

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Оренбургский государственный университет»

В.А. Солопова

ОХРАНА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Рекомендовано ученым советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» для обучающихся по образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность

Оренбург
2017

УДК 331.1 (075.8)
ББК 65.246 я 73
С 60

Рецензент - кандидат технических наук, доцент Н.Н. Рахимова

Солопова, В.А.
С 60 Охрана труда на предприятии: учебное пособие / В.А. Солопова;
Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург : ОГУ, 2017. – 125 с.
ISBN 978-5-7410-1686-2

В учебном пособии рассмотрены предмет и задачи дисциплины «Охрана труда на предприятии», даются ее основные понятия и терминология. Правовые и организационные основы охраны труда, система управления охраной труда на предприятии и проведение работы по охране труда – основные темы учебного пособия.

Учебное пособие предназначено для студентов, обучающихся по программам высшего образования по направлению подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность.

УДК 331.1(075.8)
ББК 65.246 я 73

ISBN 978-5-7410-1686-2

© Солопова В.А., 2017
© ОГУ, 2017

Содержание

Введение.....	5
1 Теоретические основы охраны труда.....	7
1.1 Основные термины, понятия и определения.....	7
1.2 Факторы, влияющие на условия и безопасность труда.....	9
1.3 Опасные и вредные производственные факторы.....	11
1.4 Травматизм и профессиональные заболевания на производстве.....	15
2 Правовые основы охраны труда в Российской Федерации	22
2.1 Законодательные и нормативные основы охраны труда Российской Федерации	22
2.2 Подзаконные, иные нормативные правовые акты об охране труда.....	24
2.3 Основные направления государственной политики в области охраны труда.....	30
2.4 Трудовое право и социальное обеспечение	31
2.5 Ответственность за нарушение требований охраны труда.....	53
3 Организационные основы охраны труда	58
3.1 Трудовые отношения между работодателем и работником.....	58
3.2 Коллективный договор и ответственность сторон по его выполнению	62
3.3 Служба охраны труда, ее задачи и функции.....	64
3.4 Комитеты (комиссии) по охране труда.....	70
3.5 Специальная оценка условий труда.....	74
3.6 Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.....	82
4 Надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда	84
4.1 Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.....	84

4.2	Общественный контроль за охраной труда.....	86
4.3	Сертификация работ по охране труда.....	87
4.4	Государственная экспертиза условий труда.....	92
4.5	Виды компенсаций за неблагоприятные условия труда.....	93
5	Система управления охраной труда на предприятии и проведение работы по охране труда	97
5.1	Основные цели и задачи управления охраной труда.....	97
5.2	Обучение работников знаниям охраны труда	98
5.3	Инструктажи по охране труда и порядок их проведения.....	100
5.4	Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	103
5.5	Страхование профессиональных рисков.....	108
5.6	Планирование и разработка мероприятий по охране труда.....	113
6	Вопросы для самоконтроля.....	121
	Список использованных источников.....	124

Введение

Основная задача настоящего учебного пособия – вооружение будущих специалистов знаниями действующих законодательных и нормативных актов по охране труда и способностью организации и проведения работ, регламентированных этими актами, в сфере своей будущей профессиональной деятельности.

Охрана труда заключается в обеспечении нормальных условий деятельности людей и в комплексной защите человека и окружающей его рабочей среды от действия вредных и опасных факторов. При этом главной целью охраны труда на предприятиях является предупреждение реальных и потенциальных опасностей.

Охрана труда на производстве решает проблему безопасности труда. И основным методом этого решения является организация процесса охраны труда, ведь если она не отвечает предъявляемым требованиям, то происходит до 95 % несчастных случаев.

В организацию безопасного труда предприятия входит регулирование совместного труда работников, аппарата управления и органов государственной власти. А в процессе труда люди взаимодействуют не только между собой, но и с вещественными элементами производства [1]. Охрана труда участвует в этом взаимодействии и предполагает:

- установление правильных режимов труда и отдыха в течение рабочей смены, а также недели, месяца, года;
- установление рациональных приемов и методов труда в соответствии с технологией производства и создание благоприятных условий труда;
- подбор и профессиональную подготовку кадров в соответствии с потребностями предприятия, обеспечение их необходимыми средствами и предметами труда;
- разделение труда между участниками совместной деятельности;
- постоянное осуществление контроля за процессом труда, его нормирование и регулирование, установление системы стимулов труда, организацию его оплаты;

- формирование в соответствии с различными функциями трудового процесса и разделением труда определенной структуры предприятия;
- налаживание трудовых отношений между подразделениями по горизонтали и вертикали;
- четкое и законодательное определение должностных, рабочих обязанностей, прав и полномочий.

Организация охраны труда – система мер, направленная на обеспечение работникам организации защиты их трудовых прав, безопасных условий труда и принятие мер по сохранению их здоровья и жизни в процессе трудовой деятельности в соответствии с требованиями законов и иных нормативных правовых актов об охране труда [1,2].

Данное учебное пособие включает: основные положения трудового права, правовые основы охраны труда, государственный надзор и контроль за охраной труда, общественный контроль за охраной труда, ответственность за нарушение законодательства о труде, условия труда, компенсации за тяжелые, вредные и опасные условия труда, охрану труда женщин, молодежи, обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда, обеспечение средствами индивидуальной защиты, управление охраной труда в организации и проведение работы по охране труда. Рассматривает порядок расследования и учета несчастных случаев, порядок возмещения вреда пострадавшим на производстве. Включает также организацию безопасных работ, санитарно-бытовое обеспечение работников, планирование этих работ и их финансирование. При изучении данного учебного пособия у студентов формируется способность использовать организационно-управленческие навыки в профессиональной и социальной деятельности.

1 Теоретические основы охраны труда

1.1 Основные термины, понятия и определения

Охрана труда (ОТ) – это система правовых, социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособность человека в процессе труда (ГОСТ 12.0.002 - 2014 ССБТ «Термины и определения»).

Техника безопасности – система организационных и технических мероприятий и средств, предотвращающих воздействие на работающих опасных производственных факторов.

Производственная санитария – система организационных, гигиенических и санитарно-технических мероприятий и средств, предотвращающих воздействие на работающих вредных производственных факторов.

Гигиена труда – медицинская наука, изучающая воздействие окружающей производственной среды, характера трудовой деятельности на организм работающего. Разработка санитарно-гигиенических нормативов и практических мероприятий, устранение неблагоприятных производственных факторов, предупреждение или ослабление их влияния на организм человека являются основными задачами гигиены труда.

Электробезопасность – система организационных и технических мероприятий и средств, обеспечивающих защиту людей от вредного и опасного воздействия электрического тока, электрической дуги, электромагнитного поля и статического электричества (ГОСТ Р 12.1.009-2009 ССБТ «Электробезопасность. Термины и определения»).

Пожарная безопасность – состояние объекта, при котором исключается возможность пожара, а в случае его возникновения предотвращается воздействие на людей опасных факторов и обеспечивается защита материальных ценностей.

Охрана труда, занимаясь проблемами обеспечения здоровых и безопасных условий работы, решает также задачи по рациональному устройству рабочих мест, учитывает совокупность факторов производственной среды.

Рабочее место – пространственная зона, оснащенная необходимыми средствами, в которой совершается трудовая деятельность, работника или группы работников, совместно выполняющих производственные задания. Рабочее место является частью производственно-технологической структуры предприятия (организации), оно предназначено для выполнения части технологического (производственного) процесса и определяется на основе трудовых и других действующих норм и нормативов.

Рабочая зона – пространство, ограниченное по высоте 2 м над уровнем пола или площадки, на которых находятся места постоянного или непостоянного (временного) пребывания работающих. К постоянным относятся рабочие места, на которых работающий находится более 50 % рабочего времени за смену или более двух часов непрерывно. Если работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, то постоянным рабочим местом считается вся рабочая зона.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды, оказывающей влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

Исследования условий труда показали, что факторами производственной среды в процессе труда являются:

- психофизиологические элементы: рабочая поза, физическая нагрузка, нервно-психологическое напряжение и др., которые обусловлены самим процессом труда;
- эстетические элементы: оформление производственных помещений, оборудования, рабочего места, рабочего инструмента и др.;
- санитарно-гигиеническая обстановка, определяющая внешнюю среду в рабочей зоне - микроклимат, механические колебания, излучения, температуру, освещение и др.;
- социально-психологические элементы, составляющие характеристику так называемого психологического климата.

Несчастный случай на производстве – это случай воздействия на работающего опасного производственного фактора при выполнении работающим трудовых обязанностей или заданий руководителя работ (ГОСТ 12.0.002-2014).

Примерами несчастных случаев могут служить: наезд машин на людей, падение с высоты, захват рабочими органами машин конечностей и других частей тела, ушибы, вывихи, переломы, порезы, ожоги тела открытым пламенем, химические ожоги, обморожения, воздействие электрического тока и др. Последствия несчастных случаев могут быть самыми различными: от микротравм, которые не вызывают даже временной потери трудоспособности, до смертельного исхода.

Травмой (греч. trauma - повреждение, ранение) называется нарушение анатомической целостности или физиологических функций тканей или органов человека, вызванное внезапным внешним воздействием.

Профессиональным заболеванием называется заболевание, вызванное воздействием вредных условий труда. К ним относятся: хронические пылевые бронхиты, вибрационная болезнь, отравление различными токсичными веществами и др. Профессиональные заболевания, в зависимости от тяжести и сроков выявления, могут сопровождаться и не сопровождаться утратой трудоспособности. В тяжелых случаях они могут привести к инвалидности.

1.2 Факторы, влияющие на условия и безопасность труда

В процессе труда на человека воздействует масса разнообразных факторов производственной среды, которые в целом определяют то или иное состояние условий труда.

Производственные факторы подразделяются на технические, эргономические, санитарно-гигиенические, организационные, психофизиологические, социально-бытовые, природно-климатические, экономические [2].

Технические факторы отображают уровень автоматизации и механизации производственных процессов; наиболее глубокое использование оборудования и

рациональную организацию рабочего места; применение электронно-вычислительной и управляющей техники; наличие и исправность коллективных средств защиты, защищенность опасных зон и др.

Эстетические факторы отображают соответствие эстетических потребностей человека и реализуемых в художественно-конструкторских решениях рабочих мест и производственной среды.

Санитарно-гигиенические факторы представляют состояние производственной санитарии на рабочих местах (качество воздушной среды, уровень вредных веществ и излучений, шума, вибраций, состояние освещения и др.). Они должны соответствовать требованиям ГОСТов, ССБТ и т.д.

Организационные факторы характеризуют режим труда и отдыха на предприятии; дисциплину и форму организации труда, обеспеченность рабочих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ); состояние контроля за трудовым процессом и, в частности, за охраной труда; качество профессиональной подготовки работающих (ГОСТ 12.0.004 - 2015 ССБТ «Организация обучения безопасности труда. Общие положения»).

Психофизиологические факторы отображают напряженность и тяжесть труда, морально-психологический климат в коллективе, взаимоотношения работающих друг с другом и др.

Эргономические факторы характеризуют установление соответствия скоростных, энергетических, зрительных и других физиологических возможностей человека в рассматриваемом технологическом процессе; введение рациональных режимов труда и отдыха, сокращение объема информации, уменьшение нервно-эмоциональных напряжений и физиологических нагрузок; профессиональный отбор. Это касается скоростных параметров техники, объема поступающей от рабочих органов информации, уровня организации рабочего места, удобства расположения органов управления и индикации, конструкции сиденья оператора, обзорности рабочей зоны.

Экономические факторы включают в себя увеличение технической вооруженности труда: наиболее полное использование оборудования, рациональную

организацию рабочего места, выбор наилучших технологий. Устранение и уменьшение ненужных расходов рабочего времени, строгая регламентация темпа и ритма работы также относятся к экономическим факторам.

Социально-бытовые факторы, заключают в себе общую культуру производства, порядок и чистоту на рабочих местах, озеленение территории, обеспеченность санитарно-бытовыми помещениями, столовыми, медпунктами, поликлиниками, столовыми, детскими дошкольными учреждениями и др.

Природно-климатические факторы - это географические и метеорологические особенности местности (высота над уровнем моря, рельеф местности, частота и вид осадков, температура, влажность, ионизация и подвижность воздуха, атмосферное давление и др.).

Условия труда зависят от того или иного сочетания производственных факторов и, в свою очередь, влияют на производительность и результаты труда, на состояние здоровья работающих. Благоприятные условия улучшают общее самочувствие, настроение человека, создают предпосылки для высокой производительности, и, наоборот, плохие условия снижают интенсивность и качество труда, способствуют возникновению производственного травматизма и заболеваний. Создание здоровых и безопасных условий труда – главная задача администрации предприятия, нанимателя.

1.3 Опасные и вредные производственные факторы

Трудовая деятельность человека протекает в условиях определенной производственной среды, которая при несоблюдении гигиенических требований может оказывать неблагоприятное влияние на работоспособность и здоровье человека.

Опасный производственный фактор – такой фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях приводит к травме или другому внезапному резкому ухудшению здоровья (ГОСТ 12.0.002-2014).

Вредным производственным фактором называется такой фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях приводит к заболеванию или снижению работоспособности.

Таковыми факторами являются, например, токсичные газы, пары, пыль, шум, неблагоприятные метеорологические условия, недостаточная освещенность, вредные микроорганизмы, насекомые и др.

В зависимости от уровня и продолжительности воздействия отдельные вредные факторы могут быть опасными. Например, высокие концентрации токсичных веществ в воздухе рабочей зоны или высокая температура окружающей среды могут вызвать резкое ухудшение здоровья за очень короткий период воздействия. Поэтому между опасными и вредными факторами порой нельзя провести четкой границы. При одних условиях фактор может действовать как вредный, а при других – как опасный [2,3].

Вредное вещество – это вещество, которое при контакте с организмом человека в случае нарушения требований безопасности труда может вызвать производственные травмы, профессиональные заболевания или отклонения в состоянии здоровья, обнаруживаемые современными методами как в процессе работы, так и в отдельные сроки жизни настоящего и последующих поколений (ГОСТ 12.1.007-76).

Вредными веществами являются лаки, краски, растворители, смазочные материалы, различные токсичные газы, пыли и многие другие вещества, используемые или образующиеся в процессе производства.

Помимо опасных и вредных факторов, условия труда определяются производственной обстановкой или характером труда.

В соответствии с ГОСТ 12.0.003-2015 все опасные и вредные производственные факторы (ОВПФ) по природе действия подразделяются на физические, химические, биологические и психофизиологические.

