Российской Федерации от 24.12 2021 номер 2464).**

- +не менее двух смен;
- не менее одной смены;
- не менее пяти смен.

#### **Вопрос 27**

**Под чьим руководством проводится стажировка на рабочем месте (п. 29 «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда», утв. постановления Правительства Российской Федерации от 24.12 2021 номер 2464)?**

- +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;
- под руководством работников организации, назначенных ответственными за организацию и проведение стажировки на рабочем месте, локальным нормативным актом работодателя;
- все ответы верные.

#### **Вопрос 28**

**Укажите организации, имеющая право осуществлять предварительные и периодические медицинские осмотры, и обследования работников (п.4 Приказа от 28 января 2021 г. n 29н Министерства здравоохранения Российской Федерации «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 трудового кодекса российской федерации, 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» ):**

- + предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой организационно-правовой формы, имеющие право на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров;
- любые лечебно-профилактические организации независимо от формы собственности., - территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

#### **Вопрос 29**

**Кто имеет право проводить обязательные предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств (п.п.1.2, 1,4 " типового положения об организации транспортных средств, утв. Минздравом и Минтрансом России от 29.01.02 письмо Минздрава России от 21.08.03 №2510/9468 - 03 - 32" о предрейсовых медицинских осмотрах водителей автотранспортных средств")?**

- медицинский персонал по договорам с предприятиями учреждениями здравоохранении; -- медицинский персонал здравпунктов, организуемых при авто-предприятиях и входящих в состав поликлиника на правах их структурных подразделений;

+ в соответствии с ответами "а" и "б". Медицинский персонал должен иметь соответствующий сертификат, и медицинское учреждение лицензию.

### **Вопрос 30**

**Санитарными нормами и правилами установлено, чтобы площадь, приходящаяся на одно рабочее место с персональным компьютером, должна быть (СП 2.2.3670-20 Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда):**

- не менее 4 кв.м;
- не менее 5 кв.м;
- + не менее 6 кв.м не менее 4.5 кв.м (для ПЭВМ с ВДТ на базе плоских дискретных экранов жидкокристаллические, плазменные)

### **Вопрос 31**

**Эргономика рабочего места с персональным компьютером должна обеспечивать расстояние от экрана монитора до глаз пользователя (СП 2.2.3670-20 Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда):**

- любое, как удобно пользователю;
- + не менее 50 см, нормально 60 - 70 см;
- 70-80 см;

### **Вопрос 32**

**При размещении рабочих мест с ПЭВМ расстояния между рабочими столами с видеомониторами направление тыла поверхности одного видеомонитора в и экрана другого видеомонитора и между боковыми поверхностями видеомониторов должны быть (СП 2.2.3670-20 Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда):**

- не менее 3 м и 1,5 м соответственно;
- нерегламентированные;
- +не менее 2 м и 1 и 2 м соответственно

### **Вопрос 33**

**Норма бесплатной выдачи молока за смену работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда (п.4 приложения N 2 приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 г. N 291н)?**

- +500 г;
- 300г;
- 1500 г.

### **Вопрос 34**

**Кто обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников организации (214 ст. ТК РФ)?**

- +работодатель с учетом изложенного в письменном виде мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа;
- руководитель работ;
- служба охраны труда.

### **Вопрос 36**

**Где хранятся действующие в структурном подразделении инструкции по охране труда для работников, также перечень этих инструкций (согласно ст. 214 ТК РФ)?**

- перечень вывешивается на доступном месте, инструкции хранятся на соответствующих рабочих местах;
- каждый работник хранит свою инструкцию; перечень-руководитель структурное подразделение;

+ печень хранится у руководителя структурного подразделения, он же определяет местонахождение действующих в подразделении инструкции с учетом доступности и удобства ознакомления с ними.

### **Вопрос 37**

**Обеспечение по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется (СТ 8 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.98 125 ФЗ):**

- в виде страховых выплат; возмещение утраченного заработка; единовременного пособия.,  
+ в виде пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемое за счет средств на обязательное социальное страхование за счет единовременной страховой выплаты ежемесячных страховых выплат, а также дополнительных расходов на медицинскую социальную и профессиональную реабилитацию пострадавшего.

### **Вопрос 38**

**Обязан ли работник компенсировать денежные средства, потраченные работодателем на приобретение средств индивидуальной защиты (СТ 214 ТК РФ)?**

- да, в соответствии с трудовым договором;  
+ нет, работник имеет право на обеспечение средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя;  
- вопрос решается индивидуально по согласованию между работником и работодателем.

### **Вопрос 39**

**Можно ли использовать специальную одежду и специальную обувь, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но еще годные. Для дальнейшего применения п 19 правил обеспечения работников специальной одеждой специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. приказом от 1 июня 2009 года N 290н»**

- нет;  
+ да, но только после стирки, чистки, дезинфекция, дегазация, без активации, обеспыливания, обезжиривания и ремонта;  
- не рекомендуется.

### **Вопрос 40**

**Какими нормативными документами предписано применение работающими тех или иных средств индивидуальной защиты (п.3 "правила обеспечения работников специальной одежды, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" утв. приказом от 1 июня 2009 года N 290н)?**

+ нормы выдачи СИЗ для работников всех отраслей экономики установленной типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и другими отраслевыми нормативными документами, ГОСТ, ТУ т.д.;  
- инструкция по охране труда за регламентирован перечень СИЗ для каждого работника организации;  
- руководитель организации издает приказ о применении определенных СИЗ в организации.

