

Основы охраны труда в Российской Федерации

Основные понятия охраны труда.

Деятельность – специфическая для человека форма активности, направленная на целесообразное преобразование окружающего мира для удовлетворения тех или иных потребностей личности или общества.

Важнейшей формой деятельности является трудовая деятельность.

Трудовая деятельность – это осознанная целесообразная деятельность человека, требующая приложения усилий и направленная на преобразование окружающего мира для удовлетворения тех или иных потребностей личности или общества, в том числе производство тех или иных товаров или оказание услуг.

Основой трудовой деятельности является простой процесс труда, осуществляемый трудящимся человеком (субъектом труда) по преобразованию предмета труда с помощью средств труда и орудий труда в продукт труда.

Основные формы простого труда:

Физический труд – одна из основных форм простого процесса труда, которая характеризуется существенным преобладанием физической нагрузки человека над психической. Трудясь физически, человек использует мышечную энергию и силу для приведения «в действие» средств и орудий труда и частично «управляет» этим «действием».

Следующим шагом к освобождению человека от физического труда является автоматизация. Она вытесняет человека из простого процесса труда, оставляя за ним функции участия в других простых процессах труда, связанных с разработкой, наладкой, контролем автоматизированного оборудования.

Умственный труд – вторая из основных форм простого процесса труда, которая характеризуется преобладанием психической (умственной) нагрузки человека над физической (мускульной). В процессе умственного труда человек в основном использует свои интеллектуальные возможности.

Умственный труд также может быть репродуктивным, шаблонным, рутинным, монотонным и неинтересным.

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

Поэтому под безопасностью следует понимать комплексную систему мер защиты человека и среды его обитания от опасностей, формируемых конкретной деятельностью.

Комплексную систему безопасности формируют нормативно-правовые, организационные, экономические, технические, санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические меры.

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

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

Экономические возможности повышения безопасности технических систем и снижения величины приемлемого риска ограничены. Затрачивая большие финансовые средства на повышение безопасности технических систем, можно нанести ущерб социальной сфере производства.

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

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

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

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

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

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

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

Нормативно-правовые основы охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда

Трудовой кодекс Российской Федерации в статье второй устанавливает принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, что согласуется со ст.7 и 37 Конституции РФ. Эти нормы получили свою конкретизацию в разделе десятом Трудового кодекса РФ.

Каждый работник имеет право трудиться в условиях, отвечающих всем необходимым требованиям, в том числе техническим и санитарно-эпидемиологическим, отвечающих принципам безопасности и гигиены.

Согласно ст.219 ТК РФ, каждый работник имеет право на:

- 1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- 3) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- 5) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- 6) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- 7) дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда и др.
- 8) запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль

(надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

9) обращение в органы государственной власти 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 работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

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

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

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

Работник имеет полное право отказаться от выполнения своих трудовых обязанностей в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда – до устранения такой опасности.

Для обеспечения охраны жизни и здоровья граждан, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426, проводится специальная оценка условий труда, по результатам которой устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. При этом, работник вправе присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на

его рабочем месте; обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее также - эксперт), с предложениями по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте; а также может обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

В соответствии со ст.14 указанного Федерального закона, выделяют четыре класса условий труда: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда.

Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

Несогласие работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте рассматриваются Федеральной службой по труду и занятости в лице подконтрольных ей территориальных отделов Государственной инспекции труда. Кроме того, работник или представительный орган работников (первичная профсоюзная организация) вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке, а равно обратиться в иные органы государственной власти, осуществляющие контрольно-надзорные функции, за защитой своих прав, в том числе, в прокуратуру – по месту нахождения своего работодателя.

Согласно ч. 1 ст. 211 ТК РФ государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Они содержатся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе (ч. 2 ст. 211 ТК РФ):

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

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 211 ТК РФ).

К подзаконным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда, относятся (ч. 10 ст. 209 ТК РФ, п. 2 Положения):

- стандарты безопасности труда. Они регламентируют осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда (ч. 13 ст. 209 ТК РФ);
- правила и типовые инструкции по охране труда;
- государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы.

Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

Конституция Российской Федерации в статье седьмой провозгласила принцип социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, где охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

При всем этом, именно социально-экономические и, в частности, трудовые права и свободы являются наиболее уязвимыми. Связано это, прежде всего, с тем, что участники трудовых правоотношений – работник и

работодатель имеют неравный правовой статус и возможности для обеспечения своих интересов.

Статья 352 Трудового кодекса РФ перечисляет основные способы защиты работниками своих прав. Это, в частности:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Защита собственных прав и свобод может осуществляться любыми иными способами, но только при условии, что это не повлечет нарушения прав и свобод иных лиц.

Прокуратура Российской Федерации является системой органов, призванных обеспечивать защиту прав всех граждан Российской Федерации и законно находящихся на ее территории иностранных граждан и лиц без гражданства. В соответствии со ст. 1 ФЗ «О прокуратуре РФ», основной задачей прокуратуры является осуществление надзора за соблюдением Конституции Российской Федерации и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации.

Основным нормативно-правовым актом, регламентирующим вопросы рассмотрения обращений граждан, является Федеральный закон «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» от 02.05.2006 №59-ФЗ. Инструкция о порядке рассмотрения обращений и приема граждан в органах прокуратуры Российской Федерации определена Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 30.01.2013 №45.

При выявлении нарушений трудового законодательства может быть принято решение о вынесении акта прокурорского реагирования. В частности, прокурор может: внести протест на противоречащий закону правовой акт или

представление об устранении нарушений закона; возбудить дело об административном правонарушении; вынести предостережение о недопущении нарушений закона или обратиться в суд в защиту прав и интересов лиц, чьи права нарушены.

Заявление и необходимые документы могут быть поданы в прокуратуру в письменной или устной форме. Обращения граждан разрешаются в течение 30 дней со дня их регистрации в органах прокуратуры, а не требующие дополнительного изучения и проверки – в течение 15 дней. Если установленный срок разрешения обращения истекает в выходной или праздничный день, последним днем разрешения считается следующий за ним рабочий день.

Социальное партнерство в сфере труда

Социальное партнерство в сфере труда – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, местного самоуправления, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (статья 23 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

На федеральном уровне действует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, в которой на паритетной

основе представлены представители профсоюзов, объединений работодателей и Правительства Российской Федерации.

Во всех субъектах Российской Федерации действуют региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

На уровне организаций социально-трудовые отношения регулируются коллективными договорами, заключаемыми работниками и работодателем в лице их представителей.

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 принятых коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работника и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участие работников, их представителей в управлении организацией;

- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также 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.

Стратегия безопасности труда и охраны здоровья

Стратегия работодателя в области охраны труда. Цели и задачи работодателя по достижению целей в области охраны труда.