Физические факторы – движущиеся машины и механизмы, острые кромки, высокое расположение рабочего места от уровня земли (пола), падающие с высоты или отлетающие предметы, повышенный уровень вредных аэрозолей, газов;

ионизирующих и других излучений; напряжения в электрической цепи; напряженности магнитного и электромагнитного полей, статического электричества; шума, вибраций, повышенная или пониженная температура, подвижность, влажность, ионизация воздуха, атмосферное давление, отсутствие или недостаток естественного света, пульсация светового потока, повышенная контрастность, прямая или отраженная блескостность.

Биологические факторы включают различные биологические объекты: патогенные микроорганизмы (бактерии, вирусы, риккетсии, спирохеты, грибы), а также макроорганизмы (растения и животные).

Психофизиологические факторы – физические перегрузки (статические и динамические) и нервно-психические (умственное перенапряжение, монотонность труда, эмоциональные перегрузки).

Химические факторы – токсические вещества различного агрегатного состояния: дихлорэтан, ацетон, бензол, ксилол, толуол и другие растворители; метан, углекислый газ, ацетилен, другие газы; лаки, краски, эмали; лекарственные средства; бытовые химикаты и многие другие химические вещества.

Все вредные вещества являются опасными и вредными производственными факторами. По своему физическому состоянию это могут быть газы, пыли, пары, дымы, туманы, жидкие, твердые, сыпучие тела.

Многие технологические процессы характеризуются выделением в воздушную среду пыли – взвешенных в воздухе, медленно оседающих твердых частиц разных размеров. Пыль, способная некоторое время находиться в воздухе во взвешенном состоянии, называется аэрозолью, осевшая – аэрогелью. Аэрозоли с твердыми частицами, образовавшимися при объемной конденсации перенасыщенных паров, горении и других химических реакциях, называют дымами. Аэрозоли с жидкими частицами называют туманами (водные, масляные и др.).

Вредное действие химических веществ на организм человека изучает специальная наука – токсикология.

Токсичность – способность веществ оказывать вредное воздействие на живые организмы. Основной показатель токсичности – предельно допустимые концентрации (измеряются в мг/м³).

Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны – это концентрации, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч или при другой продолжительности, но не более 40 ч в неделю в течение всего рабочего стажа не могут вызвать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдельные сроки жизни настоящего и последующих поколений (ГОСТ 12.1.005-88).

В соответствии с ГОСТ 12.1.007-76 по степени опасности вредные вещества подразделяют на четыре класса: 1 - чрезвычайно опасные, 2 - высокоопасные; 3 - умеренно опасные; 4 - малоопасные.

В отраслях экономики России в условиях с вредными и опасными производственными факторами занято более 28 % от всей численности трудового населения. В промышленности на этих работах занято 33 % работающих, а в строительстве - 19 %.

Основными неблагоприятными производственными факторами на предприятиях являются: повышенный уровень шума; повышенное нервно-эмоциональное напряжение; вредные химические вещества в воздухе рабочей зоны, превышающие предельно допустимые концентрации на рабочих местах.

Предельно допустимый уровень (ПДУ) производственного фактора – такой уровень, воздействие которого при работе установленной продолжительности в течение всего трудового стажа не приводит к травме, заболеванию или отклонению в состоянии здоровья в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколения (ГОСТ 12.0.002-2014).

Средство защиты на производстве – средство, применение которого предотвращает или уменьшает воздействие на одного или более работающих опасных и вредных производственных факторов.

Средство коллективной защиты (СКЗ) – средство, предназначенное для одновременной защиты двух и более работающих.

К коллективным средствам защиты относятся, например, вентиляция, отопление и освещение производственных помещений, различные кожухи, ограждающие доступ работающих к подвижным деталям машин, высокому напряжению, горячим поверхностям и другим опасным факторам; молниеотводы, заземление и зануление электроустановок, звукоизолирующие и звукопоглощающие облицовки, системы дистанционного управления, герметизирующие кабины и др.

Средством индивидуальной защиты, называется средство, предназначенное для защиты одного работающего. К ним относятся респираторы, противогазы, спецодежда, спецобувь, защитные очки, защитные шлемы и другие средства, предназначенные для индивидуального пользования. Их применяют для защиты как от опасных, так и от вредных производственных факторов [4].

1.4 Травматизм и профессиональные заболевания на производстве

1.4.1 Производственные травмы

Травмами называют повреждение тканей организма и нарушение его функций при несчастных случаях, т.е. при воздействии на работающих опасных производственных факторов: механических (ушиб, порез, перелом, вывих и др.), термических (ожог, обморожение), химических (химический ожог), электрических (ожог, металлизация кожи, электрический удар и др.), психологических (нервный стресс, испуг и др.).

Травмы могут повлечь временную или постоянную потерю трудоспособности. При этом пострадавший может утратить общую трудоспособность или только профессиональную. Утрата профессиональной трудоспособности исключает возможность работать по профессии, но пострадавший может быть использован на других работах. При утрате общей трудоспособности он частично или полностью теряет возможность выполнять любую работу.

1.4.2 Заболевания на производстве

Профессиональные заболевания возникают под действием вредных производственных факторов и могут вызвать временную, длительную или постоянную утрату трудоспособности (инвалидность).

Профессиональное заболевание – заболевание, вызванное воздействием вредного фактора в условиях производства и подтвержденное в установленном порядке.

Профессиональное отравление – это острая или хроническая интоксикация, вызванная вредным химическим фактором в условиях производства. Частным случаем профессионального заболевания является профессиональное отравление (острое или хроническое).

По принципу происхождения профессиональные заболевания подразделяют на заболевания, вызванные действием физических, биологических факторов, пыли и химических веществ [5].

Физические факторы могут вызвать вибрационную болезнь, пояснично-крестцовые радикулиты (при тяжелых физических работах и охлаждениях); хронические артриты, остеохондрозы – следствие систематического давления и перенапряжения в области суставов, при резких сменах температур, длительном охлаждении и др.; снижение слуха при систематическом и интенсивном воздействии шума.

Пыль является причиной профессионального фиброза легких, (пневмокониоза), а также хронического пылевого бронхита и др.

Химические вещества, могут вызывать острые и хронические отравления, острые и хронические заболевания кожи – дерматиты, экземы, конъюнктивиты и др.

Биологические факторы могут быть причиной инфекционных и паразитических заболеваний, передающиеся человеку от больных животных (бруцеллез, сибирская язва и т.д.), а также аллергических заболеваний, вызванных

аллергенами растительного и животного происхождения (встречаются в основном в сельском хозяйстве).

1.4.3 Причины травматизма и заболеваний на производстве

Причины производственного травматизма и заболеваний можно поделить на следующие группы: технические, организационные, санитарно-гигиенические, психофизиологические, субъективные и экономические.

Техническими причинами могут быть конструктивные недостатки машин, механизмов, инструментов, приспособлений или их неисправность. Отсутствие, несовершенство, неисправность оградительных, блокировочных, вентиляционных устройств; зануления или заземления электроустановок; подтекание ядовитых жидкостей, газов и т.д.

Организационные причины – несвоевременное или некачественное проведение инструктажей и обучения по охране труда работающих, отсутствие инструкций по охране труда. Недостаточный контроль за выполнением требований охраны труда работающими, неудовлетворительное содержание рабочего места, недостатки в организации групповых работ, в обеспечении рабочих спецодеждой и другими СИЗ. Использование техники, инструментов не по назначению, нарушение режима труда и отдыха, технологического процесса [2,6].

Санитарно-гигиенические причины – неблагоприятные природно-климатические условия или микроклимат в помещениях, повышенное содержание в воздухе вредных веществ, высокий уровень шума, вибраций, излучений, нерациональное освещение, антисанитарное состояние рабочих мест и бытовых помещений, несоблюдение правил личной гигиены и др.»

Психофизиологические причины – монотонность, высокая напряженность труда, несоответствие анатомо-физиологических и психологических особенностей организма условиям труда, усталость, неудовлетворительная психологическая обстановка в коллективе и др.

Субъективные причины – это личная недисциплинированность работника, невыполнение инструкций по охране труда, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, в болезненном состоянии и др.

Экономическими причинами могут быть стремление работающих обеспечить высокую выработку и заработную плату при пренебрежительном отношении к вопросам охраны труда, недостаточное выделение средств на мероприятия по улучшению условий труда и др.

Несчастный случай (травма, заболевание) может быть вызван какой-то одной, но чаще несколькими связанными или не связанными между собой причинами, создающими опасную ситуацию на рабочем месте. Опасная ситуация включает в себя опасные условия и опасные действия.

Опасные условия – состояние производственной среды, не соответствующее установленным нормам.

Опасное действие – неправильное, непрофессиональное действие работника, являющееся следствием необученности, неумения, нежелания, неспособности, а в отдельных случаях – невозможности работающего правильно оценивать производственную обстановку и выполнять все требования норм и правил охраны труда.

1.4.4 Профилактика травматизма и профессиональных заболеваний

Мероприятия по профилактике травматизма включают решение вопросов охраны труда, внедрение новых, передовых методов организации безопасной работы на каждом производственном участке.

Мероприятия по улучшению условий труда можно разделить на: законодательные, организационные, технические, медико-профилактические и экономические [7].

Законодательные мероприятия определяют права и обязанности работающих в области охраны труда, режим их труда и отдыха, охрану труда женщин и молодежи, санитарные нормы на предельное содержание в рабочей зоне вредных

веществ, возмещение ущерба пострадавшим, их пенсионное обеспечение, льготы и др.

Организационные мероприятия предусматривают внедрение системы управления охраной труда, обучение работающих, обеспечение их инструкциями, создание кабинетов по охране труда, организацию контроля за соблюдением требований охраны труда и т.д.

Технические мероприятия предусматривают:

- технические решения по нормализации воздушной среды, производственного освещения, предупреждению образования и удаления из рабочей зоны вредных веществ, снижению шума, вибраций, защите от вредных излучений;

- создание изолирующих кабин для операторов, работающих во вредных условиях, или дистанционного управления; разработку и изготовление коллективных и индивидуальных средств защиты и др.

- разработку и внедрение комплексной механизации и автоматизации тяжелых, вредных и монотонных работ, создание безопасной техники и технологии, установку предохранительных, сигнализирующих, блокировочных устройств;

Медико-профилактические мероприятия включают:

- предварительные и периодические медицинские осмотры работающих в опасных, вредных и тяжелых условиях труда;

- обеспечение их лечебно-профилактическим питанием;

- проведение производственной гимнастики; ультрафиолетового и бактерицидного облучения;

- применение хвойных, соляно-хвойных ванн, массажа и т.п.

Экономические мероприятия включают материальное стимулирование работ по предупреждению травматизма и улучшению условий труда, более рациональное распределение средств, выделяемых на охрану труда.

1.4.5 Влияние алкоголя, наркотиков и лекарственных препаратов

Особое место в вопросах безопасности труда занимает влияние алкоголя, наркотиков и лекарственных препаратов на организм человека. Временное повышение активности после принятия алкогольных напитков объясняется тем, что алкоголь сначала притупляет чувство усталости, но затем наступает резкий упадок сил [2].

Продолжительность воздействия одинаковых доз алкоголя на различных людей неодинакова, но в среднем за один час в организме человека окисляется около 7 г этилового спирта (96 %). По результатам исследований, проведенных в Германии, ученые пришли к выводу, что каждые выпитые 20 г водки или 300 г пива не позволяют водителям автотранспортных средств в течение часа садиться за руль автомобиля. Всестороннее изучение действия алкоголя на организм человека говорит о том, что действие 200 г водки не позволяет водителю сесть за руль и на следующий день.

Нарушения последовательного протекания условных рефлексов, т.е. реагирования и способности принимать решения, могут быть вызваны не только алкоголем, но и применением наркотических и лечебных препаратов. Лечебные препараты хотя и необходимы, но в рабочее время применяются только при согласовании с врачом.

Следует избегать препаратов, содержащих снотворное, они значительно тормозят центральную нервную систему и удлиняют время реакции.

Для определенных категорий работающих в рабочее время запрещен прием препаратов против аллергии.

Опасность представляют не только вещества, подавляющие деятельность центральной нервной системы, но и препараты, возбуждающие ее. Следует помнить, что на некоторых людей содержащийся в кофе или чае кофеин действует не как стимулятор, а наоборот - тормозит деятельность центральной нервной системы.

Особенно опасно для здоровья человека употребление наркотиков, так как они действуют преимущественно на нервную систему. Применение их в малых

дозах вызывает ложное ощущение благополучия, приятного успокоения или возбуждения, а некоторые наркотики вызывают также иллюзии и даже галлюцинации. После нескольких приемов употребления наркотиков у человека появляется резко выраженное болезненное влечение к ним. Появляется потребность к увеличению дозы применения. При больших дозах наркотики вызывают состояние выраженного опьянения, оглушенности, острого отравления. У лиц, употребляющих наркотики, появляется абстиненция, т.е. болезненное состояние, развивающееся в организме при отсутствии в нем привычного яда.

При длительном употреблении наркотиков обычно развивается хроническое отравление организма с поражением центральной нервной системы и внутренних органов. Наблюдается резкое нарушение психики (раздражительность, тоска, апатия), снижение умственных способностей (памяти, внимания, мышления).

Безопасность труда в значительной степени определяется коллективной сознательностью работающих, ответственностью каждого за результат работы всей бригады, цеха, предприятия. Благоприятный психологический климат в коллективе, пропаганда здорового образа жизни, улучшение социально-бытовых условий жизни позволяет успешно проводить мероприятия по охране труда и обеспечению безопасной жизнедеятельности.

2 Правовые основы охраны труда в Российской Федерации

2.1 Законодательные и нормативные основы охраны труда Российской Федерации

Законодательство о труде и об охране труда имеет развитую систему на международном, федеральном и региональном уровнях. Регулирование вопросов охраны труда осуществляется в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, которыми устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности [10].

Законодательство об ОТ устанавливает правовые основы регулирования отношений в области ОТ между работниками, работодателями, государственными органами, органами местного самоуправления, общественными организациями, обеспечивает реализацию государственной политики в области ОТ и направлено на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Приоритетное значение международных трудовых норм регламентируется статье 15 Конституции РФ, в соответствии с которой общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. В международном аспекте законодательство о труде и об ОТ основывается на Всеобщей декларации прав человека, принятой на третьей сессии Генеральной ассамблеи ООН 10 декабря 1948 г., Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 г., Конвенциях Международной организации труда (МОТ).

Законодательство Российской Федерации о труде и об ОТ основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

К основным законодательным актам Российской Федерации относятся:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»;
- Федеральный закон от 8 августа 2001 г. № 128-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности»;
- Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения». Статьи 25-27, 34, 55;
- Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»;
- Федеральный закон от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании»;
- Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Кодекс РФ об административных правонарушениях (КоАП);
- Уголовный Кодекс Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации законодательство о труде и об ОТ составляют Конституции или Уставы субъектов Российской Федерации, законы об ОТ, о социальном партнерстве, об организации местного самоуправления, об объединениях работодателей и др.