### **Вопрос 41**

**Какие существуют группы по электробезопасности электротехнического электротехнологического персонала (Приказ от 13 января 2003 года N 6 «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей»)**

-I, II, III, IV.  
+II III IV V

#### **Вопрос 42**

**Как осуществляется подготовка персонала к присвоению 1 группы по электробезопасности (Приказ от 13 января 2003 года N 6 «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей»)?**

- в специализированных центрах точка при аттестации выдается удостоверение;
- производственной неэлектротехнический персонал, выполняющий работу при которых, я может быть возникнуть опасность поражения электрическим током, проходят проверку знаний в комиссии организации. Удостоверение не выдается результаты оформляются в журнале;
- + группа 1 по электробезопасности присваивается персонала ежегодно методом инструктажа на рабочем месте, который должен завершиться проверкой знаний устным опросом. Инструктаж проводят лицо из электротехнического персонала с группой не ниже 3. Результаты проверки оформляются в специальном журнале.

#### **Вопрос 43**

**Каков порядок предоставления дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня при работах с вредными условиями труда п.п. 12 «Инструкции о порядке применения списка производств цехов профессий И должностей с вредными условиями труда работа в которых Дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день "с изменением от 15.04.04, утв. точка постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.75 точка №273 П/ 20)?**

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день предоставляется по результатам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день предоставляется в соответствии с трудовым договором;
- + дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день предоставляется в соответствии с "Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" только по фактически отработанному времени во Вредных условиях труда.

#### **Вопрос 44**

**Норма бесплатной выдачи работникам мыла при работах связанных с трудносмываемыми загрязнениями (приложение №1 к приказу Минздравсоцразвития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года да N 1122н):**

- норма устанавливается в соответствии с коллективным или индивидуальным трудовым договором;
- + 300 г мыла или 500мл жидких моющих средств на месяц на каждого работника;
- мыло работникам не выдаётся, работодатель организует обеспечение мылом душевые и умывальные комнаты.

#### **Вопрос 45**

**Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2021 года N 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»):**

- при чередовании с другой работой до 1 раза в час - 15 кг и в течение рабочей смены – 10кг;
- перемещении тяжестей вручную запрещено;
- + при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) Минус 10 кг и в течение рабочей смены -7 кг.

#### **Вопрос 46**

**Какая административная ответственность применяется к юридическим лицам за допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке**

**обучения и проверки знаний требований охраны труда (статья 5.27.1 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 14.07.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022):**

- наложение административного штрафа от 50 000 до 100000руб.
- +наложение административного штрафа от 10000 до 130000 руб.
- наложение административного штрафа от 15000 до 25000 руб.

#### **Вопрос 47**

**Виды деятельности, при осуществлении которых не проводится психиатрическое освидетельствование (Приказ Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»)**

- деятельность, связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств по профессиям и должностям согласно перечню работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.
- деятельность, непосредственно связанная с управлением подъемными механизмами (кранами), подлежащими учету в органах Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору;
- +деятельность, непосредственно связанная с обслуживанием оборудования, работающего под избыточным давлением до 0,07 МПа и не подлежащего учету в органах Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору.

#### **Список литературы**

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)
3. Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 N 125-ФЗ (последняя редакция)
4. Гражданский кодекс российской Федерации с изменениями и дополнениями (принят 30 ноября 1994 года N 51-ФЗ).
5. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 04.02.2021)
7. Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ (последняя редакция).
8. Налоговый кодекс Российской Федерации в части, касающейся отнесения затрат на обеспечение безопасных условий и охраны труда и на улучшение условий и охраны труда (31 июля 1998 года N 146-ФЗ).
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 апреля 2022 года N 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».
10. Приказ №782н от 16 ноября 2020 года Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении Правил по охране труда при работе на высоте»
11. Приказ Минтруда России от 15.12.2020 N 903н "Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок" (Зарегистрировано в Минюсте России 30.12.2020 N 61957, с изменениями изменения на основании приказа Минтруда России от 29.04.2022 N 279н с 1 сентября 2022 года.)
12. Приказ от 15 декабря 2020 года N 531 Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору «Об утверждении федеральных норм и правил в области промышленной безопасности "Правила безопасности сетей газораспределения и газопотребления».
13. Приказ от 9 декабря 2020 года N 871н Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении Правил по охране труда на автомобильном транспорте».
14. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2021 года N 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»
15. Постановление Минтруда России от 20.04.2022 года № 223 «Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».
16. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 года N 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».
17. Приказ Министерства здравоохранения и социальной защиты Российской Федерации от 17 декабря 2010 года N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».
18. Постановление государственного комитета по труду СССР от 21 ноября 1975 года N 273/П-20 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (с изменениями на 26 января 2017 года)».
19. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 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».

20. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 2 декабря 2020 года N 40 «Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».
21. Приказ Минздрава России от 28 января 2021 №29Н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, 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» (с изменениями на 1 февраля 2022 года).
22. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты". Зарегистрировано в Минюсте России 10.09.2009 N 14742. (Данный документ включен в перечень НПА, на которые не распространяется требование об отмене с 01.01.2021, установленное ФЗ от 31.07.2020 N 247-ФЗ).
23. Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» с изменениями на 22 декабря 2020 года, редакция, действующая с 1 января 2021 года.
24. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».