Работодатель, консультируясь с работниками и их представителями, должен изложить в письменном виде политику (стратегию) по охране труда, которая должна:

- а) отвечать специфике организации и соответствовать ее размеру и характеру деятельности;
- б) быть краткой, четко изложенной, иметь дату и вводиться в действие подписью либо работодателя или по его доверенности, либо самого старшего по должности ответственного лица в организации;
- в) распространяться и быть легкодоступной для всех лиц на их месте работы;
- г) анализироваться для постоянной пригодности;
- д) быть доступной в соответствующем порядке относящимся к делу внешним заинтересованным сторонам.

Политика(стратегия) в области охраны труда должна включать как минимум следующие ключевые принципы и цели, выполнение которых организация принимает на себя:

- а) обеспечение безопасности и охрану здоровья всех работников организации путем предупреждения связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов;
- б) соблюдение соответствующих национальных законов и иных нормативных правовых актов, программ по охране труда, коллективных соглашений по охране труда и других требований, которые организация обязалась выполнять;
- в) обязательства по проведению консультаций с работниками и их представителями и привлечению их к активному участию во всех элементах системы управления охраной труда;

г) непрерывное совершенствование функционирования системы управления охраной труда.

В соответствии с политикой по охране труда и на основе исходного или последующих анализов следует установить измеримые цели охраны труда, которые должны быть:

а) специфичными для организации, а также приемлемыми и соответствующими ее размеру и характеру деятельности;

б) согласованными с требованиями соответствующих и применимых национальных законов и правил, а также с техническими и коммерческими обязательствами организации, относящимися к охране труда;

в) направленными на непрерывное совершенствование защитных мероприятий охраны труда работников для достижения наилучшей результативности деятельности по охране труда;

г) реалистичными и достижимыми;

д) задокументированными и доведенными до всех соответствующих функциональных структур и уровней организации; и

е) периодически оцениваемыми и в случае необходимости обновляемыми.

Стратегические цели охраны труда носят общий характер и состоят в перспективе создания безопасных и безвредных условий труда с "нулевым" производственно-обусловленным травматизмом и профессиональной заболеваемостью.

Примеры:

1. Повсеместное и постоянное снижение частоты инцидентов, аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2. Надежное устойчивое безаварийное функционирование производственных объектов на всех стадиях технологического процесса.

3. Обеспечение не только своевременного устранения каких-либо нарушений требований охраны труда, но и предупреждение возможности их возникновения.

4. Снижение уровней (нормализация) вредных производственных факторов.

5. Совершенствование организационных структур, процедур функционирования и документов системы управления охраной труда.

Путь к стратегическим целям общего характера лежит через планирование конкретных и реально достижимых целей. Конкретные цели можно сформулировать только для конкретных условий производственной деятельности организации, конкретного подразделения, рабочего места, профессии, вида работ.

Примеры:

1. Установка вентилятора.
2. Снижение шума в цехе.
3. Обеспечение работников респираторами нового поколения.
4. Обучение работников процедурам безопасного выполнения конкретных работ.
5. Разработка и внедрение нового положения о работе с подрядчиками.

Цели в области охраны труда могут охватывать как общие проблемы организации, так и проблемы, являющиеся специфическими, характерными для отдельных подразделений и уровней управления в организации.

Основой принятия решений по выбору целей являются результаты оценки условий труда, данные о травматизме и заболеваемости за предшествующие периоды и другие фактические данные. Ориентиром для планирования целей следует принять соотношение (превышение/непревышение) наблюдаемых уровней вредных производственных факторов с установленными гигиеническими нормативами, уровнем травматизма и заболеваемости с привязкой к подразделениям, видам работ, рабочим местам.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

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

Работодатель обязан обеспечить:

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

выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

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

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том

числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

– предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

– расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

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

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

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

– разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

– ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

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

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

– при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и

санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

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 обучения 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.

Мотивация работников на безопасный труд

Мотивация – создание внутренних факторов, которые побуждают выполнять работу. Управлять мотивацией можно извне, с помощью приемов стимулирования.

Под мотивацией труда понимают организацию работы компании таким образом, чтобы каждый старался выполнять профессиональные обязанности наилучшим образом и «выкладывался по полной». Другими словами, каждый служащий получает внутренний стимул, повышающий производительность труда и направленный на достижение общей цели.

В похвале нуждается каждый: и новичок, которому непросто «влиться» в коллектив, и строгий карьерист, который под сухой маской ответственности и преданности компании прячет желание услышать похвалу в свой адрес или получить дополнительный отпуск.

Принципы мотивации

Нет единого правила или способа мотивации персонала, но существуют принципы разработки собственного эффективного метода:

1. Действенной будет мотивация, позволяющая служащему почувствовать себя важным и нужным. Такое поощрение вызывает уважение и добрую зависть среди коллег. Однако во всем следует знать меру, в противном случае утрата наград приведет к моральной дисквалификации работника.

2. Непредвиденные единоразовые поощрения работают успешнее системных (ежемесячное начисление премии за качественную работу). К системным методам быстро привыкают и считают их частью нормы.

3. Похвала действует лучше наказания.

4. Реакция руководства (положительная или отрицательная) должна быть незамедлительной. Таким образом, подчиненный ощущает себя значимым: начальнику небезразличны его достижения или промахи.

5. Промежуточный результат – тоже результат! Стимулирование работников за маленькие успехи позволит ускорить достижение главной цели.

Система мотивации должна соответствовать основным потребностям коллектива и легко модернизироваться вслед за меняющимися условиями.

Условно систему мотивации персонала подразделяют на две формы: материальную и нематериальную.

Экономическое (материальное) стимулирование

Один из самых популярных видов усиления работоспособности сотрудников предприятия. Грамотный подход к оплате работы увеличивает производительность труда.

Экономическую мотивацию персонала разделяют на два подвида: денежную и неденежную.

Денежное стимулирование – это:

- дополнительные выплаты за высокие показатели в работе: премии, бонусы, проценты от сделок, увеличение оклада;
 - поощрение здорового образа жизни. Премии за отсутствие больничных, поощрение некурящих, оплата абонементов в спортзал;
 - оплата медицинской и социальной страховки;
 - повышенная оплата вредных условий работы, если их невозможно улучшить;
 - предоставление кроме ежегодного отпуска, предусмотренного ТК, дополнительного времени отдыха (по семейным обстоятельствам, в связи со свадьбой, учебой);
 - денежные выплаты на день рождения, свадьбу, юбилей, при чрезвычайных ситуациях (смерть близких, ограбление, пожар);
 - компенсация затрат сотрудников на проезд до предприятия или организация служебного транспорта;
 - пенсионные надбавки. Специальные компенсационные выплаты от организации для поощрения заслуженных работников, вышедших на пенсию.
- Неденежная разновидность экономического стимулирования:
- наличие социальных учреждений предприятия;

- бесплатные или частично оплаченные путевки для служащих и их членов семьи в санатории или на базы отдыха;
- льготные условия приобретения продукции организации;
- вознаграждения при смене рабочего места;
- улучшение условий труда и материально-технического оснащения;
- гибкий график исполнения профессиональных обязанностей;
- сокращенный трудовой день или неделя;
- бесплатные билеты на концерты, в театр, кинотеатр;

Особое внимание стоит уделить выделению денежных сумм на корпоративные праздники. Проведение подобных мероприятий помогает сплотить коллег, привить персоналу корпоративный дух, наладить дружеские отношения между сотрудниками.