2.2 Подзаконные, иные нормативные правовые акты об охране труда

В соответствии со статьей 3 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» государственными нормативными требованиями ОТ (далее - требования ОТ), содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации об ОТ, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

К иным нормативным правовым актам РФ, регулирующим трудовые отношения, включая условия и ОТ, относятся подзаконные акты. К ним относятся указы и распоряжения Президента РФ [11].

Другую подгруппу подзаконных актов, регулирующих вопросы условий и ОТ, составляют нормативные правовые акты, принимаемые Правительством РФ. Законодательные положения в области ОТ реализуются через постановления Правительства РФ, приказы, и иные акты федеральных органов исполнительной власти.

Следующую подгруппу подзаконных нормативных правовых актов РФ, устанавливающих нормы в области условий и ОТ, составляют нормативные правовые акты Министерства труда и социального развития (далее - Минтруда РФ). К ним относятся постановления Минтруда РФ, разъяснения о применении действующего законодательства об условиях и ОТ, положения, правила, инструкции и т.д.

Каждый из нормативных правовых актов направлен на регулирование конкретных аспектов создания надлежащих условий и ОТ.

Наряду с перечисленными нормативными правовыми актами на территории России действуют также нормы, регулирующие условия и ОТ, принятые министерствами, ведомствами и государственными комитетами РФ; законодательные акты, регулирующие условия и ОТ субъектов РФ.

На общероссийском, отраслевом и региональном уровнях вопросы условий и ОТ регулируются соответствующими видами соглашений: генеральными, отраслевыми, региональными и т.д. Так, например, раздел Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014-2016 гг. «Защита трудовых прав, охрана труда, промышленная и экологическая безопасность» включает пятнадцать конкретных согласованных мероприятий, направленных на улучшение условий и ОТ, а также дальнейшее развитие системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [1,13].

Особое место в регулировании условий и ОТ занимают локальные правовые акты, к которым относятся в первую очередь инструкции по ОТ, коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка и другие документы.

В соответствии со статьей 211 ТК РФ требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства, труда [15].

Разработка и пересмотр государственных нормативных требований ОТ возлагаются на федеральные органы исполнительной власти РФ, а разработка и утверждение методических рекомендаций, которыми следует руководствоваться при оформлении государственных нормативных требований возлагаются на Министерство труда и социального развития РФ.

Нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования по ОТ, согласуются с соответствующими профсоюзными органами.

Согласно пункту 5 постановления Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 (в редакции постановлений Правительства Российской Федерации от 25.03.2013 г. N 257; от 30.07.2014 г. N 726) «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны

труда» государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на два срока. Решение о продлении срока действия государственных нормативных требований охраны труда либо об их досрочной отмене может быть принято не позднее, чем за 9 месяцев до окончания срока их действия.

При изменении законодательства Российской Федерации об охране труда, межотраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, при внедрении новой техники и технологий, а также по результатам анализа производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий и катастроф в Российской Федерации государственные нормативные требования охраны труда подлежат пересмотру независимо от установленного срока их действия. Пересмотр государственных нормативных требований охраны труда осуществляется в порядке, установленном для их разработки. При этом проекты актов, содержащих требования охраны труда, представляются в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в бумажном и электронном виде (федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, - с приложением заключений отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей).

Постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» установлено, что в Российской Федерации действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования ОТ, которая состоит из межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по ОТ, стандартов по безопасности труда, государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, которые включают санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам производственной среды и трудового процесса [14].

Перечень и обозначение указанных документов приведены в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Перечень видов нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда

Вид нормативных правовых актов	Федеральный орган исполнительной власти, утверждающий документ
Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ Р М), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р М)	Минздравсоцразвития России
Отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О), типовые инструкции по охране труда (ТИ Р О)	Федеральные органы исполнительной власти
Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ)	Госстандарт России Минстрой России
Правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ)	Федеральные органы надзора в соответствии с их компетенцией
Строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП)	Минстрой России
Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПиН), санитарные нормы (СН))	Госкомсанэпиднадзор России

По сфере действия все нормы и правила по охране труда подразделяются на единые и отраслевые.

Единые нормы и правила закрепляют одинаковые для всех отраслей хозяйства требования охраны труда. К ним относятся Строительные нормы и правила (СНиП), Санитарные правила и нормы (СанПиН), Правила устройства электроустановок (ПУЭ), Нормы радиационной безопасности (НРБ), Правила устройства и безопасной эксплуатации грузоподъемных кранов и др.

Отраслевые нормы и правила действуют в отдельной отрасли хозяйства и содержат требования по охране труда, специфические только для данной отрасли.

Для установления и применения правил в области охраны труда применяется стандартизация, основными целями которой являются определение единой системы показателей необходимого уровня надежности в зависимости от назначения машин, механизмов, оборудования, станков и условий их применения, установление единых терминов и обозначений в области безопасности труда и создание единой системы стандартов.

Система стандартов безопасности труда (ССБТ) – это комплекс взаимосвязанных стандартов, содержащих требования, нормы и правила, направленные на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда. Эта система подразделяется на подсистемы, обозначаемые цифрами от 0 до 9, начиная с организационно-методических стандартов основ построения системы и заканчивая стандартами требований безопасности к зданиям и сооружениям.

Подсистемы 0 и от 2 до 5 могут быть государственными, отраслевыми и республиканскими, а подсистема 0 - также и стандартами предприятий. Стандарты подсистемы 1 должны быть только государственными.

Например, ГОСТ 12.1.005-88 ССБТ «Общие санитарно-гигиенические условия к воздуху рабочей зоны» расшифровывается следующим образом: ГОСТ – индекс, обозначающий государственный стандарт; 12 – шифр госстандартов; 1 – номер подсистемы, обозначающий стандарты требований и норм по видам опасных и вредных производственных факторов; 005 – порядковый номер в подсистеме; 88 –

последние две цифры года регистрации стандарта. С 2000 г. – четыре цифры, например ГОСТ 12.0.002-2003.

В настоящее время в связи с повышением конкурентоспособности многие предприятия в целях регламентации охраны труда предпочитают использовать международные стандарты, а именно международные стандарты на *системы менеджмента охраны труда и профессиональной безопасности OHSAS 18001*. Использование данных стандартов предполагает управление безопасностью персонала предприятия как составную часть управления предприятием в целом. Их применение позволяет устранить не только существующие, но и многие из потенциальных причин происшествий.

На рисунке 1 представлена схема построения нормативно-технической документации предприятия в порядке уменьшения юридической силы.

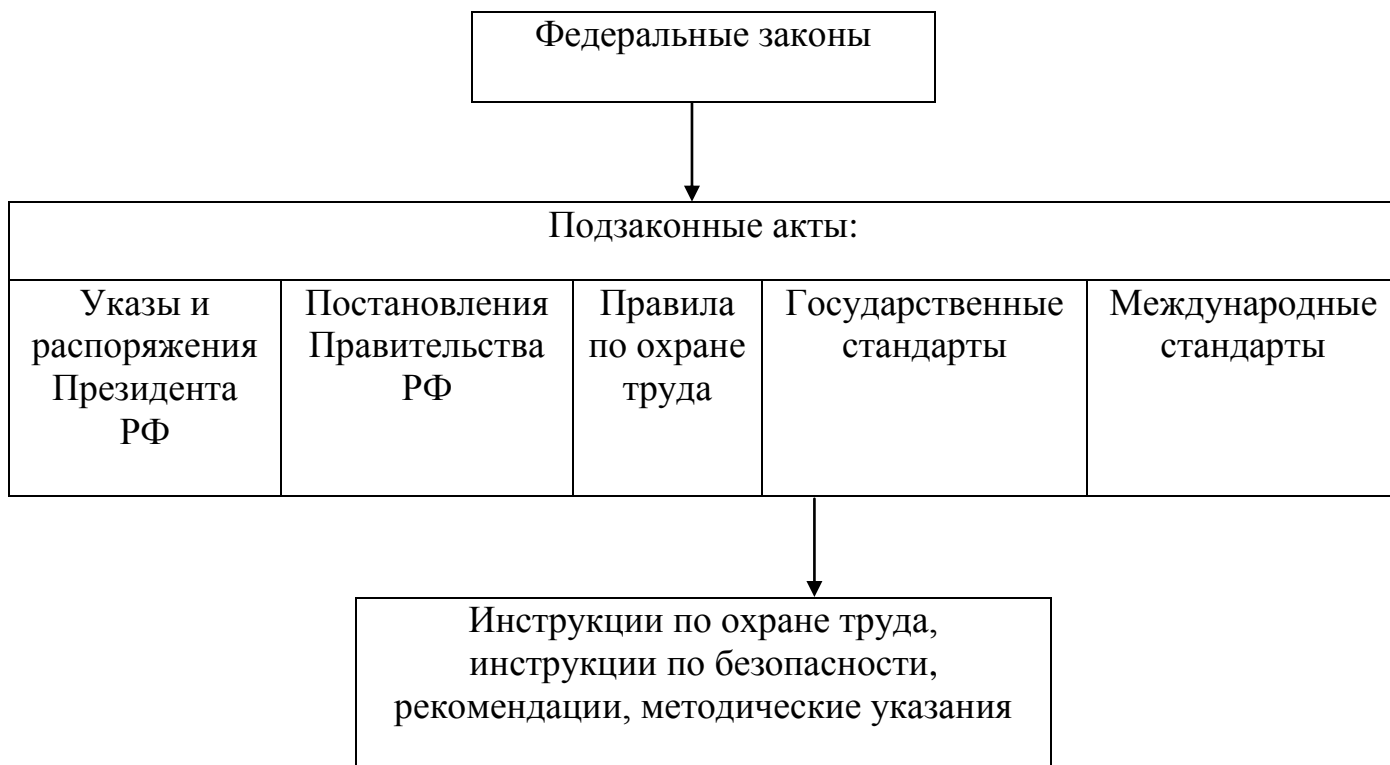


Рисунок 1 – Примеры нормативно-технической документации предприятия в порядке уменьшения юридической силы

2.3 Основные направления государственной политики в области охраны труда

В соответствии со статьей 210 ТК РФ основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
- государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защита законных интересов работников, пострадавших от случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;
- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

- подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;
- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
- международное сотрудничество в области охраны труда;
- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей [15].

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

2.4 Трудовое право и социальное обеспечение

2.4.1 Право и гарантии работника на труд, отвечающие требованиям безопасности и гигиены

В соответствии с положением Конституции Российской Федерации (ст.37) каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям

безопасности и гигиены, а также право на судебную защиту своих трудовых и гражданских прав [15].

Трудовой кодекс РФ и Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» конкретизируют данное положение.

Согласно статьи 219 ТК РФ и статьи 9 Закона об охране труда каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- 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;

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

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

- компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Государство согласно статьи 220 ТК РФ и статьи 9 Закона об охране труда гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

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

На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

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

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

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

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

Дополнительные гарантии охраны труда представляются отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 224 ТК РФ).

В соответствующих случаях работодатель обязан:

- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в

предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой;

- устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;
- создавать для инвалидов условия труда, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации проводить другие мероприятия.

2.4.2 Обязанности работника в области охраны труда

Важнейшим условием сохранения жизни и здоровья работников является выполнение ими требований охраны труда, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда. Обязанности работников в области охраны труда изложены в ст. 15 ФЗ «Об основах охраны труда РФ», согласно которой каждый работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или выше стоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) [15].

Рекомендуется изложенные обязанности работника по соблюдению требований охраны труда вносить специальным разделом в трудовой договор при оформлении на работу.

2.4.3 Режимы труда и отдыха

Режим труда и отдыха – это устанавливаемые для каждого вида работ порядок чередования и продолжительность периодов работы и отдыха. Правильное (научно обоснованное) чередование процессов труда и отдыха обеспечивает при высокой работоспособности сохранение здоровья работающих и предотвращение травматизма [12]. Продолжительность и виды отдыха должны подчиняться одной цели - максимальному ограничению утомления как важнейшему фактору предупреждения травматизма и обеспечения высокой устойчивой работоспособности человека. Работоспособность человека, его реакция на различные вредные и опасные производственные факторы, зависят от длительности непрерывного трудового процесса. При непрерывной работе в течение рабочего дня кроме физической усталости может появиться и психологическая усталость. Причем психологическая перегрузка при работе, связанной с принятием большого количества решения или слежением за показаниями многих приборов, может наступить быстрее физической. При наличии других вредных и опасных производственных факторов (шум, вибрация, загазованность и т. п.) это может привести не только к травмированию, но даже к созданию аварийной ситуации с тяжелыми последствиями.

Работодатель должен обеспечить строгое соблюдение режима труда и отдыха, установленного Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами о труде, правилами внутреннего трудового распорядка предприятия.

ТК РФ (ст. 91) устанавливает нормальную продолжительность рабочей недели в 40 часов. Для работников в возрасте до шестнадцати лет 40-часовая рабочая неделя сокращается на 16 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - на 4 часа, для инвалидов - на 5 часов в неделю.

Если работа осуществляется во вредных и опасных условиях, то продолжительность рабочей недели сокращается на 4 часа и составляет 36 часов.

Продолжительность рабочего времени учащихся в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины недельной нормы, т. е. 20 часов.

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (ст. 93 ТК РФ). Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного (28 календарных дней) оплачиваемого отпуска.

Согласно статьи 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

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

- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3,5 часа;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлено сохранение продолжительности рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе менее - 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, оговоренных ТК РФ (ст. 99). Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Федеральным законодательством.

Что касается видов отдыха, то Трудовым кодексом предусматриваются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- отпуск.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда (работа на открытом воздухе в холодное время года грузчиками, занятым на погрузочно-разгрузочных работах и др.)

Длительность и чередование перерывов должны не только восстанавливать основные физиологические функции работника, и сохранять положительные факторы, способствующие обеспечению устойчивой работоспособности.

Особое значение в профилактике утомления имеет активный отдых, в частности физические упражнения, проводимые во время коротких производственных перерывов (физкультурных пауз). Физкультура повышает производительность труда от 3 % до 14 % и улучшает некоторые показатели физического состояния организма работающего.

В последнее время для снятия нервно-психического напряжения, борьбы с утомлением, восстановления работоспособности довольно успешно используется физкультурная музыка, а также кабинеты релаксации или комнаты психологической разгрузки. Музыка не только улучшает настроение работающих, но и повышает работоспособность и производительность труда.

Относительно новым элементом психологической разгрузки является аутогенная тренировка, основанная на комплексе приемов психической саморегуляции и несложных физических упражнений со словесным самовнушением. Главное внимание уделяется приобретению и закреплению навыков

мышечного расслабления, позволяющих нормализовать психическую деятельность, эмоциональную сферу и вегетативную функции.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение в эти дни возможно с письменного согласия работника и в особых случаях (авария, катастрофа, стихийное бедствие, предотвращение несчастных случаев и т. п.).

Согласно ТК РФ работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Основной отпуск исчисляется продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Федеральным законодательством.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. Отпуск за последующие годы предоставляется в соответствии с очередностью, установленной в данной организации.

2.4.4 Медицинские осмотры

В соответствии со ст. 213 ТК РФ и ст. 14 ФЗ № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» работодатель обязан организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников организации [1,2,15].

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят за счет средств работодателя

обязательные предварительные и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения порученной работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других организаций проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в установленном порядке.

Работники проходят предварительный медицинский осмотр до заключения трудового договора.

Перечень вредных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медосмотры, и порядок их проведения в настоящее время устанавливаются Минздравом России. По решению органов местного самоуправления в отдельных организациях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медосмотров.

Медицинские осмотры (предварительные, периодические, внеочередные и предрейсовые) работников производятся за счет средств работодателя. При уклонении работника от прохождения медосмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель не должен допускать работника к выполнению им трудовых обязанностей.

Целью предварительных медосмотров при поступлении на работу является определение соответствия состояния здоровья работника поручаемой ему работе.

Целью периодических медосмотров является динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников в условиях воздействия профессиональных вредностей, профилактика и своевременное установление начальных признаков профзаболеваний общих заболеваний, препятствующих продолжению работы с вредными, опасными веществами и производственными факторами, а также предупреждение несчастных случаев.

Предварительные, периодические и внеочередные медосмотры могут проводить лечебно-профилактические учреждения всех организационно-правовых форм и форм собственности, имеющие соответствующую лицензию и сертификат в соответствии с утвержденным порядком и медицинскими регламентами, включающими в себя перечень врачей, участвующих в проведении этих медицинских осмотров.

Основным лицом, проводящим предварительные и периодические медосмотры, является лечащий врач лечебно-профилактического учреждения, оказывающий медицинскую помощь.

В организации составляется перечень профессий, при работе на которых обязательно прохождение медицинских осмотров. С 2011 года применяется Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 года № 302н, которым утвержден перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок проведения этих осмотров (обследований). Перечень в конкретной организации составляется на основании приказа руководителя организации об утверждении перечней вредных, опасных веществ и производственных факторов, а также работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические осмотры работников, и согласовывается с органами санэпиднадзора.

На основании данного перечня профессий составляется поименный список работников, в котором указывается вредный или опасный фактор, воздействующий на работника, профессия, стаж работы по этой профессии.

Поименный список согласовывается с органами санэпиднадзора и один экземпляр передается в медицинское учреждение, с которым заключается договор на проведение медицинского осмотра.

По окончании прохождения предварительных и периодических медицинских осмотров работнику выдается соответствующее медицинское заключение, подписанное лечащим врачом и скрепленное печатью лечебно-профилактической организации, один экземпляр которого передается в организацию и хранится в личном деле работающего.

В случае индивидуального допуска в указанное заключение вносятся данные об обязательном пользовании протеза, слухового аппарата, очками и др.

Работникам (освидетельствуемым), которым противопоказана работа с вредными, опасными веществами и производственными факторами, выдается заключение клинико-экспертной комиссии (КЭК) на руки и копия пересылается в трехдневный срок работодателю, выдавшему направление.

На основании заключительных актов по результатам медицинских осмотров составляется график прохождения периодических медицинских освидетельствований.

Лица с нарушениями здоровья, препятствующими применению средств индивидуальной защиты (СИЗ), в частности средств индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД), не должны допускаться к работам в условиях, когда применение СИЗ обязательно. Вопрос о допуске или не допуске к работе в условиях применения СИЗОД рассматривается при предварительных и периодических медицинских осмотрах.

Работодателю рекомендуется:

- составить в месячный срок после получения от Центра Госсанэпиднадзора данных о контингентах лиц, подлежащих периодическим медосмотрам, поименный список таких лиц с указанием наименования производства, цехов, профессий, вредных, опасных веществ и производственных факторов, воздействию которых подвергаются работники, стажа работы в данных условиях;

- своевременно направить работников на периодические медосмотры, а также на внеочередные медосмотры при наличии показаний, указывая в направлениях на медицинский осмотр перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, оказывающих воздействие на работника (направление выдается работодателем на руки работнику для предоставления лечащему врачу лечебно-профилактического учреждения, проводящему медосмотр);

- не допускать к работе лиц, не прошедших предварительный или периодический осмотр, либо не допущенных к работе по медицинским показаниям;

- обеспечить лиц, направляемых на предварительные медицинские осмотры, бланками направлений, куда вносятся результаты медицинских обследований и заключение о возможности выполнения по состоянию здоровья поручаемой им работы.

2.4.5 Особенности охраны труда женщин

В России из общего числа работающих более 50 % составляют женщины. Трудовой кодекс РФ, Закон об основах охраны труда в Российской Федерации, другие нормативные правовые акты труд женщин, предоставление им отпусков и различных льгот регламентируют особо [2, 14, 15,16].

Труд женщин ограничивается применением на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ, связанных с непостоянным пребыванием под землей, работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

В целях обеспечения здоровья и безопасных условий труда для женщин, работающих в организациях любых форм и видов собственности, постановлением Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105 утверждены нормы предельно допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Предельно допустимая масса груза при чередовании с другой работой (до двух раз в час) – 10 кг. Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 7 кг. Величина динамической работы, совершаемой в течение

каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности - 1750 кгм, с пола - 875 кгм. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

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

В настоящее время действует перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 (приложение 4). Работодатель согласно данному постановлению может принять решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в названный перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда этих рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъектов Российской Федерации.

Трудовым кодексом РФ предусматривается целый ряд трудовых льгот беременным женщинам и женщинам по уходу за малолетним ребенком.

Так, согласно статьи 254 ТК РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

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

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

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

Женщинам по их заявлению (ст. 255 ТК РФ) и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

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

В соответствии со статьей 256 ТК РФ женщине по ее заявлению предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом.

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

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

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

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

Согласно статьи 257 ТК РФ женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

ТК РФ статьей 258 предусматривает перерывы для кормления ребенка работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

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

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

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

Беременных женщин (ст. 259 ТК РФ) запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины,

имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию (ст. 260 ТК РФ) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает четкие гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора (ст. 261).

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

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

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается за исключением увольнения по следующим причинам (ст. 81 ТК РФ):

- ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем - физическим лицом;
- состояния здоровья работника в соответствии с медицинским заключением;
- неоднократность неисполнения или однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, появления на работе в нетрезвом состоянии, разглашение охраняемой законом тайны, совершения хищения, нарушение требований по охране труда (если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий);

- совершение действий работником, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему (речь идет об обслуживании денежных или товарных ценностей);

- совершения работником аморального поступка, несовместимого с выполнением воспитательных функций;

- одностороннего грубого нарушения руководителем организации, его заместителем своих трудовых обязанностей;

- предоставление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Женщинам, равно как и отцу (опекуну, попечителю), предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет.

Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в учебное время продолжительностью до 14 календарных дней.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

2.4.6 Особенности охраны труда молодежи в возрасте до восемнадцати лет

Особенности охраны труда молодежи в возрасте до восемнадцати лет регулируются статьями 265 - 272 ТК РФ [15,16]. В соответствии со статьей 265 ТК РФ лицом в возрасте до восемнадцати лет запрещается работать на производстве с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство,

перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

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

Министерство труда и социального развития Российской Федерации своим постановлением от 07 апреля 1999 г. № 7 утвердило предельно допустимые нагрузки для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

Предельно допустимая масса груза при подъеме и перемещении вручную постоянно в течение рабочей смены для юношей 14 лет - 3 кг, 15 лет - 3 кг, 16 лет - 4 кг, 17 лет - 4 кг; для девушек 14 лет - 2 кг, 15 лет - 2 кг, 16 лет - 3 кг, 17 лет - 3 кг.

Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: постоянно (более двух раз в час) для юношей 14 лет - 6 кг, 15 лет - 7 кг, 16 лет - 11 кг, 17 лет - 13 кг; для девушек 14 лет - 3 кг, 15 лет - 4 кг, 16 лет - 5 кг, 17 лет - 6 кг; при чередовании с другой работой (до двух раз в час) для юношей 14 лет - 12 кг, 15 лет - 15 кг, 16 лет - 20 кг, 17 лет - 24 кг; для девушек 14 лет - 4 кг, 15 лет - 5 кг, 16 лет - 7 кг, 17 лет - 8 кг.

Суммарная масса груза, перемещаемая в течение смены: с подъемом с рабочей поверхности для юношей 14 лет - 400 кг, 15 лет - 500 кг, 16 лет - 1000 кг, 17 лет - 1500 кг; для девушек 14 лет - 180 кг, 15 лет - 200 кг, 16 лет - 400 кг, 17 лет - 500 кг; подъем с пола для юношей 14 лет - 200 кг, 15 лет - 250 кг, 16 лет - 500 кг, 17 лет - 700 кг; для девушек 14 лет - 90 кг, 15 лет - 100 кг, 16 лет - 200 кг, 17 лет - 250 кг.

Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполнением постоянной профессиональной работы.

В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать: для юношей 14 лет - 12 кг, 15 лет - 15 кг, 16 лет - 20 кг, 17 лет - 24 кг; для девушек 14 лет - 4 кг, 15 лет - 5 кг, 16 лет - 7 кг, 17 лет - 8 кг.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда молодежи до восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 (в редакции от 20 июня 2001 г. № 473).

Названное постановление содержит ряд положений, поясняющих порядок применения Перечня. Приведем суть этих положений:

- применение труда лиц моложе восемнадцати лет на работах, включенных в Перечень, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовой формы собственности;

- учащиеся всех видов образования, студенты, достигшие шестнадцатилетнего возраста, могут находиться на работах, включенных в Перечень, но не свыше четырех часов в день при условии строгого соблюдения норм и правил по охране труда; разрешение на прохождение производственной практики не распространяется на отдельные условия и виды работ, а именно, работа на вахте, верхолазные, взрывоопасные работы, подземные и подводные работы;

- профессиональная подготовка молодежи по работам и профессиям, включенных в Перечень, допускается для лиц не моложе семнадцати лет при условии достижения к моменту окончания обучения восемнадцатилетнего возраста;

- выпускники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, закончившие профессиональную подготовку со сроком обучения не менее трех лет по профессиям, включенным в Перечень, и не достигшие восемнадцатилетнего возраста, могут допускаться к работе по этим профессиям на аттестованных рабочих местах при условии строгого соблюдения в этих производствах и на работах действующих правил и норм по охране труда;

- работодатель может принимать решение о применении труда лиц моложе восемнадцати лет на работах, включенных в Перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест,

при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъектов РФ.

Молодые люди в возрасте до восемнадцати лет согласно статьи 266 ТК РФ принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные ТК РФ медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

ТК РФ (ст. 268) запрещает направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное мя, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации).

ТК РФ (ст. 269) устанавливает дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 270 ТК РФ) нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

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

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

2.4.7 Охрана труда инвалидов

К инвалидам относятся лица, у которых нарушено здоровье со стойким расстройством функций организма, что обусловлено заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приведшими к ограничению жизнедеятельности и вызывающими необходимость его социальной защиты.

Социальную защиту инвалидов, в том числе трудоустройство, гарантирует Конституция Российской Федерации и Федеральный закон от 24 ноября 1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Организациям, численность работников в которых составляет более 30 человек, устанавливается определенная квота для приема на работу инвалидов, невыполнение которой работодателем влечет за собой обязательную плату за каждого неустroенного инвалида.

Трудовой кодекс РФ содержит ряд норм, направленных на обеспечение гарантий работающим инвалидам [15,16].

Согласно статьи 92 ТК РФ для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с

сохранением полной оплаты труда. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать установленную по медицинским показаниям (ст. 94 ТК РФ).

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работам в выходные дни допускается только с их согласия и лишь при условии, если такие работы не запрещены им по медицинским показаниям. При этом инвалиды должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

Что касается работы в ночное время, то согласно ст. 96 ТК РФ инвалиды к ней не допускаются.

Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Однако Трудовой кодекс допускает предоставление работающим инвалидам без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

Работодатель согласно статьи 224 ТК РФ обязан создать условия труда для инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

2.5 Ответственность за нарушение требований охраны труда

Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, трудовыми договорами (контрактами), или препятствующие деятельности представителей органов госнадзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут дисциплинарную, административную, материальную и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации [15,17,18].

Различают следующие виды дисциплинарных взысканий:

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

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

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

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

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

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

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

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

К административным взысканиям за нарушение требований охраны труда относятся административный штраф и дисквалификация [17].

Административный штраф является денежным взысканием, а дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица,

входить в совет директоров (наблюдательный совет). Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения, либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно не обеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда.

Непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществлен контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда.

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения влечет наложение административного штрафа в размере от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет наложение административного штрафа в размере от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет

наложение административного штрафа в размере от двадцати до сорока минимальных размеров оплаты труда.

Увольнение работника в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки влечет наложение административного штрафа в размере от сорока до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда предусматривает следующие виды наказаний:

- штраф;
- лишение права занимать определенную должность и заниматься определенной деятельностью;
- исправительные работы;
- лишение свободы на определенный срок.

Нарушение правил охраны и безопасности труда, совершенные лицом, на котором лежат обязанности по соблюдению требований охраны труда, если это повлекло по неосторожности причинение тяжелого или средней тяжести вреда здоровью человека, - наказывается штрафом от 200 до 500 минимальных размеров оплаты труда, либо исправительными работами или лишением свободы до 2 лет.

То же деяние, повлекшее смерть человека, - наказывается лишением свободы до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью сроком до 3 лет или без этого.

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

- 1) когда на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

5) причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

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

Организации, выпускающие и поставляющие продукцию, не отвечающую требованиям охраны труда, возмещают потребителям нанесенный вред в соответствии с гражданским законодательством РФ.

Решения, принятые руководителями государственных инспекций труда и государственными инспекторами труда, могут быть обжалованы в административном порядке или в суд.

Обжалование не приостанавливает выполнение предписаний до принятия решения в административном или судебном порядке.

Материальная ответственность должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда состоит во взыскании с них полностью или частично сумм, выплаченных предприятием работникам, потерпевшим от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Помимо ответственности за нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, предусмотренной статьей 143 УК РФ он устанавливает ответственность и за оставление без помощи лица, находящегося в опасном для жизни или здоровья состоянии и лишенного возможности принять меры к самосохранению по малолетству, старости, болезни или вследствие своей беспомощности. Согласно статье 125 УК РФ тот, кто оставил без помощи лицо, находящееся в опасном для жизни или здоровья состоянии, либо сам поставил его в опасное для жизни или здоровья состояние наказывается штрафом в размере от пятидесяти до ста минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного месяца, либо обязательными работами на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до одного года, либо арестом на срок до трех месяцев.