Нематериальное мотивирование

Видов нематериальной мотивации намного больше. К ним относятся:

- Похвала от администрации организации. Если руководитель замечает не только промахи подчиненных, но и успешно выполненную работу, не скупится на похвалу, служащие стремятся и в дальнейшем не разочаровывать руководство. Поэтому в учреждениях и сегодня используются доски почета как форма поощрения добросовестных работников.

- Продвижение по службе. Каждый подчиненный знает, что за качественное исполнение трудовых обязанностей ему гарантировано повышение в должности. Это повышает его статус среди коллег и способствует карьерному росту. Однако следует соблюдать меру, в противном случае это приведет к конкурентной борьбе внутри коллектива, и о командной работе придется забыть.

- Повышение квалификации за счет организации. Обучение повысит профессиональный уровень персонала и станет прекрасным способом мотивации работать лучше для каждого сотрудника.

- Создание дружественной, теплой атмосферы. Отсутствие сплоченности у коллег отрицательно влияет на работу организации в целом, в то время как дружная команда с легкостью справится с самыми сложными вопросами.

- Создание имиджа фирмы и забота о нем. Организация, завоевавшая популярность на рынке, привлекает не только потенциальных клиентов, но и делает престижной работу в ней. А значит, это является отличной мотивацией.

- Организация совместного досуга. Работа в команде – это не только совместный труд, но и отдых. Выезды на природу, спортивные соревнования, совместное посещение театра, музея, выставки способны сплотить весь коллектив, а каждый сотрудник будет дорожить своим рабочим местом. Такая мотивация персонала основана на принципе: кто хорошо отдыхает, тот хорошо работает.

- Наличие обратной связи – прекрасная мотивация служащих. Если каждый подчиненный знает, что его мнение небезразлично руководству, и не боится предлагать идеи модернизации работы, это позитивно сказывается на всем предприятии.

Выбор материальных и нематериальных методов мотивации персонала остается за руководителем. Только директор вправе решать, какие способы стимулирования будут наиболее результативны в условиях современного рынка и помогут достичь максимальной продуктивности работы персонала.

Взыскания наравне с поощрениями входят в систему мотивации подчиненных. Взыскания носят превентивный характер и помогают предупредить неправомерные действия работников или их халатное отношение к работе. Также они являются компенсацией причиненного организации вреда.

Наказание как мотивация несет в себе двойной посыл. Во-первых, оно является методом воздействия на конкретного работника, во-вторых, предупреждает подобные действия среди его коллег. Наказывая одного подчиненного, руководитель поощряет остальных продолжать работать по правилам.

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

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

СУОТ представляет собой единство:

- а) организационной структуры управления организации (согласно штатному расписанию), предусматривающей установление обязанностей и ответственности в области охраны труда на всех уровнях управления;
- б) мероприятий, обеспечивающих функционирование СУОТ и контроль за эффективностью работы в области охраны труда;
- в) документированной информации, включающей локальные нормативные акты, регламентирующие мероприятия СУОТ, организационно-распорядительные и контрольно-учетные документы.

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

При планировании и реализации мероприятий по охране труда с целью достижения поставленных целей СУОТ работодателю при соблюдении государственных нормативных требований охраны труда рекомендуется использовать передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и охраны труда, свои финансовые, производственные (функциональные) возможности, а также учитывать возможные требования со стороны внешних заинтересованных сторон.

Для обеспечения функционирования СУОТ работодателю рекомендуется:

а) определять необходимые компетенции работников, которые влияют или могут влиять на безопасность производственных процессов (включая положения профессиональных стандартов);

б) обеспечивать подготовку работников в области выявления опасностей при выполнении работ и реализации мер реагирования на их;

в) обеспечивать непрерывную подготовку и повышение квалификации работников в области охраны труда;

г) документировать информацию об обучении и повышении квалификации работников в области охраны труда.

Рекомендуется информировать работников в рамках СУОТ:

а) о политике и целях в области охраны труда;

б) о системе стимулирования за соблюдение государственных нормативных требований охраны труда и об ответственности за их нарушение;

в) о результатах расследования несчастных случаев на производстве и микротравм (микроповреждений);

г) об опасностях и рисках на своих рабочих местах, а также разработанных в их отношении мерах управления.

Система управления ОТ включает в себя внутреннюю и внешнюю документацию по охране труда, которую можно разделить на три группы:

- устанавливающую;
- фиксирующую события и факты;
- сопровождающую.

К Внешней документации СУОТ относятся действующие нормативно-правовые акты по охране труда, технические нормативно-правовые акты, предписания контролирующих органов и другие.

Внутренняя документация состоит из организационно-распорядительной документации по ОТ, приказов, перечней положений, а также инструкций, программ обучения, инструктажей и журналов.

Разработка документации СУОТ, хранение, актуализация проводится в соответствии с планом-графиком, утверждаемым руководителем.

Порядок информирования работников и порядок взаимодействия с работниками работодателю (руководителю организации) рекомендуется установить с учетом специфики деятельности организации с учетом форм (способов) и рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая права на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня таких информационных материалов.

При информировании работников допускается учитывать следующие формы доведения информации:

- а) включение соответствующих положений в трудовой договор работника;
- б) ознакомление работника с результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;
- в) проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч и переговоров заинтересованных сторон;
- г) изготовления и распространения аудиовизуальной продукции - информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;
- д) использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";
- е) размещения соответствующей информации в общедоступных местах;
- ж) проведение инструктажей, размещение стендов с необходимой информацией.

Специальная оценка условий труда

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее

также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, или с работодателями - религиозными организациями, зарегистрированными в соответствии с федеральным законом от 27.12.2018 N 553-ФЗ.

Проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для:

- 1) разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

- 2) информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

3) обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;

4) осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

5) организации в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

6) установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций;

7) установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

8) расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9) обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10) подготовки статистической отчетности об условиях труда;

11) решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

12) рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;

13) определения в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом

государственных нормативных требований охраны труда видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;

14) принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;

15) оценки уровней профессиональных рисков;

16) иных целей, предусмотренных настоящим Федеральным законом, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона или государственных нормативных требований охраны труда.