3 Организационные основы охраны труда

3.1 Трудовые отношения между работодателем и работником

В соответствии со ст. 15 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель [15,16].

В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работодатель имеет право:

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них [19].

Работодатель обязан:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.2 Коллективный договор и ответственность сторон по его выполнению

Право работников на заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей является одним из его основных трудовых прав и закреплено в ст. 21 ТК РФ [1, 15, 20].

В соответствии со ст. 40 ТК РФ коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

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

- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;

- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

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

Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

3.3 Служба охраны труда, ее задачи и функции

В соответствии со ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области [2,19].

Службу рекомендуется организовать в форме самостоятельного структурного подразделения организации, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем.

Служба осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями организации, комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов, службой охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), а также с федеральными органами исполнительной власти и органом исполнительной власти соответствующего субъекта Российской Федерации в области охраны труда, органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и органами общественного контроля.

Основными задачами службы охраны труда являются:

- 1 Организация и координация работы по охране труда.
- 2 Контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов органа управления, учреждения.
- 3 Информирование и консультирование руководителей и работников по вопросам охраны труда.

Для выполнения поставленных задач на службу (специалиста) по охране труда возлагаются следующие функции:

1 Учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами.

2 Оказание помощи подразделениям в организации и проведении измерений параметров опасных и вредных производственных факторов.

3 Организация, методическое руководство специальной оценкой условий труда, сертификацией работ по охране труда и контроль за их проведением.

4 Проведение совместно с представителями соответствующих подразделений и с участием уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда.

5 Участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструированных объектов, а также в работе комиссий по приемке из ремонта аппаратов, оборудования, приборов в части соблюдения требований охраны труда.

6 Участие в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда.

7 Разработка совместно с другими подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, заболеваний, обусловленных производственными факторами; оказание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий.

8 Участие в составлении разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда, соглашения по охране труда организации.

9 Оказание помощи руководителям подразделений в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда.

10 Организация расследования и участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях .

11 Оформление и хранение документов, касающихся требований охраны труда (актов по форме Н-1 и других документов по расследованию несчастных случаев на производстве, протоколов измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, оценки оборудования по фактору травмобезопасности, материалов специальной оценки рабочих мест по условиям труда, сертификации работ по охране труда и др.), в соответствии с установленными сроками.

12 Участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями.

13 Составление отчетности по охране и условиям труда по формам, установленным государственными органами статистики.

14 Разработка программ обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя; проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу (в том числе временно), командированными, а также учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.

15 Организация своевременного обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя, и участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда.

16 Составление (при участии руководителей подразделений) перечней профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда.

17 Оказание методической помощи руководителям подразделений при разработке и пересмотре инструкций по охране труда.

18 Обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами организации (правилами, нормами, инструкциями по охране труда), наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда.

19 Организация и руководство работой кабинета по охране труда, подготовка информационных стендов, уголков по охране труда в подразделениях.

20 Организация совещаний по охране труда.

21 Ведение пропаганды по вопросам охраны труда с использованием для этих целей внутреннего радиовещания, телевидения, видео- и кинофильмов, малотиражной печати, стенных газет, витрин и т.д.

22 Доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, коллективного договора, соглашения по охране труда организации.

23 Рассмотрение писем, заявлений, жалоб работников, касающихся вопросов условий и охраны труда, подготовка предложений руководителю организации (руководителям подразделений) по устранению выявленных недостатков.

24 Осуществление контроля за:

- соблюдением работниками требований законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;

- обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;
- соблюдением положений Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73 о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- выполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий и охраны труда, разделом коллективного договора, касающимся вопросов охраны труда, соглашением по охране труда, а также за принятием мер по устранению причин, вызвавших несчастный случай на производстве (информация из акта по форме Н-1), выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, других мероприятий по созданию безопасных условий труда;
- наличием в подразделениях инструкций по охране труда для работников согласно перечню профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром;
- проведением специальной оценки условий труда и подготовкой к сертификации работ по охране труда;
- своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;
- эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем;
- состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;
- своевременным проведением обучения по охране труда, проверки знаний требований охраны труда и всех видов инструктажа по охране труда;
- организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

25 Анализ и обобщение предложений по расходованию средств фонда охраны труда организации (при его наличии), разработка направлений их наиболее эффективного использования, подготовка обоснований для выделения организации средств из территориального фонда охраны труда (при его наличии) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Руководитель организации должен обеспечить необходимые условия для выполнения работниками Службы своих полномочий.

Для выполнения функциональных обязанностей работники службы охраны труда имеют право:

1 В любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать производственные, служебные и бытовые помещения учреждений, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по вопросам охраны труда.

2 Проверять состояние условий и охраны труда в структурных подразделениях учреждений и предъявлять руководителю и другим ответственным работникам обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений охраны труда и контролировать их выполнение.

3 Привлекать по согласованию с руководителем учреждения, структурных подразделений соответствующих специалистов к проверке состояния условий труда.

4 Запрашивать и получать от руководителей учреждений, структурных подразделений материалы по вопросам охраны труда, требовать письменное объяснение от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда.

5 Требовать от руководителей структурных подразделений отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, не использующих средств индивидуальной защиты или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда.

6 Представлять руководителям организаций предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по созданию здоровых и безопасных условий труда, а также о привлечении к ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

7 Представительствовать по поручению руководства в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов по охране труда.

3.4 Комитеты (комиссии) по охране труда

В соответствии со ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда [3, 9,16].

На комитет по охране труда могут возлагаться следующие основные задачи:

- разработка на основе предложений членов комитета программы совместных действий работодателя, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

- организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

Для выполнения поставленных задач на комитет возлагаются следующие функции:

- рассмотрение предложений работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;

- оказание содействия работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда;

- участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в организации, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений;

- информирование работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

- доведение до сведения работников организации результатов специальной оценки условий труда и сертификации работ по охране труда;
- информирование работников организации о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;
- содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;
- содействие своевременному обеспечению работников организации, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, молоком, другими равноценными пищевыми продуктами и лечебно-профилактическим питанием;
- участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;
- подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;
- рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю, профсоюзному

выборному органу и (или) иному уполномоченному работниками представительному органу.

Для осуществления возложенных функций комитету по охране труда предоставляются следующие права:

- получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

- заслушивать на заседаниях комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

- заслушивать на заседаниях комитета руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции комитета;

- вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

- содействовать разрешению трудовых споров, связанных с изменением условий труда.

3.5 Специальная оценка условий труда

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Методика измерений вредных и опасных производственных факторов определяется Приказом Минтруда России от 24.01.2014 г. № 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению" [14,16].

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации специальная оценка условий труда производится в порядке, который устанавливается федеральным органом исполнительной власти и является обязательной процедурой. Данный орган власти осуществляет функции по разработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для:

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

- обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;
- осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- организации в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций;
- установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- подготовки статистической отчетности об условиях труда;
- решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;
- определения в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом государственных нормативных требований охраны труда видов санитарно-бытового

обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;

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

- оценки уровней профессиональных рисков [2].

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

В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом работодателя. Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

Комиссия до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

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;

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 опасных производственных факторов на работников;

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

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

Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления указанных случаев [2].

Специальная оценка условий труда (СОУТ) включает в себя следующие этапы:

1) идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;

2) исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов;

3) отнесение условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) или опасности к классу (подклассу) условий труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

4) оформление результатов проведения специальной оценки условий труда.

Идентификация осуществляется экспертом организации, проводящей СОУТ. Результаты идентификации утверждаются Комиссией структурного подразделения.

Идентификация не осуществляется в отношении:

1) рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

2) рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда;

3) рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных проверок или СОУТ были установлены вредные и опасные условия труда.

В отношении рабочего места, на котором вредные и (или) опасные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подается декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Все вредные и опасные факторы, которые идентифицированы на рабочем месте, подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям в соответствии с утвержденной методикой. Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и опасных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром) и экспертами организации, проводящей СОУТ.

Перечень факторов производственной среды и трудового процесса, формируется исходя из государственных нормативных требований охраны труда приведенных в Классификаторе вредных и опасных производственных факторов, характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых сырья и материалов, результатов ранее проводившихся измерений показателей вредных и опасных производственных факторов, а также предложений работников в соответствии с установленной методикой.

При проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и опасных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку.

Результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям.

По результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов экспертом осуществляется отнесение условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности к классу (подклассу) условий труда (далее - отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда).

Протокол измерений и оценок подписывается специалистами организации, проводившей СОУТ, а также ответственным должностным лицом и заверяется печатью организации с присвоением уникального номера протокола.

При соответствии условий труда на рабочем месте гигиеническим нормативам, рабочее место признается «соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда».

При несоответствии условий труда на рабочем месте гигиеническим нормативам рабочее место признается «не соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда».

При отнесении условий труда на рабочем месте к опасным условиям труда работодателем незамедлительно разрабатывается и реализуется комплекс мер, направленных на снижение уровня воздействия опасных факторов производственной среды и трудового процесса либо на уменьшение времени их воздействия.

В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и опасные факторы производственной среды:

1) физические факторы - аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная,

неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);

2) химические факторы - химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа;

3) биологические факторы - микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний.

В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса:

1) тяжесть трудового процесса - показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;

2) напряженность трудового процесса - показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

Правила выдачи средств индивидуальной защиты и пользования ими, а также ответственность и организация контроля за обеспечением работников средствами индивидуальной защиты установлены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

Оценка обеспеченности работников СИЗ осуществляется посредством сопоставления фактически выданных средств с Нормами бесплатной выдачи рабочим и служащим сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, а также смывающих и обезвреживающих средств. Проверяется соблюдение правил обеспечения СИЗ (наличие личной карточки учета, заполненной в установленном порядке) (согласно п. 31 Порядка №342н).

В типовых нормах приведены наименования СИЗ и установлены нормы их выдачи. Норма выдачи «по поясам» означает, что сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от местных климатических условий. Эта зависимость указывается в примечаниях к типовым нормам выдачи.

Начальный этап состоит в определении отраслевой принадлежности рабочих мест и выбору типовых отраслевых норм, в соответствии с которыми производится обеспечение работников СИЗ. Если профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих типовых отраслевых нормах, средства индивидуальной защиты выдаются по типовым нормам выдачи СИЗ работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики независимо от того к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ.

На следующем этапе оценки обеспеченности работников СИЗ проводится сопоставление фактически выданных средств индивидуальной защиты с установленными нормами. В предварительно составленном протоколе, на основании полученной в организации информации, заполняются соответствующие графы.

По результатам специальной оценки условий труда организация, проводящая специальную оценку условий труда, разрабатывает план мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда в организации. План мероприятий разрабатывается на основании превышения норм измеренными значениями вредных и опасных производственных факторов для конкретных рабочих мест.

3.6 Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдаются бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты. Для защиты работников применяются средства индивидуальной защиты (СИЗ). Средства индивидуальной 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 (ст. 209 Трудового кодекса РФ). В соответствии с ГОСТ 12.4.011-89 Средства защиты работающих в зависимости от характера их применения подразделяют на две категории: средства коллективной защиты и средства индивидуальной защиты [2,10,16].

Средствами индивидуальной защиты называют средства, предназначенные для обеспечения безопасности одного работающего.

К средствам индивидуальной защиты относятся:

1 Костюмы изолирующие: пневмокостюмы, гидроизолирующие костюмы, скафандры.

2 Средства защиты органов дыхания: противогазы, респираторы, самоспасатели, пневмошлемы, пневмомаски, пневмокуртки.

3 Одежда специальная защитная: тулупы, пальто; полупальто, полушубки; накидки; плащи, полуплащи; халаты; костюмы; куртки, рубашки; брюки, шорты; комбинезоны, полукOMBинезоны; жилеты; платья, сарафаны; блузы, юбки; фартуки; наплечники.

4 Средства защиты ног: сапоги; сапоги с удлиненным голенищем; сапоги с укороченным голенищем; полусапоги; ботинки; полуботинки; туфли; бахилы; галоши; боты; тапочки (сандалии); унты, чуквяки; щитки, ботфорты, наколенники, портянки.

5 Средства защиты рук: рукавицы; перчатки; полуперчатки; напальчники; наладонники; напульсники; нарукавники, налокотники.

6 Средства защиты головы: каски защитные; шлемы, подшлемники; шапки, береты, шляпы, колпаки, косынки, накомарники.

7 Средства защиты глаз: очки защитные.

8 Средства защиты лица: щитки защитные лицевые.

9 Средства защиты органа слуха: противошумные шлемы; противошумные вкладыши; противошумные наушники.

10 Средства защиты от падения с высоты и другие предохранительные средства: предохранительные пояса, тросы; ручные захваты, манипуляторы; наколенники, налокотники, наплечники.

11 Средства дерматологические защитные: защитные; очистители кожи; репаративные средства.

12 Средства защиты комплексные.

Выдаваемые работникам спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты считаются собственностью организации и подлежат обязательному возврату: при увольнении, при переводе на другую работу, по окончании сроков носки взамен получаемой новой, если в организации не установлен иной порядок.

Средства индивидуальной защиты выдаются на определенный срок, который исчисляется со дня их выдачи работнику.

Администрация обязана заменить или отремонтировать спецодежду и спецобувь, пришедшие в негодность до истечения установленного срока носки по причинам, не зависящим от работника.

Неприменение средств индивидуальной защиты может привести к несчастным случаям.

4 Надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда

4.1 Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда

Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляются федеральной инспекцией труда – единой федеральной централизованной системой государственных органов [3,4].

Положение о федеральной инспекции труда утверждается Правительством Российской Федерации.

Государственные инспектора труда при исполнении своих обязанностей имеют право:

- беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм;

- запрашивать и безвозмездно получать от руководителей и иных должностных лиц организаций, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ;

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

- предъявлять руководителям и иным должностным лицам организаций обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства об охране труда, о привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны

труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;

- отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

- запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, при необходимости приглашать их в инспекцию труда в связи с находящимися в производстве делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности;

- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законодательства об охране труда и возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Государственные инспектора труда являются федеральными государственными служащими.

Государственные инспектора труда несут ответственность за противоправные действия или бездействие в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда наряду с федеральной инспекцией труда осуществляются федеральными органами исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять функции надзора и контроля в пределах своих полномочий.

4.2 Общественный контроль за охраной труда

Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда осуществляется профессиональными союзами и иными представительными органами, которые вправе создавать в этих целях собственные инспекции, а также избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов (ст.22 ТК РФ) [3,10].

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

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательства об охране труда;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять их самостоятельное расследование;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций об условиях и охране труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- выдавать работодателям обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения работодателями их обязательств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

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

- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда или сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

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

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

4.3 Сертификация работ по охране труда

На своем предприятии, согласно ТК РФ, руководитель обязан обеспечить сертификацию работ по охране труда [15]. Документ, который удостоверяет соответствие проводимых предприятием работ по охране труда государственным нормативным требованиям, называется сертификат соответствия работ по охране труда или сертификат безопасности.

Постановлением №28 Минтруда РФ от 24 апреля 2002 года утверждены:

- правила сертификации работ по охране труда;
- положение о системе сертификации работ по охране труда в организациях (ССОТ).

Для создания безопасных условий труда и реализации механизма экономической заинтересованности работодателей в улучшении условий труда на предприятиях и в организациях проводится сертификация работ по охране труда. Основные объекты сертификации при этом – работы по охране труда, которые

выполняются организациями независимо от форм собственности и организационно-правовых форм. Также при сертификации координируется деятельность работодателя и службы охраны труда по обеспечению безопасных условий труда на предприятии, процедуры проведения специальной оценки условий труда и проверки знаний требований охраны труда.

Для проведения сертификации формируется сеть органов (центров) и лабораторий, аккредитованных в установленном порядке.

При проведении сертификации органы (центры) формируют комплекс нормативно-правовых актов, необходимых для проведения процедуры сертификации. При наличии заявления от предприятия они проводят сертификацию и выдают сертификаты соответствия работ по охране труда. Такие органы имеют банк данных по обладателям сертификатов по безопасности.

Для полноты проведения процедуры сертификации необходимо наличие испытательных лабораторий, которые проводят замеры параметров опасных и вредных факторов и выдают протоколы этих измерений.

Протоколы с результатами проведения специальной оценки условий труда на предприятии передаются работодателем в орган по сертификации вместе с заявлением на проведение работ, затем обеспечивается беспрепятственный допуск в организацию должностных лиц и экспертов по сертификации. В случае отрицательных результатов сертификации работодатель обязан разработать комплекс мероприятий по приведению объектов сертификации в соответствие с требованиями нормативных правовых актов по охране труда. В случае положительной сертификации на сертифицированных объектах должны поддерживаться условия труда, отвечающих таким требованиям охраны труда, на соответствие которым эти объекты были сертифицированы.

Если работы по охране труда соответствуют нормативным требованиям, орган по сертификации выдает знак соответствия работ по охране труда. Этот знак (рисунок 2) зарегистрирован в установленном порядке и наносится на сертификат соответствия работ по охране труда на предприятии. Затем им помечается вся нормативно-техническая документация по охране труда на предприятии, наносится

он любым технологическим способом, который обеспечивает его четкое и ясное изображение.

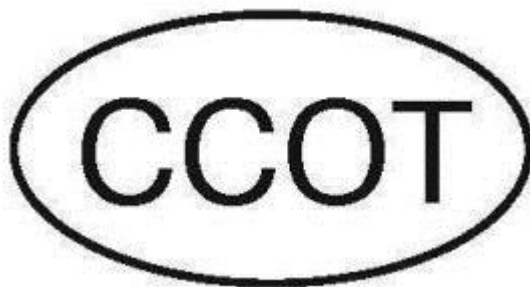


Рисунок 2 - Знак соответствия работ по охране труда

Этот знак может использоваться предприятием не только на официальных документах, но и на выставках, в рекламе и в печатных изданиях.

Процедура сертификации согласно законодательству является платной, оплачивает ее работодатель-заявитель.

В случае отказа в выдаче сертификата безопасности в Минтруде работает специальная комиссия по апелляциям, которая в течение 15 дней рассматривает заявления об апелляции и посылает решение в центральный орган ССОТ и заявителю.

Среди предприятий и организаций, желающих повысить эффективность и результативность своей деятельности, все большую популярность приобретает сертификация по *международным стандартам*.

Стандарты ИСО (ISO) помогают предприятиям внедрять и эффективно обеспечивать применение действенных систем по менеджменту качества и охране окружающей среды. Данные стандарты отражают рекомендации по оптимизации функционального механизма всего предприятия. Подобного плана стандарты действуют в большом перечне государств и в РФ, где международный стандарт, именующийся ИСО 9001 (либо ISO 9001), аналогичен ГОСТу Р ИСО 9001-2011. Эта система сертификации добровольная и не является принудительным требованием

государства, но организация, в которой есть сертификат ISO будет на рынке наиболее предпочтительной в качестве делового партнера.

Для контроля за вредными и опасными факторами на производстве и управления рисками была создана система Менеджмента профессиональной безопасности и здоровья **ОХСАС 18001** (OHSAS 18001). Данная система, включая новейшие методики управления безопасностью и рисками, совершенствует в комплексе весь бизнес-процесс предприятия.

Специальные аккредитованные компании занимаются сертификацией предприятий на основе международных стандартов и после процедуры всестороннего аудита предприятия выдают сертификат, пример которого представлен на рисунке 3.

Аудит предприятия-заявителя проводится в два этапа: документарная и выездная оценка соответствия независимым экспертом органа по сертификации и специалистом Росаккредитации либо добровольной или международной системы сертификации. В ходе выездной проверки на соответствие стандарту проверяется вся документация предприятия, а оформленный в конце проверки сертификат подтверждает наличие созданной и внедренной на предприятии системы менеджмента качества.

Большинство современных предприятий прибегают к процедуре сертификации по международным стандартам для решения следующих задач:

- возможность наносить на свои изделия маркировку, которая повышает доверие потребителя к товару;
- одно из условий для победы в тендере;
- заключение контракта с иностранным партнером.

Использование международных стандартов в системе управления охраной труда на предприятии позволяет не только количественно оценивать деятельность подразделений в области безопасности персонала (т.е. базируясь на прошедших событиях, могут приниматься управленческие решения для предотвращения возникновения данных событий впоследствии), но и осуществлять прогнозирование

видов и причин обстоятельств, которые могут привести к несчастному случаю, и на этой основе разрабатывать и осуществлять предупреждающие мероприятия.



Рисунок 3 – Сертификат соответствия стандарту OHSAS 18001:2007

4.4 Государственная экспертиза условий труда

Государственная экспертиза условий труда осуществляется Всероссийской государственной экспертизой условий труда и государственными экспертизами условий труда субъектов Российской Федерации.

Положение о Всероссийской государственной экспертизе условий труда утверждается Правительством Российской Федерации [3,10,16].

Задачами государственной экспертизы условий труда являются:

- контроль за условиями и охраной труда;
- контроль за качеством проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- контроль за правильностью предоставления компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда;
- подготовка предложений об отнесении организаций к классу профессионального риска в соответствии с результатами сертификации работ по охране труда в организациях.

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

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на рабочих местах, при проектировании строительства и реконструкции производственных объектов, при лицензировании отдельных видов деятельности, а также по запросам органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и судебных органов, органов управления охраной труда, работодателей, объединений работодателей, работников профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов.

Экспертиза проводится для проверки фактических условий труда и для оценок качества проведения специальной оценки условий труда, предоставления работникам гарантий и компенсаций по ее результатам. При этом предприятие

подает заявку на проведение экспертизы, совместно с которой предоставляет пакет документов (в каждом случае разный), в орган государственной экспертизы условий труда на бумажном носителе или в виде электронного документа через единый портал государственных и муниципальных услуг.

При проведении государственной экспертизы привлекаются те же испытательные лаборатории, которые помогают процедуре сертификации.

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

По результатам проведения экспертизы экспертом (экспертной комиссией) составляется проект заключения государственной экспертизы условий труда в двух экземплярах, который подписывается всеми членами экспертной комиссии и утверждается руководителем государственной экспертизы. Предприятию заявителю выдается заключение государственной экспертизы установленного образца.

4.5 Виды компенсаций за неблагоприятные условия труда

4.5.1 Классификация условий труда

В соответствии с гигиеническими критериями условия труда делятся на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные, которые подразделяются на 4 степени, и опасные [5].

Оптимальные (идеальные) условия (1 класс) – такие условия, при которых сохраняется здоровье работающих и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы производственных факторов установлены для микроклиматических параметров и факторов трудового процесса. Для других факторов условно за оптимальные принимаются такие

условия труда, при которых неблагоприятные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения.

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

Вредные условия труда (3 класс) – характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное действие на организм работающего и (или) его потомство.

Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работающих подразделяются на 4 степени вредности:

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

- 2 степень (3.2.) – уровни вредных факторов, вызывающие стойкие функциональные изменения, приводящие в большинстве случаев к увеличению производственно обусловленной заболеваемости с временной утратой трудоспособности, появлению легких форм профессиональных заболеваний (часто после 15 и более лет);

- 3 степень (3.3.) – условия труда, характеризующиеся такими уровнями вредных факторов, воздействие которых приводит к развитию профессиональных болезней легкой и средней степеней тяжести, росту хронической патологии, включая повышенные уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности;

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

Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс) характеризуются уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в том числе и тяжелых форм.

4.5.2 Виды компенсаций

Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является установление работникам льгот и компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда (ст. 210 ТК РФ) [15,16].

На законодательном уровне работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются следующие льготы и компенсации:

- устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»);

- предоставляется ежегодный дополнительный отпуск (ст. 116 ТК РФ, Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (с изменениями и дополнениями));

- оплата труда работников производится в повышенном размере (ст. 146-148 ТК РФ). Размеры доплат и условия выплаты устанавливаются работодателем и фиксируются в коллективных договорах;

- льготное пенсионное обеспечение, которое выражается в предоставлении пенсии раньше, чем на общих основаниях, при меньшем стаже работы и в больших размерах, в соответствии со Списками №1 и №2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и особо вредными, тяжелыми и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (старости) на льготных условиях, утвержденными Правительством РФ от 18 июля 2002 г. № 537;

- бесплатная выдача молока и лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК РФ, «Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов», утв. Приказом Минздрава России от 28.03.2003 № 126).

Нормы и условия бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда и Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, утверждены постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. №13. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности. В соответствии с ФЗ №224 от 1.10.2007 г. допускается замена молока денежной компенсацией по письменному заявлению работника.

В целях укрепления здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний работникам на работах с особо вредными условиями труда по установленным нормам бесплатно предоставляется лечебно-профилактическое питание. Система льгот и компенсаций не заменяет, а только дополняет используемый в организации комплекс мер по охране труда.

5 Система управления охраной труда на предприятии и проведение работы по охране труда

5.1 Основные цели и задачи управления охраной труда

Управление охраной труда - это осуществление органами управления, функций, направленных на формирование и проведение государственной политики в области охраны труда, на разработку программ по охране труда, на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности работников в процессе труда, предупреждению и устранению нарушений требований охраны труда [1,10].

Систему управления охраной труда регламентирует пакет документов.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

- обучение работников безопасности и охране труда и пропаганда вопросов охраны труда;
- обеспечение безопасности производственного оборудования и производственных процессов;
- обеспечение безопасности зданий и сооружений;
- создание оптимальных режимов труда и отдыха работающих;
- улучшение санитарно-гигиенических условий труда;
- организация лечебно-профилактического обслуживания работающих;
- санитарно-бытовое обслуживание работающих;
- профессиональный отбор работающих по отдельным специальностям;
- обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты;
- эффективная эксплуатация средств коллективной защиты.

Весь комплекс мероприятий, проводимых в организации по обеспечению требований охраны труда, можно разделить на 9 групп - направлений работ:

1 Создание (своевременное внесение дополнений и изменений) нормативно-правовой базы системы управления охраной труда: положений, указаний, инструкций, регламентов и т.д.

2 Образование (реорганизация) специальных органов управления охраной труда (служба охраны труда и промышленной безопасности, комитеты, комиссии и др.).

3 Разработка и осуществление организационно-технических мероприятий по обеспечению безопасной эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов, рабочих мест.

4 Разработка и осуществление организационно-технических мероприятий по предупреждению аварий, по готовности организации к локализации и устранению последствий аварий.

5 Санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и реабилитационные мероприятия, направленные на поддержание работоспособности и здоровья работников.

6 Работа с персоналом: обучение, поддержание трудовой и технологической дисциплины, пропаганда и др.

7 Социально-экономические мероприятия, вытекающие из требований законодательства об охране труда.

8 Мероприятия по превентивному контролю (мониторингу) состояния охраны труда в организации.

9 Подготовка и представление в соответствующие органы отчетности о состоянии охраны труда в организации.

Основные мероприятия по охране труда, которые должен проводить работодатель, установлены ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2 Обучение работников знаниям охраны труда

Наниматель обязан обеспечить обучение, инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний работников по охране труда (ст. 225 ТК РФ) [15].

Обучение, повышение уровня и проверка знаний по вопросам охраны труда рабочих проводится в соответствии с Типовым положением о непрерывном профессиональном обучении рабочих, утвержденным совместным приказом-

постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 (БНА РФ. 2003. N 17). А с 1 марта 2017 г. В России действует межгосударственный стандарт «Организация обучения безопасности труда. Общие положения».

Учебные планы и программы при подготовке рабочих по профессиям должны предусматривать теоретическое обучение по вопросам охраны труда и производственное обучение безопасным методам и приемам труда.

Теоретическое обучение осуществляется в рамках специального учебного предмета «Охрана труда» и (или) соответствующих разделов специальных дисциплин в объеме не менее 10 ч.

При обучении профессиям рабочих, занятых на работах с повышенной опасностью, предмет «Охрана труда» преподается в объеме не менее 60 ч в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, и не менее 20 ч - на курсах непосредственно в организации.

Обучение безопасности труда проводят по учебным программам, составленным на основе типовых программ. При подготовке по профессиям, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда, программа согласовывается с соответствующими органами государственного надзора.

Подготовка, переподготовка, получение второй профессии, повышение квалификации по профессии рабочих завершается экзаменом в квалификационной комиссии.

Состав комиссии определяется Положением о порядке аттестации лиц, прошедших обучение профессиям рабочих в условиях непрерывного профессионального обучения, и присвоения им квалификации. В экзаменационные билеты включаются вопросы по охране труда. Результаты проверки знаний по вопросам охраны труда оформляются протоколом, который хранится 5 лет, и фиксируют в личной карточке, если она применяется.

Ответственность за организацию своевременного и качественного обучения и проверку знаний в целом по предприятию возлагают на нанимателя (главного

инженера, технического директора), в подразделениях (цехе, участке, мастерской, лаборатории) - на руководителя подразделения, а в учебном заведении - на директора. Своевременность обучения методам безопасности труда работников предприятия и учебного заведения контролирует отдел охраны труда или работник, на которого возложены эти обязанности приказом руководителя предприятия.