3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине

третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Оценка и управления профессиональными рисками

При планировании СУОТ рекомендуется определять и принимать во внимание профессиональные риски, требующие принятия мер в целях предотвращения или уменьшения нежелательных последствий возможных нарушений положений СУОТ по безопасности.

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

Выявление (идентификация) опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня (реестра) рекомендуется проводить с учетом рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей.

Анализ и упорядочивание всех выявленных опасностей рекомендуется осуществлять исходя из приоритета необходимости исключения, снижения или поддержания на приемлемом уровне создаваемых ими профессиональных рисков с учетом не только штатных (нормальных) условий своей деятельности, но и случаев возможных отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями и инцидентами на рабочих местах и подконтрольных работодателю объектах.

Оценку уровня профессиональных рисков, связанных с выявленными опасностями, рекомендуется осуществлять для всех выявленных (идентифицированных) опасностей.

Методы оценки уровня профессиональных рисков работодателю рекомендуется определять с учетом характера своей деятельности и рекомендаций по выбору методов оценки уровня профессиональных рисков, выявленных (идентифицированных) опасностей.

Допускается использование различных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций с учетом специфики своей деятельности. Выбор метода и сложность процедуры оценки уровня профессиональных рисков осуществляется по результатам выявленных опасностей, а также особенностями и сложностью производственных процессов, осуществляемых у работодателя.

Подготовка работников по охране труда

Обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения:

- 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, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ.

Обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда относятся к профилактическим мероприятиям по охране труда, направлены на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий и являются специализированным процессом получения знаний, умений и навыков.

В организациях предусматриваются следующие виды инструктажей по охране труда:

- вводный инструктаж по охране труда;
- инструктаж по охране труда на рабочем месте;
- целевой инструктаж по охране труда.

Вводный инструктаж по охране труда проводится до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых работников и иных лиц, участвующих в производственной деятельности организации (работники, командированные в Институт, лица, проходящие производственную практику).

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе вводного инструктажа. Программа вводного инструктажа по охране труда.

Вводный инструктаж по охране труда проводится специалистом по охране труда.

Первичный инструктаж по охране труда проводится для всех работников Института до начала самостоятельной работы, а также для лиц, проходящих в Институте производственную практику.

Допускается освобождение отдельных категорий работников Института 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 организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам проведения специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми. Информация о безопасных методах и приемах выполнения работ при наличии такой опасности должна быть включена в программу вводного инструктажа по охране труда. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда, утверждается руководителем организации.

Повторный инструктаж по охране труда проводится не реже одного раза в 6 месяцев.

Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится в объеме мероприятий и требований охраны труда, содержащихся в инструкциях и правилах по охране труда, и включает в том числе вопросы оказания первой помощи пострадавшим.

Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится руководителем структурного подразделения организации.

Внеплановый инструктаж по охране труда проводится для работников Института в случаях, обусловленных:

а) изменениями в эксплуатации оборудования, технологических процессах, использовании сырья и материалов, влияющими на безопасность труда;

б) изменениями должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющими на безопасность труда;

в) изменениями нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, затрагивающими непосредственно трудовые функции работника, а также изменениями локальных нормативных актов организации, затрагивающими требования охраны труда в организации;

г) выявлением дополнительных к имеющимся на рабочем месте производственных факторов и источников опасности в рамках проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков соответственно, представляющих угрозу жизни и здоровью работников;

д) требованиями должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении нарушений требований охраны труда;

е) произошедшими авариями и несчастными случаями на производстве;

ж) перерывом в работе продолжительностью более 60 календарных дней;

з) решением руководителя организации

Внеплановый инструктаж проводится руководителем структурного подразделения Института. Объем и содержание внепланового инструктажа определяется руководителем структурного подразделения в каждом конкретном случае в зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения.

Целевой инструктаж по охране труда проводится для работников в следующих случаях:

а) перед проведением работ, выполнение которых допускается только под непрерывным контролем руководителя, работ повышенной опасности, в том числе работ, на производство которых в соответствии с нормативными правовыми актами требуется оформление наряда-допуска и других распорядительных документов на производство работ;

б) перед выполнением работ на объектах повышенной опасности, а также непосредственно на проезжей части автомобильных дорог или железнодорожных путях, связанных с прямыми обязанностями работника, на которых требуется соблюдение дополнительных требований охраны труда;

в) перед выполнением работ, не относящихся к основному технологическому процессу и не предусмотренных должностными (производственными) инструкциями, в том числе вне цеха, участка, погрузочно-разгрузочных работ, работ по уборке территорий, работ на проезжей части дорог и на железнодорожных путях;

г) перед выполнением работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;

д) в иных случаях, установленных руководителем организации.

Целевой инструктаж по охране труда проводится непосредственным руководителем работ.

Инструктаж по охране труда на рабочем месте и целевой инструктаж по охране труда должны учитывать условия труда работника, воздействующие на него вредные и (или) опасные производственные факторы, источники

опасности, установленные по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

Стажировка по охране труда на рабочем месте (далее – стажировка на рабочем месте) проводится в целях приобретения работниками практических навыков безопасных методов и приемов выполнения работ в процессе трудовой деятельности. К стажировке на рабочем месте допускаются работники, успешно прошедшие в установленном порядке инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда.

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.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим представляет собой процесс получения работниками знаний, умений и навыков, позволяющих оказывать первую помощь до оказания медицинской помощи работникам при несчастных случаях на производстве, травмах, отравлениях и других состояниях и заболеваниях, угрожающих их жизни и здоровью. Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим проводится в отношении следующих категорий работников:

а) работники, на которых приказом руководителя организации 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.

Обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты подлежат работники организации, применяющие средства индивидуальной защиты, применение которых требует практических навыков.

Руководитель структурного подразделения 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, непосредственный руководитель обеспечивает ознакомление со способами проверки их работоспособности и исправности в рамках проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами

Организация всех работ по обеспечению работников СИЗ, в том числе приобретение, выдача, хранение, уход, вывод из эксплуатации, утилизация СИЗ осуществляется за счет средств работодателя.

Работодатель обязан обеспечить бесплатную выдачу СИЗ, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работникам для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

Порядок обеспечения работников СИЗ должен содержать требования по организации отдельных этапов процесса обеспечения работников СИЗ:

- планирование потребности в СИЗ, включая подбор СИЗ;
- обеспечение работников СИЗ (выдача, эксплуатация, хранение, уход (обслуживание), вывод из эксплуатации);
- контроль за обеспеченностью работников СИЗ и их применением, а также анализ результатов контроля.

Обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с Правилами, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее - Единые типовые нормы), с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (далее - ОНР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

Потребность в СИЗ устанавливается работодателем в зависимости от профессий (должностей) работников организации с учетом перечня и уровня воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных на рабочих местах по результатам СОУТ и ОНР, количества работников на этих рабочих местах, с учетом организации мероприятий по уходу и иных факторов, определяемых работодателем, влияющих на уровень потребности в СИЗ.