5.3 Инструктажи по охране труда и порядок их проведения

Согласно ст. 225 ТК РФ проводятся следующие виды инструктажей: вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой [1,2,14].

Вводный инструктаж по охране труда проводится при поступлении на постоянную или временную работу службой охраны труда предприятия. Этот инструктаж обязаны пройти все вновь поступающие на предприятие, а также командированные, учащиеся, прибывшие на практику, аспиранты, интерны.

Цель этого инструктажа - ознакомить с общими правилами и требованиями охраны труда на предприятии.

Вводный инструктаж проводит инженер по охране труда или специалист организации, на которого возложены эти обязанности.

Вводный инструктаж проводится по утвержденной руководителем организации программе (инструкции), содержащей следующие вопросы:

- общие сведения об организации и характерные особенности производства;
- правила поведения работников на территории организации;
- основные положения договоров: трудового и коллективного;
- правила внутреннего трудового распорядка организации, ответственность за нарушение этих правил;
- организацию работы по управлению охраной труда;
- контроль и надзор за соблюдением требований охраны труда в организации;
- основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для данного производства;
- СИЗ, порядок и нормы выдачи их и сроки носки;

- порядок расследования и оформления несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- действие работников при несчастном случае на производстве, оказание первой помощи потерпевшим;

- пожарную безопасность, действия персонала при возникновении пожара и другие вопросы.

Проведение первичного инструктажа и стажировки подтверждается подписями лиц, проводивших и прошедших инструктаж (стажировку), в журнале регистрации инструктажа по охране труда или в личной карточке проведения обучения, если ее применяют.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится для всех принятых на предприятие перед первым допуском к работе (в том числе командированные, учащиеся, прибывшие на практику, аспиранты, интерны), а также при переводе из одного подразделения в другое.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится с каждым работником индивидуально с практическим показом безопасных приемов и методов труда. Допускается проводить такой инструктаж с группой работников, обслуживающих однотипное оборудование в пределах общего рабочего места. Цель такого инструктажа – изучение конкретных требований и правил обеспечения безопасности на конкретном оборудовании при выполнении конкретного технологического процесса.

Все рабочие после первичного инструктажа на рабочем месте должны пройти в течение от 2 до 14 смен стажировку под руководством лица, назначенного приказом (распоряжением) по цеху (участку и т.п.). Рабочие допускаются к самостоятельной работе после стажировки, проверки знаний и приобретенных навыков безопасных способов работы.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится по утвержденной руководителем организации программе.

Повторный инструктаж проводится не реже одного раза в полугодие, а для работ повышенной опасности – раз в квартал по программе первичного

инструктажа на рабочем месте или по инструкциям по охране труда для профессий и видов работ. Цель этого инструктажа – восстановление в памяти работника правил охраны труда, а также разбор имеющихся мест нарушений требований техники безопасности в практике предприятия.

Внеплановый инструктаж проводится при:

- принятии новых нормативных правовых, технических актов, стандартов, правил, инструкций, а также изменений и дополнений к ним;

- изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования и других факторов, влияющих на охрану труда;

- при перерывах в работе на 60 календарных дней, а для работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности, более чем на 30 дней;

- при нарушениях работниками нормативных, технических правовых актов по охране труда, которые привели или могли привести к аварии, несчастному случаю на производстве и другим тяжелым последствиям;

- при перерывах в работе по профессии (в должности) более 6 месяцев;

- при поступлении информационных материалов об авариях и несчастных случаях, происшедших в однопрофильных организациях;

- по требованию органов надзора.

Внеплановый инструктаж проводится индивидуально или с группой лиц, работающих по одной профессии (должности).

Целевой инструктаж проводят при:

- выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузочно-разгрузочные работы, уборка территории и т.п.);

- ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф;

- производстве работ, на которые оформляется наряд-допуск; проведении экскурсий в организации; организации массовых мероприятий с учащимися (экскурсии, походы, спортивные соревнования и др.).

Инструктаж завершается проверкой знаний устным опросом или с помощью технических средств обучения.

Допускается регистрация целевого инструктажа в отдельном журнале.

Регистрация инструктажей. Первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводят непосредственные руководители работ (мастер, инструктор производственного обучения, преподаватель). Проведение первичного, повторного, внепланового, целевого инструктажей и стажировки подтверждается подписями лиц, проводивших и прошедших инструктаж (стажировку), в журнале регистрации инструктажа по охране труда.

Целевой инструктаж с работниками, проводящими работы по наряду-допуску, разрешению и т.п. (предусмотрены для отдельных видов работ повышенной опасности), фиксируется в обязательном порядке в наряде-допуске, разрешении или другом документе, разрешающем проведение работ.

При регистрации внепланового инструктажа в журнале регистрации инструктажа указывается причина его проведения.

Журналы регистрации вводного инструктажа и журнал регистрации инструктажа по охране труда должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены печатью. Журнал регистрации вводного инструктажа заверяется подписью руководителя организации или уполномоченного им лица.

Срок хранения названных журналов 10 лет со времени внесения последней записи.

5.4 Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

5.4.1 Порядок расследования несчастных случаев на производстве

Расследование и учет несчастных случаев на производстве проводится в соответствии со ст. 227–231 ТК РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда России от 27 февраля 2002 г. № 73 [15].

Ответственность за своевременное и надлежащее расследование, оформление, регистрацию и учет несчастных случаев на производстве, а также реализацию мероприятий по устранению причин несчастных случаев на производстве возлагается на работодателя (его представителя).

Расследование несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которых пострадавшие получили повреждения, отнесенные в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории легких, проводится комиссией в **течение 3 дней**. Расследование несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев (в том числе групповых) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Сроки расследования несчастных случаев исчисляются в календарных днях начиная со дня издания работодателем приказа об образовании комиссии по расследованию несчастного случая.

Установленные сроки расследования несчастного случая могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на **15 календарных дней**.

Расследуются в установленном порядке, квалифицируются, учитываются и оформляются как связанные с производством несчастные случаи, происшедшие с работниками или другими лицами, участвовавшими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Острые профессиональные заболевания (отравления), в отношении которых имеются основания предполагать, что их возникновение обусловлено воздействием вредных производственных факторов, подлежат расследованию в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967.

Расследование несчастных случаев проводится комиссиями по расследованию несчастных случаев, образуемыми и формируемыми в соответствии с ТК РФ, в зависимости от обстоятельств происшествия, количества пострадавших и характера полученных ими повреждений здоровья. Как правило, состав комиссии должен состоять из нечетного числа членов.

Тяжелые несчастные случаи и несчастные случаи со смертельным исходом, происшедшие с лицами, выполнявшими работу на основе договора гражданско-правового характера, расследуют государственные инспекторы труда на основании заявления пострадавшего, членов его семьи, а также иных лиц, уполномоченных пострадавшим (членами его семьи) представлять его интересы в ходе расследования несчастного случая [6,7,15].

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

На основании собранных материалов расследования комиссия (в предусмотренных ТК РФ случаях госинспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда; вырабатывает мероприятия по устранению причин и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием его в производственной деятельности; квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или

увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа комиссия (в предусмотренных ТК РФ случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом – лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности (ч. 5 ст. 229 ТК РФ), работодатель (его представитель), у которого произошел несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы (учебы, службы) пострадавшего.

5.4.2 Обязанности работодателя при несчастном случае на работе

О каждом страховом случае работодатель (его представитель) в течение суток обязан сообщить в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя).

О несчастном случае с числом пострадавших два человека и более, а также о несчастном случае, в результате которого пострадавшим было получено повреждение здоровья, отнесенное к категории тяжелых, или о несчастном случае со смертельным исходом работодатель в течение суток обязан направить извещение по форме в органы и организации, указанные в ст. 228.1 ТК РФ.

При несчастном случае на производстве работодатель обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);
- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в настоящем Кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего;
- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования [10].

Расследуются и подлежат учету все несчастные случаи на производстве, повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату трудоспособности либо его смерть, если они произошли:

- в течение рабочего дня на территории организации или вне ее (включая установленные перерывы), а также при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и праздничные дни;

- при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем, либо на личном транспорте при наличии договора о его использовании в производственных целях;

- при следовании к месту командировки и обратно;

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик);

- при работе вахтово-экспедиционным методом во время между сменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

- при привлечении работника к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий.

Несчастный случай на производстве и профессиональное заболевание являются страховыми случаями, если потерпевший подлежит обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.5 Страхование профессиональных рисков

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется в Российской Федерации с января 2000 г. В соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [15,16,17].

Исходя из положений этого закона:

- страховой взнос – это обязательный платеж по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, рассчитанный исходя из страхового тарифа, скидки (надбавки) к страховому тарифу, который страхователь обязан внести страховщику;

- страховой тариф – ставка страхового взноса, исчисленная исходя из сумм выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу застрахованных по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам и включаемых в базу для начисления страховых взносов в соответствии со статьей 20.1 настоящего Федерального закона;

- обеспечение по страхованию – это страховое возмещение вреда, причиненного в результате наступления страхового случая жизни и здоровью застрахованного, в виде денежных сумм, выплачиваемых либо компенсируемых страховщиком застрахованному или лицам, имеющим на это право в соответствии с настоящим Федеральным законом;

- профессиональный риск – вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти застрахованного, связанная с исполнением им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях;

- класс профессионального риска – уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившийся по видам экономической деятельности страхователей;

- профессиональная трудоспособность – это способность человека к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества;

- степень утраты профессиональной трудоспособности – это выраженное в процентах стойкое снижение способности застрахованного осуществлять профессиональную деятельность до наступления страхового случая;

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.

Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

- физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем;

- физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем;

- физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, предметом которого являются выполнение работ и (или) оказание услуг, договора авторского заказа, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанными договорами заказчик обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Действие настоящего Федерального закона распространяется на граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

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

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

- ребенок умершего, родившийся после его смерти;

- один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению федерального учреждения медико-социальной экспертизы (далее - учреждение медико-социальной экспертизы) или медицинской организации признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;

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

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

Основными принципами осуществления обязательного социального страхования являются:

- устойчивость финансовой системы обязательного социального страхования, обеспечиваемая на основе эквивалентности страхового обеспечения средствам обязательного социального страхования;

- всеобщий обязательный характер социального страхования, доступность для застрахованных лиц реализации своих социальных гарантий;

- государственная гарантия соблюдения прав застрахованных лиц на защиту от социальных страховых рисков и исполнение обязательств по обязательному социальному страхованию независимо от финансового положения страховщика;

- государственное регулирование системы обязательного социального страхования;

- паритетность участия представителей субъектов обязательного социального страхования в органах управления системы обязательного социального страхования;

- обязательность уплаты страхователями страховых взносов и (или) налогов;
- ответственность за целевое использование средств обязательного социального страхования;
- обеспечение надзора и общественного контроля;
- автономность финансовой системы обязательного социального страхования.

Порядок назначения и выплаты страхового обеспечения:

1 Основанием для назначения и выплаты страхового обеспечения застрахованному лицу является наступление документально подтвержденного страхового случая.

2 Порядок обращения за страховым обеспечением, размер и порядок индексации страхового обеспечения устанавливаются в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

Обращение гражданина – направленные в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу в письменной форме или в форме электронного документа предложение, заявление или жалоба, а также устное обращение гражданина в государственный орган, орган местного самоуправления.

Предложение – рекомендация гражданина по совершенствованию законов и иных нормативных правовых актов, деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, развитию общественных отношений, улучшению социально-экономической и иных сфер деятельности государства и общества.

Заявление – просьба гражданина о содействии в реализации его конституционных прав и свобод или конституционных прав и свобод других лиц, либо сообщение о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, недостатках в работе государственных органов, органов местного самоуправления и должностных лиц, либо критика деятельности указанных органов и должностных лиц.

Жалоба – просьба гражданина о восстановлении или защите его нарушенных прав, свобод или законных интересов либо прав, свобод или законных интересов других лиц.

Гарантии безопасности гражданина в связи с его обращением:

1 Запрещается преследование гражданина в связи с его обращением в государственный орган, орган местного самоуправления или к должностному лицу с критикой деятельности указанных органов или должностного лица либо в целях восстановления или защиты своих прав, свобод и законных интересов либо прав, свобод и законных интересов других лиц.

2 При рассмотрении обращения не допускается разглашение сведений, содержащихся в обращении, а также сведений, касающихся частной жизни гражданина, без его согласия. Не является разглашением сведений, содержащихся в обращении, направление письменного обращения в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу, в компетенцию которых входит решение поставленных в обращении вопросов [15].

5.6 Планирование и разработка мероприятий по охране труда

Планирование работ по охране труда – это организационный управленческий процесс, осуществляемый с целью обеспечения безопасных условий труда работников на основе эффективного использования средств, выделяемых на улучшение условий и охраны труда [9,10].

Планирование работ по охране труда осуществляют на основе:

- перспективных комплексных планов (программ) улучшения условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, являющихся составной частью программ (если они есть) развития предприятия;
- текущих (годовых) планов мероприятий по охране труда, включаемых в соглашения по охране труда коллективного договора;
- оперативных (квартальных, месячных) планов по подразделениям (например, по цехам и участкам).

Помимо мероприятий по охране труда коллективного договора и соглашения по охране труда разрабатываются:

- ежемесячные планы работы по охране труда в подразделении;

- планы мероприятий работодателя по снижению производственного травматизма, профзаболеваний на производстве.

Текущее планирование улучшения и оздоровления условий труда, снижения производственного травматизма и профессиональных заболеваний предусматривает разработку ежегодных планов работы или мероприятий.

В данный план включаются организационные, технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, социально-экономические и иные мероприятия, выполняемые в соответствии с нормативными правовыми актами по промышленной безопасности и охране труда.

Текущие (годовые) планы оформляются ежегодным приказом №1 по предприятию и соглашениями по охране труда подразделений с указанием сроков выполнения и ответственных лиц. В соглашения включаются наиболее важные мероприятия, обеспеченные (подтвержденные соответствующими планово-экономическими документами) материальными и финансовыми ресурсами, необходимыми для их реализации.

Мероприятия, включаемые в упомянутые выше планы, должны иметь соответствующую проектно-конструкторскую и технологическую документацию, а также обеспечены материальными и техническими ресурсами.

Годовой план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда подразделения и структурного подразделения составляется руководителем подразделения и представляется в отдел охраны труда, в срок до 1 декабря года, предшествовавшего плановому.

Годовой план улучшения и оздоровления условий труда, снижение травматизма на уровне предприятия формируется отделом охраны труда на основе направляемых в его адрес проектов годовых планов подразделений и структурных подразделений.