Нормы разрабатываются работодателем на основе Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ и ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии), требований правил по охране труда, паспортов безопасности при работе с конкретными химическими веществами и иных документов, содержащих информацию о необходимости применения СИЗ.

Нормы должны обеспечивать равноценную (в том числе, в случае замены СИЗ) или превосходящую (за счет расширения номенклатуры или

увеличения количества выдаваемых СИЗ, либо за счет выдачи СИЗ, обеспечивающих более широкий спектр защитных свойств) по сравнению с Едиными типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, выявленных при проведении СОУТ и ОНР.

В случае, если наименование профессии (должности) отсутствует в положениях Единых типовых норм выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника либо если уровень защиты, обеспечиваемый предлагаемым данными положениями набором СИЗ, не соответствует имеющимся на рабочих местах вредным и (или) опасным производственным факторам и опасностям, выявленным при проведении СОУТ и ОНР, работодатель при разработке Норм должен руководствоваться всеми положениями Единых типовых норм, результатами СОУТ и ОНР, правилами по охране труда, паспортами безопасности при работе с конкретными химическими веществами и иными документами, содержащими информацию о необходимости применения СИЗ.

Для обеспечения защиты от загрязнений, воздействия агрессивных рабочих материалов, веществ и сред работникам выдаются в соответствии с Нормами, разработанными на основании положений Единых типовых норм, регулирующих выдачу дерматологических СИЗ и смывающих средств, дерматологические СИЗ с подтвержденной эффективностью различных форм (кремы, эмульсии, гели, спреи) и видов действия.

Использование дерматологических СИЗ для защиты от воздействия радиоактивных веществ и ионизирующих излучений не допускается.

На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства в виде твердого мыла или жидких моющих средств (жидкое туалетное мыло, гель для тела и волос и другие).

На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.

Дежурные СИЗ закрепляются за определенным рабочим местом (объектом) и выдаются (применяются) поочередно нескольким работникам только на время выполнения тех работ, для которых эти СИЗ предназначены.

Такие виды СИЗ, как жилет сигнальный, СИЗ от падения с высоты, диэлектрические перчатки и галоши/боты, системы спасения и эвакуации, компоненты системы обеспечения безопасности работ на высоте с индикаторами срабатывания, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов, в том числе с принудительной подачей воздуха и самоспасатели с противоаэрозольными, противогазовыми и комбинированными фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, накомарник, защитная каска, наплечники, налокотники, одежда специальная (костюмы, куртки, плащи, тулупы), наушники, могут быть закреплены за рабочим местом для использования в качестве дежурных СИЗ.

Дежурные СИЗ, с учетом требований к правилам личной гигиены работников и индивидуальных особенностей работников, передаются от одной смены к другой под ответственность уполномоченных работодателем лиц.

Обеспечение гарантий и компенсаций работникам

Гарантии - это средства, способы и условия, с помощью которых осуществляется предоставление трудящимся прав в области социально-трудовых отношений

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

Например для работ с вредными или опасными условиями труда установлены следующие льготы и компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, педагогических работников;
- доплаты за условия труда на рабочих местах, на которых выполняются работы, предусмотренные отраслевым перечнем работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда в процентах к тарифной ставке (окладу) на основании аттестации рабочих мест и оценке условий труда на них;
- ежегодные дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями;
- льготное пенсионное обеспечение в соответствии с разрешением о порядке применения списков № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;
- выдача бесплатно молока или других равноценных пищевых продуктов и лечебно-профилактического питания определенной категории работающих.

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности
- при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

Обеспечение наблюдения за состоянием здоровья работников.

Обеспечение санитарно-бытового обслуживания

Наблюдение за состоянием здоровья работников представляет собой процедуру обследования состояния здоровья работников для обнаружения и определения отклонений от нормы.

Результаты наблюдения за состоянием здоровья работников следует использовать для защиты и оздоровления как отдельных работников, так и группы работников на рабочем месте, а также работников, подвергаемых воздействию вредных и опасных производственных факторов. Процедуры наблюдения за состоянием здоровья работников могут включать медицинские

осмотры, биологический контроль, рентгенологические обследования, опрос или анализ данных о состоянии здоровья работников и другие процедуры.

Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу (далее - предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе.

Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - периодические осмотры) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой организационно-правовой формы, имеющие право на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (далее - медицинские организации).

Санитарно-бытовое обслуживание работников выступает в виде составной части системы мер, направленной на охрану труда. Подобное обслуживание входит в обязанности работодателя.

Организовать санитарно-бытовое обслуживание, значит – построить для персонала новые и расширить имеющиеся помещения, гардеробные, душевые, умывальни, туалеты, места для курения, помещения для сушки, хранения и выдачи спецодежды.

Современное санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников предполагает наличие помещений, в которых будут оказывать полноценную медицинскую помощь, проводить оздоровительные процедуры.

В дополнение к этому необходимы оборудованные здравпункты, медпункты, гигиенические помещения для женщин, комнаты с ручными и ножными ваннами, помещения, предназначенных для краткого отдыха в рабочее время. Более или менее серьезные организации не могут обойтись без строительства объектов для оказания медпомощи. К ним относятся больницы, амбулатории, санатории-профилактории, пункты скорой медицинской помощи и прочих служб, а также оздоровительные корпуса и сооружения, имеющие современное оборудование.

Любой работодатель, опасаясь снижения выработки и ненужных потерь рабочего времени вследствие болезней, стремится к сохранению здоровья своего персонала. Для этой цели и организуется медицинское обеспечение работников, в процессе которого осуществляется профилактика болезней, в том числе и профзаболеваний.

Что касается правовой основы, то санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников подчиняется требованиям и режиму, введенным нормативными актами органов власти, колдоговором или соглашениями. В числе мер, предпринимаемых работодателем для организации эффективного обслуживания в соответствии с нормативными требованиями, находятся:

- создание на рабочих местах постов с аптечками, содержащими медикаменты и препараты, при помощи которых оказывается первая медицинская помощь;
- предоставление сотрудникам санитарно-бытовых помещений, комнат для столовых, оказания врачебной помощи, комнат для отдыха и эмоционально-психологической разгрузки;
- оборудование горячих цехов автоматами (устройствами), которые снабжают работников, занятых на работах в этих цехах, газированной соленой водой.

Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников имеет ряд характерных особенностей. Так, например, состав и

метраж помещений здравпункта непременно должны соответствовать определенным санитарным требованиям и правилам, утвержденным Главным санитарным врачом РФ.

Особенностью обслуживания работников является наличие такой формы медицинского обеспечения, как санитарные посты с аптечками, имеющими в комплекте лекарственные средства и препараты, необходимые для оказания срочной медпомощи.

Помимо всего, наниматель обязан организовать бесплатную перевозку своим автотранспортом заболевших работников в больницу или к месту жительства.

Санитарно-бытовые помещения и пункты для оказания медпомощи должны быть построены с учетом установленных строительных норм и правил (СНиП) для административных и бытовых зданий. Так, строительные требования предусматривают оборудование комнаты для приема пищи в том случае, когда в одной смене трудятся не более 30 работников.

Если в смену на работу выходят более 30 лиц, то необходимо наличие столовой.

Если число работников в организации составляет 50 - 300 лиц, то должен быть создан медицинский пункт, оборудованный по требованию местных органов здравоохранения. Если штат работников организации превышает 500 человек, требуется выделить фельдшерский пункт. При наличии автомобилей работодатель должен проводить предрейсовые осмотры шоферов. Для этого должно предоставляться отдельное помещение.

Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников

Право на отдых, как и на труд, закреплено Конституцией РФ. А трудовое законодательство конкретизирует порядок, в котором работники должны трудиться и отдыхать. Соблюдение режима труда и отдыха снижает риск эмоционального выгорания и соматических профзаболеваний, повышает продуктивность работы персонала.

Периоды, в течение которых сотрудник выполняет порученную ему работу, должны чередоваться с периодами отдыха, когда он полностью освобождается от рабочих обязанностей и поручений. Распоряжаться временем отдыха вправе только сам работник, работодатель не должен диктовать ему свои условия — например, запрещать во время обеденного перерыва покидать территорию предприятия.

Трудовым кодексом предусмотрены следующие виды отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- междусменный отдых;
- выходные и нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

Как к продолжительности рабочего времени, так и к каждому виду времени отдыха предъявляются определенные требования. Задача руководства — учесть их при распределении рабочих и выходных дней, смен, отпусков и перерывов.

К мероприятиям по обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха работников образовательной организации относятся:

- а) обеспечение рационального использования рабочего времени;
- б) организация сменного режима работы, включая работу в ночное время;
- в) обеспечение внутрисменных перерывов для отдыха работников, включая перерывы для создания благоприятных микроклиматических условий;
- г) поддержание высокого уровня работоспособности и профилактика утомляемости работников.

Нормирование и учет рабочего времени входят в число основных обязанностей работодателя. Важно установить такой режим труда и отдыха на предприятии, чтобы производственный процесс был эффективным, а законные права сотрудников неукоснительно соблюдались.

При формировании графика работы предприятия и его отдельных подразделений:

1. Не превышайте нормальную продолжительность рабочих дней и смен. Общая норма составляет 40 часов в неделю. Если в организации применяется сменный график работы, режим труда и отдыха можно контролировать путем суммированного учета рабочего времени, когда переработки в текущем периоде полностью компенсируются недоработками в следующем периоде.

2. Обеденный перерыв предоставляйте всем сотрудникам, работающим более 4 часов в день. Если по технологическим причинам такой перерыв невозможен, создайте условия для полноценного питания на рабочем месте. Перерыв на обед должен длиться не менее получаса и не более двух часов.

3. Предоставляйте специальные перерывы отдельным категориям персонала: сотрудникам, работающим на открытом воздухе в зимнее время — для отдыха и обогрева, матерям детей до полутора лет — для кормления ребенка, при работе за компьютером — для снятия напряжения и усталости глаз, и т.д.

4. Следите за продолжительностью еженедельного отдыха. Независимо от режима работы, будь то пятидневка, шестидневка или гибкий график, каждый работник раз в неделю должен непрерывно отдыхать в течение как минимум 42 часов.

5. Не привлекайте персонал к работе в выходные и праздничные дни без письменного согласия. Исключения составляют чрезвычайные происшествия, работы по ликвидации аварий и другие случаи, предусмотренные статьей 113 ТК РФ.

6. Каждого сотрудника раз в год отправляйте в оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 дней. На время отпуска сохраняйте за ним рабочее место и среднюю зарплату. Серьезным нарушением закона считается непредоставление отпуска в течение двух и более лет подряд, отзыв из отпуска без письменного согласия и замена денежной компенсацией всего

отпуска или его части, если в результате такой замены в распоряжении работника остается менее 28 отпускных дней.

Продолжительность рабочего времени сотрудников, работающих в опасных или вредных условиях, не должна превышать 36 часов в неделю. Наличие вредных факторов на рабочих местах подтверждается результатами спецоценки.

Продолжительность рабочего времени сотрудников с инвалидностью I или II группы сокращается, при подтверждении медицинскими документами. Максимальная еженедельная норма труда (без уменьшения оплаты) для них составляет 35 часов в неделю, если иное не указано в индивидуальной программе реабилитации, разработанной для конкретного работника.

Часть 2 статьи 100 ТК РФ прямо указывает на особый режим труда работников транспорта и связи. Работодатель обязан принимать в расчет санитарные нормы, требования отраслевых нормативных актов, правительственные постановления и т.д.

Например, режим работы педагогов регулируется не только статьями 92 и 333 ТК РФ, но и приказами Минобрнауки №1601 от 22.12.2014 и №536 от 11.05.2016, а также статьей 47 закона №273-ФЗ от 29.12.2012. Рабочая неделя педагога суммарно длится не более 36 часов, а иногда и меньше. Например, учителя-логопеды и дефектологи работают до 20 часов в неделю, а за любую работу сверх нормы получают доплату.

Расследование и предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний

Порядок расследования несчастных случаев

Согласно ст.3 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», несчастным случаем на производстве следует считать событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору, как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Согласно ст. 227 ТК РФ расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; отравление; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными, в том числе насекомыми и паукообразными; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами

внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);

- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном, рыбопромысловом) в свободное от вахты и судовых работ время;

- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Особенности положения по расследованию несчастных случаев приведены в Положении об особенностях расследования несчастных случаев, утверждённого Приказом Минтруда России от 20.04.2022 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".

Согласно ст. 228 ТК РФ, работодатель обязан немедленно оказать первую помощь пострадавшему в результате несчастного случая. Для этих целей, в соответствии с ч.1 ст. 223 ТК РФ, в каждой организации должен быть организован пост, укомплектованный аптечкой для оказания первой медицинской помощи. Непосредственные требования к комплектации таких аптечек утверждены Приказом Минздрава России от 15.12.2020 N 1331н "Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам".

Если же пострадавший получил серьезные травмы и требуется квалифицированное медицинское вмешательство, а травма позволяет перемещать его, работодатель, в соответствии с ч.2 ст.223 ТК РФ, обязан перевезти пострадавшего в больницу на своем транспорте или за свой счет.

В медицинской организации, куда был доставлен (обратился) пострадавший, работодателю следует получить медицинское заключение о характере полученных работником повреждений. Форма такого заключения утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 15.04.2005 № 275. Для его получения необходимо составить письменное обращение и передать его, либо нарочно (с отметкой на втором экземпляре сотрудника медицинской организации), либо почтовым отправлением (при запросах любых юридически значимых документов, рекомендуется отправлять заказное письмо с уведомлением о вручении и описью вложения). Подобные запросы возможно подавать, как в ту медицинскую организацию, куда впервые обратился (был доставлен) пострадавший, так и в ту, где работник проходит лечение.