Отдел охраны труда до 25 декабря года, предшествовавшего плановому, формирует и представляет на согласование главному инженеру/техническому директору проект годового плана улучшения и оздоровления условий труда,

снижения травматизма по предприятию с разбивкой этого плана по кварталам и указанием ответственных исполнителей.

Скорректированный и согласованный годовой план улучшения и оздоровления условий труда, снижения травматизма утверждается генеральным директором в ежегодном приказе №1.

Оперативные (квартальные) планы разрабатываются для решения вновь возникающих задач по обеспечению безопасности труда по результатам текущего контроля состояния условий и охраны труда на уровне подразделений и структурных подразделений, предписаний органов государственного надзора и общественного контроля за соблюдением требований охраны труда и других мероприятий по созданию безопасных условий труда, материалов расследования несчастных случаев на производстве, аварий и т.п.

Оперативное планирование является продолжением и развитием текущего планирования.

Планирование работ по промышленной безопасности и охране труда на предприятии предусматривает:

- работы по строительству, реконструкции, техническому перевооружению и планово-предупредительному ремонту действующих производств и оборудования с целью повышения их безопасности и противоаварийной устойчивости, улучшения условий труда;

- освидетельствование и испытание сосудов, работающих под давлением, грузоподъемных машин и механизмов, приспособлений к грузоподъемным механизмам, диэлектрических защитных средств и т. п.;

- своевременное выполнение условий, касающихся охраны труда, действия лицензий на осуществляемые виды деятельности;

- своевременное выполнение мероприятий, предусмотренных целевыми программами и соглашениями по охране труда;

- проведение проверок соблюдения правил выполнения работ повышенной опасности (наличие наряда-допуска, разрешения);

- своевременное и качественное обучение (в т.ч. повышение квалификации работников), проведение проверок знаний;
- организацию проверки знаний по охране труда у председателей и членов постоянно действующих экзаменационных комиссий;
- своевременное поступление и выдачу средств индивидуальной защиты;
- своевременное проведение предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров работников;
- выполнение мероприятий по предупреждению аварий и несчастных случаев, по локализации и ликвидации последствий аварий на опасном производственном объекте;
- страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- страхование ответственности за причинение вреда третьим лицам при эксплуатации опасного производственного объекта;
- проведение совещаний по профилактике травматизма, заболеваемости и предупреждению ЧС с отчетами руководителей и специалистов о состоянии охраны труда, а также о выполнении запланированных на этот период мероприятиях;
- организацию работы постоянно действующих комиссий по охране труда и планирование сроков проведения проверок выполнения в подразделениях и структурных подразделениях предписаний органов государственного надзора и контроля, общественного контроля, приказов и распоряжений по предприятию;
- проведение в подразделениях и структурных подразделениях целевых и комплексных проверок состояния охраны труда в подразделениях и структурных подразделениях, организацию работы по учету, анализу и оценке состояния охраны труда (на рабочем месте, на участке, в цехе, в подразделении);
- разработку и внедрение мероприятий по результатам проведения специальной оценки условий труда;
- своевременное исполнение установленной отчетности по охране труда, подготовку статистических отчетов и аналитических записок о состоянии условий

труда в подразделениях и структурных подразделениях, составление сводного годового отчета о результатах работы по охране труда;

- своевременное обеспечение всех подразделений и структурных подразделений нормативными документами, справочными и учебно-методическими пособиями, плакатами, знаками безопасности и др.;

- организацию и проведение мероприятий по пропаганде охраны труда, в т.ч. лекций, семинаров, бесед и т. д.;

- обмен опытом работы по охране труда, планирование работ по внедрению передового опыта по охране труда.

При планировании затрат на обеспечение работ охране труда в составе квартальных и годовых финансовых планов для подразделений и структурных подразделений необходимо предусматривать:

- проведение планово-предупредительного ремонта оборудования;

- проведение текущих и капитальных ремонтов зданий и сооружений;

- профилактику и испытание грузоподъемных машин и механизмов, приспособлений к грузоподъемным механизмам, сосудов, работающих под давлением, других объектов Госгортехнадзора (согласно действующим положениям и срокам освидетельствования);

- обучение работников подразделения вопросам охраны труда (проведение всех видов инструктажей на рабочем месте, обучения и проверки знаний по охране труда, повышение квалификации и т. п.), очередных и внеочередных проверок знаний;

- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, молоком, спецпитанием, мылом и моющими средствами;

- проведение периодических медицинских осмотров работающих;

- участие в проведении специальной оценки условий труда;

- пересмотр и разработка положений, инструкций по охране труда по профессиям и видам работ и других распорядительных документов по промышленной безопасности и охране труда;

- организацию и участие в комиссии соответствующего уровня контроля за состоянием охраны труда;

- ежеквартальную проверку хода выполнения мероприятий соглашения по охране труда, материалов расследования несчастных случаев на производстве, материалов проверок и обследований предприятия по обеспечению охраны труда, предписаний контролирующих органов.

По усмотрению работодателя и уполномоченных работниками представительных органов (профсоюз) в мероприятия по охране труда могут включаться и другие работы, направленные на оздоровление работников и улучшение условий их труда.

Мероприятия также могут включать следующие направления:

- совершенствование выполняемых работ в целях устранения воздействия на работников опасных и вредных производственных факторов;

- устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов;

- устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в помещениях, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды;

- приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в помещениях, на территории к нормам;

- внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током;

- нанесение на элементы, конструкции, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности;

- механизация уборки помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей;

- расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений;
- приобретение и монтаж сатураторных установок (автоматов) для приготовления газированной воды;
- устройство новых и реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки;
- проведение экспертизы условий труда в проектной и технологической документации при строительстве новых и реконструкции действующих предприятий, зданий, сооружений;
- организация проведения работ по обязательной сертификации работ по охране труда на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда по результатам специальной оценки условий труда;
- организация кабинетов, уголков, передвижных лабораторий, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и тому подобное, проведение выставок по охране труда;
- разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.

Мероприятия в основном должны планироваться с учетом требований соответствующих ГОСТ, СНиП и других нормативных правовых актов по охране труда. В соответствии со ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях независимо от организационно-правовых форм (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,1 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, - в размере не менее 0,7 % суммы эксплуатационных расходов.

Финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется страхователем за счёт сумм страховых взносов на обязательное социальное

страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, подлежащих перечислению в установленном порядке страхователем в Фонд в текущем финансовом году.

Финансированию из фонда страховых взносов подлежат расходы на следующие мероприятия:

- проведение специальной оценки условий труда;
- реализация мероприятий по приведению уровней запылённости и загазованности воздуха, уровней шума и вибрации и уровней излучений на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- обучение по охране труда;
- приобретение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), а также смывающих и (или) обезвреживающих средств для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;
- проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;
- обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием;
- приобретение предприятиями (по необходимости) приборов для определения наличия и уровня содержания алкоголя приборов контроля за режимом труда и отдыха водителей (тахографов);
- приобретение аптечек первой медицинской помощи.

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

6 Вопросы для самоконтроля

- 6.1 Какие основные цели преследует трудовое законодательство?
- 6.2 Каковы основные гарантии, касающиеся всех работников?
- 6.3 Каковы основные задачи, являющиеся общими для трудового законодательства в целом?
- 6.4 Какие бывают виды трудовых отношений?
- 6.5 Каковы основные принципы правового регулирования трудовых отношений?
- 6.6 Какие разделы и положения включают правила трудового распорядка?
- 6.7 Как устанавливается время отдыха для работников?
- 6.8 Какие виды перерывов устанавливаются в течение рабочего дня (смены)?
- 6.9 Какие гарантии для работников установлены законодательством при заключении трудового договора?
- 6.10 Какие документы предъявляет работодателю лицо, поступающее на работу, при заключении трудового договора?
- 6.11 Каковы права и обязанности работника и работодателя, установленные ТК РФ?
- 6.12 Что такое коллективный договор?
- 6.13 Каким образом и в какие сроки происходит заключение коллективного договора?
- 6.14 На какой срок заключается коллективный договор?
- 6.15 Как осуществляется контроль за выполнением коллективного договора?
- 6.16 На кого распространяется трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права и законодательства об охране труда?
- 6.17 Какие виды нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, действуют в РФ?
- 6.18 В каких случаях могут подлежать пересмотру государственные нормативные требования охраны труда?

- 6.19 Каковы обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ТК РФ?
- 6.20 Каковы обязанности работника в области охраны труда, установленные ТК РФ?
- 6.21 Каковы основные задачи службы охраны?
- 6.22 Как формируется состав комитетов (комиссий) по охране труда?
- 6.23 Каким образом члены комитета проходят обучение по охране труда?
- 6.24 Порядок проведения специальной оценки условий труда.
- 6.25 Какие факторы на рабочем месте подлежат специальной оценке условий труда?
- 6.26 Каковы основные задачи проведения специальной оценки условий труда?
- 6.27 Как классифицируются средства индивидуальной защиты?
- 6.28 Какие органы осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и в области охраны труда?
- 6.29 Каковы основные задачи государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и в области охраны труда?
- 6.30 Как осуществляется общественный контроль за состоянием охраны труда?
- 6.31 Какие права имеют лица, осуществляющие общественный контроль за охраной труда?
- 6.32 Какие виды ответственности определены законодательством РФ за нарушение требований законодательства о труде?
- 6.33 Какие виды дисциплинарных взысканий существуют?
- 6.34 Какие нарушения правил охраны труда для должностных лиц являются наиболее распространенными?
- 6.35 Какие случаи полной материальной ответственности работников установлены в ТК РФ?
- 6.36 Какие административные наказания могут устанавливаться и применяться за совершение административных правонарушений?

- 6.37 В каких случаях может быть применено административное приостановление деятельности?
- 6.38 Какие деяния можно отнести к числу уголовных преступлений, за нарушение трудового законодательства и законодательства об охране труда?
- 6.39 Какие бывают классы условий труда, и чем они характеризуются?
- 6.40 Какие бывают виды компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, и с вредными и (или) опасными условиями труда?
- 6.41 Какие категории работников обязаны проходить обучение по охране труда?
- 6.42 Какие существуют виды инструктажей по охране труда, и в каких случаях они применяются?
- 6.43 Кто проводит инструктажи по охране труда?
- 6.44 Каким образом осуществляется регистрация инструктажа по охране труда?
- 6.45 Какие несчастные случаи подлежат расследованию и учету?
- 6.46 Какие меры должен принять работодатель в связи с несчастным случаем на производстве?
- 6.47 Как формируется состав комиссии по расследованию несчастного случая?
- 6.48 Кто подлежит обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний?
- 6.49 Какие виды обеспечения по страхованию предусматривает закон?
- 6.50 Какие группы (направления работ) входят в комплекс мероприятий, проводимых в организации по обеспечению требований охраны труда?

Список использованных источников

- 1 Яговкин, Н.Г. Безопасность жизнедеятельности (организация охраны труда на предприятии): учеб. пособие / Н.Г. Яговкин, Л.В. Сорокина. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2011. – 91 с.: ил.
- 2 Челноков, А.А. Охрана труда : учебник / А.А. Челноков, И.Н. Жмыхов, В.Н. Цап ; под ред. А.А. Челнокова. - 2-е изд. испр. и доп. - Минск : Вышэйшая школа, 2013. - 656 с. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/235580>.
- 3 Шкруднев, С.А. Охрана труда на предприятии / С.А. Шкруднев. - Минск : Дикта, 2011. - 249 с. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/139787>.
- 4 Основы безопасности труда в техносфере: учебник / В.Л. Ромейко, О.П. Ляпина, В.И. Татаренко; под ред. В.Л. Ромейко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 351 с.
- 5 Басаков, М. И. Охрана труда (безопасность жизнедеятельности в условиях производства): учебно-практическое пособие / М. И. Басаков. – М. : МКЦ «МарТ»; Ростов н/Д : Издательский центр «МарТ», 2003. – 400 с.
- 6 Петрова, А.В. Охрана труда на производстве и в учебном процессе : учебное пособие / А.В. Петрова, А.Д. Корощенко, Р.И. Айзман. - Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2008. – 356 с. - Режим доступа: <http://old.biblioclub.ru /57408/>.
- 7 Цуркин, А.П. Безопасность жизнедеятельности : учебно-практическое пособие / А.П. Цуркин, Ю.Н. Сычев. – М. : Изд. центр ЕАОИ, 2011. - Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/ book/90807/>.
- 8 Безопасность жизнедеятельности. Безопасность технологических процессов и производств. Охрана труда: учеб. пособие для вузов / П. П. Кукин [и др.]. - 2-е изд., испр. и доп. – М. : Высшая школа, 2001. – 318 с.
- 9 Раздорожный, А. А. Охрана труда и производственная безопасность: учебно-методическое пособие / А. А. Раздорожный. – М. : Экзамен, 2005. – 512 с.
- 10 Девисилов, В. А. Охрана труда : учебник / В. А. Девисилов.- 3-е изд., испр. и доп. - М. : Форум : ИНФРА-М, 2008. - 448 с.

11 Беляков, Г. И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда : учебник для бакалавров: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки 110800 - "Агроинженерия" / Г. И. Беляков.- 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2013. - 573 с.

12 Никифоров, Л.Л. Безопасность труда. Производственная безопасность: учеб. пособие / Л.Л. Никифоров, В.В. Персиянов. – М.: МГУПБ, 2006. – 257 с.

13 Основы безопасности труда в техносфере: учебник / В.Л. Ромейко, О.П. Ляпина, В.И. Татаренко; Под ред. В.Л. Ромейко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 351 с.

14 Коробко, В.И. Охрана труда : учебное пособие / В.И. Коробко. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 240 с. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/116766>.

15 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197–ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации / Гос. система правовой информ.– Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips102074279>.

16 Комментарии к трудовому кодексу Российской Федерации / под общ. ред. Ю.П. Орловского. М.: Изд-во «Юридическая литература», 2002. - 959 с.

17 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195–ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации / Гос. система правовой информ. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/102074277>.

18 Уголовный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 г. № 174–ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации / Гос. система правовой информ. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/102073942>.

19 Российская энциклопедия по охране труда / под ред. Н.Ф. Измерова. – М.: Медицина, 2004. - 784 с.

20 ГАРАНТ Платформа F1 : справочно-правовая система - объем информационного банка более 1 500 000 документов и комментариев к нормативным актам: еженедельное пополнение составляет около 7 000 документов. / Разработчик ООО НПП "ГАРАНТ-Сервис", 119992, Москва, Воробьевы горы, МГУ, 2014 – Режим доступа к системе в сети ОГУ: \\fileserver1\GarantClient\garant.exe.

Учебное пособие

Валентина Александровна Солопова

ОХРАНА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

ISBN 978-5-7410-1686-2



9 785741 016862