Следует знать о том, что согласно Приложению №3 к Приказу Минздравсоцразвития России от 15.04.2005 № 275, врачи скорой и неотложной медицинской помощи не вправе заполнять указанных медицинских заключений.

О произошедшем несчастном случае работодатель должен проинформировать уполномоченные организации, указанные в ст. 228.1 ТК РФ. При этом форма и срок извещения будут зависеть от характера несчастного случая и тех органов, в которые оно подается.

В частности, при возникновении любого несчастного случая, работодатель обязан в течение одних суток уведомить Фонд социального страхования по месту своей регистрации. Форма такого извещения утверждена Приказом ФСС РФ от 24.08.2000 № 157.

При групповом несчастном случае (с двумя или более лицами), а также случае с тяжелыми последствиями, в том числе, со смертельным исходом, работодатель обязан известить:

1. Государственную инспекцию труда субъекта РФ, на территории которого произошел несчастный случай ;
2. Прокуратуру;
3. Администрацию субъекта РФ и (или) администрацию органа местного самоуправления по месту государственной регистрации работодателя в качестве юридического лица или индивидуального предпринимателя;
4. Работодателя, направившего работника, с которым произошел несчастный случай (если речь идет о командированном);
5. Территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности (к примеру, территориальный отдел Ростехнадзора);
6. Территориальное объединение профсоюзов.

Срок извещения этих органов также равен одним суткам. Однако, если несчастный случай перешел в категорию тяжелых только по прошествии времени, работодатель обязан направить извещение в течение трех суток после получения данных сведений. При этом, форма извещения будет отличаться от той, что была указана выше. В последнем случае форму

извещения определяет Приказ Минтруда России от 20.04.2022 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".

Если несчастный случай привел к тяжким последствиям или смерти работника, работодатель должен сообщить об этом родственникам пострадавшего. Такая обязанность предусмотрена абз. 5 ст. 228 ТК РФ. Впрочем, в законе нет запрета на информирование родственников о любом несчастном случае. Как и в какой форме известить родственников о происшествии, работодатель вправе решить сам с учетом конкретной ситуации.

Расследование несчастных случаев на производстве проводит специальная комиссия, которая должна быть образована по правилам ст. 229 ТК РФ. По общему правилу, согласно ч.1 и 3 указанной статьи, комиссию по расследованию несчастного случая формирует сам работодатель и он же утверждает ее состав. Если же работник был направлен для осуществления своих трудовых функций к другому работодателю (к примеру, в командировку), то расследовать несчастный случай должна комиссия, образованная принимающей стороной.

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. Комиссия не может состоять менее чем из трех человек.

Следует отметить, что если в организации нет штатного специалиста по охране труда, то его обязанности может исполнять сам руководитель организации, либо иной уполномоченный им работник, либо организация или

специалист, которых работодатель может привлечь для оказания услуг в области охраны труда по гражданско-правовому договору (ч. 3 ст. 217 ТК РФ).

Общий порядок работы комиссии по расследованию несчастного случая определен ст.229.2 ТК РФ. В частности, комиссия:

- устанавливает обстоятельства и причины возникновения несчастного случая;
- указывает на лиц, непосредственно допустивших нарушения требований охраны труда, в результате которых произошел несчастный случай;
- определяет, были ли связаны с производственной деятельностью действия пострадавшего работника в момент происшествия и на основе этого квалифицирует несчастный случай как производственный, либо как не связанный с производством;
- устанавливает степень вины застрахованного от несчастного случая работника в процентах, если несчастный случай произошел из-за его неосторожных действий;
- выдает рекомендации по устранению причин несчастного случая, по предупреждению аналогичных несчастных случаев.

В этих целях комиссия полномочна осуществлять 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 и т.п.

Следует отметить, что сама комиссия не устанавливает степень тяжести вреда здоровью потерпевшего. Этим занимается медицинская организация, на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве».

Следует отметить также и то, что пострадавшего не включают в состав комиссии по расследованию несчастного случая.

Однако, исходя из положений ст.229.2, пострадавший работник вправе:

- принимать участие в опросе очевидцев происшествия, должностных лиц организации-работодателя, допустивших нарушение требований охраны труда;
- присутствовать при осмотре, фото- и (или) видеосъемке места происшествия;
- знакомиться с материалами расследования (документами по охране труда, экспертными заключениями и др.).

Формы актов о несчастном случае на производстве также определены Приказом Минтруда России от 20.04.2022 N 223н.

При оформлении документов, которые нужны для расследования несчастных случаев, необходимо применять специальные классификаторы. Работодателям предлагают:

- 1) классификатор видов(типов) несчастных случаев на производстве,
- 2) классификатор причин несчастных случаев на производстве,
- 3) дополнительные классификаторы (например, по категории несчастного случая, по классу условий труда, по полу и возрасту пострадавшего, по стажу его работы).

Сроки хранения документов и иных материалов расследования несчастных случаев на производстве определены Трудовым кодексом РФ (ч. 2 ст. 230.1 ТК РФ) и составляет 45 лет.

Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется в Российской Федерации с января 2000 года в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», которым установлены правовые, экономические и организационные основы

обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определен порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях.

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

- обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;

- возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;

- обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

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.

Право застрахованных на обеспечение по страхованию возникает со дня наступления страхового случая.

Право на получение единовременной страховой выплаты в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая имеют:

- дети умершего, не достигшие возраста 18 лет, а также его дети, обучающиеся по очной форме обучения, - до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет;
- родители, супруг (супруга) умершего;
- нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;
- другой член семьи умершего независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо достигшими указанного возраста, но по заключению федерального учреждения медико-социальной экспертизы (далее - учреждение медико-социальной экспертизы) или медицинской организации признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе.

Право на получение ежемесячных страховых выплат в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая имеют:

- дети умершего, не достигшие возраста 18 лет, а также его дети, обучающиеся по очной форме обучения, - до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет;
- ребенок умершего, родившийся после его смерти;
- один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими

на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения медико-социальной экспертизы или медицинской организации признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;

– иные нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания.

В случае смерти застрахованного один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи застрахованного, не работающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на получение ежемесячных страховых выплат после окончания ухода за этими лицами.

Ежемесячные страховые выплаты в случае смерти застрахованного выплачиваются:

- несовершеннолетним - до достижения ими возраста 18 лет;
- обучающимся старше 18 лет - до получения образования по очной форме обучения, но не более чем до 23 лет;
- женщинам, достигшим возраста 55 лет, и мужчинам, достигшим возраста 60 лет, - пожизненно;
- инвалидам - на срок инвалидности;
- одному из родителей, супругу (супруге) либо другому члену семьи, не работающему и занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, - до достижения ими возраста 14 лет либо изменения состояния здоровья.

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:

- медицинскую помощь (первичную медико-санитарную помощь, специализированную, в том числе высокотехнологичную, медицинскую помощь) застрахованному, осуществляемую на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;
- приобретение лекарственных препаратов для медицинского применения и медицинских изделий;
- посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;
- проезд застрахованного и проезд сопровождающего его лица в случае, если сопровождение обусловлено медицинскими показаниями, для получения медицинской помощи непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, включая медицинскую реабилитацию, для санаторно-курортного лечения в медицинских организациях (санаторно-курортных организациях), получения транспортного средства, для заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации, а также по направлению страховщика для проведения освидетельствования (переосвидетельствования) федеральным учреждением

медико-социальной экспертизы и проведения экспертизы связи заболевания с профессией учреждением, осуществляющим такую экспертизу;

– санаторно-курортное лечение в медицинских организациях (санаторно-курортных организациях), включая оплату медицинской помощи, осуществляемой в профилактических, лечебных и реабилитационных целях на основе использования природных лечебных ресурсов, в том числе в условиях пребывания в лечебно-оздоровительных местностях и на курортах, а также проживание и питание застрахованного, проживание и питание сопровождающего его лица в случае, если сопровождение обусловлено медицинскими показаниями, оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодно оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период санаторно-курортного лечения и проезда к месту санаторно-курортного лечения и обратно;

– изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов;

– 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 (абзац в редакции, введенной в действие с 10 ноября 2003 года Федеральным законом от 23 октября 2003 года N 132-ФЗ, - см. предыдущую редакцию);

– профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования.

Организация и проведение внутреннего аудита безопасности труда

Проверка (аудит) представляет собой систематический, независимый и оформленный в виде документа процесс (процедуру) получения и объективной оценки степени соблюдения установленных требований.

Выделяют два вида проверки (аудита): внешнюю (проводимую проверяющим или проверяющими со стороны) и внутреннюю.

Внутренняя проверка (аудит) безопасности труда позволяет регулярно контролировать выполнение функций (элементов) СУОТ и соблюдение требований соответствующих нормативных документов. Для обеспечения систематической проверки (аудита) составляют планы проверок и контролируют их результаты. Проверку (аудит) проводит персонал, который не несет ответственности за деятельность, подвергаемую проверке.

В методику проверки следует включать мероприятия по определению эффективности и результативности СУОТ и ее элементов по обеспечению безопасности и охраны здоровья работников и предотвращению инцидентов. Программа проверок (аудита) должна содержать требования к компетенции проверяющего, масштаб, частоту и методологию проведения проверки, а также формы отчетности.

В зависимости от целесообразности проверка (аудит) включает оценку всех или части элементов СУОТ в организации или ее подсистемах. При аудите проверяют:

- концепцию охраны труда;
- участие работников и (или) их представителей;
- обязанности и ответственность работников;
- компетентность и подготовку работников;
- документацию СУОТ;
- передачу и обмен информацией;
- планирование, развитие и функционирование СУОТ;
- предупреждающие и корректирующие действия;
- приведение документов системы управления в соответствие с изменениями;
- предупреждение аварийных ситуаций, готовность к ним и к ликвидации их последствий;

- материально-техническое снабжение безопасной продукцией;
- обеспечение безопасности подрядных работ;
- наблюдение за результатами деятельности и их измерение;
- расследование несчастных случаев, профессиональных заболеваний и инцидентов на производстве, их воздействия на деятельность по обеспечению безопасности и охраны здоровья;
- документы, устанавливающие процедуру проверок;
- анализ эффективности управления охраной труда руководством;
- процедуру непрерывного совершенствования;
- любые другие критерии проверки и элементы в зависимости от необходимости.

В выводах проверки (аудита) должно быть определено, являются ли функционирующие элементы СУОТ или их подсистем:

- эффективными для реализации концепции и целей организации по охране труда;
- эффективными для содействия полному участию в этом работников;
- соответствующими результатам оценки результативности деятельности по охране труда и предыдущих проверок;
- обеспечивающими соответствие требованиям действующих нормативно-правовых актов;
- обеспечивающими непрерывное совершенствование и применение передового опыта по охране труда.

Проверку (аудит) проводят компетентные, не связанные с проверяемой деятельностью лица, работающие или не работающие в организации. Согласование назначения проверяющего и все этапы проверки (аудита) на рабочем месте, включая анализ результатов проверки (аудита), осуществляют с участием работников в установленном порядке.

Результаты проверки (аудита) и ее выводы доводят до лиц, ответственных за корректирующие мероприятия.

При анализе эффективности СУОТ, проводимом руководством, оценивают:

- концепцию охраны труда для определения достижения запланированных целей по обеспечению охраны труда;
- способность СУОТ удовлетворять общим потребностям организации и ее заинтересованных сторон, включая работников и органы управления, надзора и контроля;
- необходимость изменения СУОТ, включая концепцию и цели по охране труда;
- необходимые действия для своевременного устранения недостатков в области охраны труда, включая изменение критериев оценки эффективности системы и других сторон управленческой структуры организации;
- выбор приоритетов в целях рационального планирования и непрерывного совершенствования;
- степень достижения целей организации по охране труда и своевременность применения корректирующих действий;
- эффективность действий, намеченных руководством по результатам предыдущих анализов результативности СУОТ.

Частоту и масштаб периодических анализов эффективности СУОТ работодателем или лицом, обладающим наибольшей ответственностью, следует определять в соответствии с необходимостью и условиями деятельности организации. Анализ эффективности СУОТ, проводимый руководством, должен учитывать:

- результаты расследования несчастных случаев, профессиональных заболеваний и инцидентов на производстве, наблюдения и измерения результатов деятельности и проверок;
- дополнительные внутренние и внешние факторы, а также изменения, включая организационные, которые могут влиять на СУОТ.

Выводы из анализа эффективности СУОТ должны быть документально зафиксированы и официально доведены до сведения:

- лиц, ответственных за конкретный элемент(ы) СУОТ для принятия соответствующих мер;

- комитета (комиссии) по охране труда, работников, а также их представителей.

Принципы проведения аудита:

- этичность поведения;
- беспристрастность;
- профессиональная осмотрительность;
- независимость;
- подход, основанный на свидетельстве.

Для того чтобы спланировать аудиты и провести их, необходимо определить цели программ аудитов. Для определения целей необходимо рассмотреть:

- требования нормативно-правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;
- требования, предусмотренные контрактом;
- приоритеты руководства;
- требования СУОТ;
- риски организации;
- необходимость оценки поставщика;
- требования потребителя;
- потребности заинтересованных сторон;
- коммерческие намерения.