

Согласовано:

Уполномоченный по охране труда

_____ Н.Г. Адамович

«19» марта 2025 г.

Утверждаю:

Директор МКУ "УБиХО"

_____ С.В. Биковец

«19» марта 2025 г.

ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ
общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной
труда
(Программа А)

г. Татарск, 2025 год

Пояснительная записка

1. Настоящая Программа обучения общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда (далее - Программа обучения «А»), разработана в целях обучения требованиям охраны труда и в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

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

3. Программа обучения «А» по охране труда, рассчитана на 16 часов.

4. Плановое обучение по Программе обучения «А» проходят работники учреждения, отнесенные к категории специалисты, связанные с вопросами охраны труда, с периодичностью не реже одного раза в 3 года.

5. Форма обучения - очная, с отрывом от работы. Форма проверки знания требований охраны труда - тест.

6. Результат обучения по Программе обучения «А» - допуск к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей.

7. Обучение осуществляется с использованием электронных средств обучения, наглядных учебных материалов и пособий, нормативных правовых и локальных нормативных актов по охране труда.

Программа обучения

№ п/п	Тема	Кол-во часов
1	Основы охраны труда в Российской Федерации	1
2	Социальное партнерство в сфере труда	0,5
3	Лидерство в области охраны труда	0,5
4	Стратегия безопасности труда и охраны здоровья	1
5	Система управления охраной труда в учреждении. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в учреждении.	1
6	Специальная оценка условий труда	1
7	Оценка и управление профессиональными рисками	1
8	Подготовка работников по охране труда	1
9	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	1
10	Обеспечение гарантий и компенсаций работникам	1
11	Обеспечение наблюдения за состоянием здоровья работников	1
12	Обеспечение санитарно-бытового обслуживания	1
13	Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников	1
14	Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ и снабжения безопасной продукцией	1

15	Расследование и предупреждение микроповреждений (микротравм)	1
16	Расследование и предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний	1
17	Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	0,5
18	Организация и проведение внутреннего аудита безопасности труда	0,5
	Проверка знания требований охраны труда	
Итого:		16

Текстовая часть программы обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда.

Тема 1. Основы охраны труда в РФ

1. Основные понятия охраны труда.

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

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

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

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

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

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

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

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

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

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

охране труда.

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

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

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

1.2. Основные принципы обеспечения безопасности труда.

1. Основные принципы обеспечения безопасности труда:

- принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий;

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

2. Приоритетность реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается в примерном перечне ТК РФ.

2. Нормативно-правовые основы охраны труда.

2.1. Действующее законодательство об охране труда основывается на Конституции РФ.

2.2. К основополагающим документам относятся:

- Трудовой кодекс РФ;
- Гражданский кодекс РФ;
- Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- Федеральный закон «О специальной оценке условий труда»;

- Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в РФ»;

- Указы Президента, постановления Правительства РФ по вопросам охраны труда;

- Законы об охране труда субъектов РФ.

2.3. Государственные нормативные требования охраны труда.

1. Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ и законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

2. Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов

деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

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

3. Обеспечение прав работников на охрану труда.

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

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

3.3. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

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

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

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

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

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

3.10. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим

функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

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

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

2. Обязанности работника в области охраны труда Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

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

4. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

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

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

2. Предметом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

4. Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утверждается Правительством РФ.

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

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

4.3. Федеральная инспекция труда.

1. Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

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

4.4. Государственное управление охраной труда.

1. Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

2. Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3. Государственное управление охраной труда на территориях субъектов РФ осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ.

4. В целях государственного управления охраной труда Правительство РФ, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти:

- обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда;
- разрабатывают федеральные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;
- устанавливают порядок организации и проведения обучения по охране труда работников, в том числе руководителей учреждения, а также работодателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также порядок организации и проведения обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте;
- устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда, порядок проведения специальной оценки условий труда;
- разрабатывают меры экономического стимулирования деятельности работодателей по обеспечению безопасных условий труда;
- обеспечивают взаимодействие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда;
- координируют научно-исследовательские работы в области охраны труда и

обеспечивают распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

- организуют международное сотрудничество в области охраны труда;
- исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5. В целях государственного управления охраной труда органы исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда:

- обеспечивают реализацию на территории субъекта РФ государственной политики в области охраны труда и федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- разрабатывают и утверждают территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;
- координируют проведение на территории субъекта РФ в установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителей учреждения, а также работодателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также проведение обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- осуществляют на территории субъекта РФ в установленном порядке государственную экспертизу условий труда;
- организуют сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории субъекта РФ;
- исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда, не отнесенные к полномочиям федеральных органов исполнительной власти, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

4.5. Государственная экспертиза условий труда.

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

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

3. Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- фактических условий труда работников.

4. Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования РФ.

5. Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления экспертизы любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц);

- запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы;

- проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ.

6. Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны:

- составлять по результатам экспертизы заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять указанные заключения в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы, органы Фонда социального страхования РФ;

- обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях;

- обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда

1. Понятие и формы социального партнерства.

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

1.2. Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

1.3. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. В частности, соответствующие органы исполнительной власти и органы местного самоуправления являются стороной соглашения, предусматривающего полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов.

1.4. Самому пристальному вниманию заслуживают принципы социального партнерства, под которыми необходимо понимать основные начала, исходные положения, которым в своей практической деятельности должны следовать участники социального партнерства.

1.5. Основные принципы социального партнерства:

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

1.6. Система взаимоотношений между сторонами социального партнерства реализуется в различных формах с помощью различных органов и включает следующие уровни:

- федеральный;
- межрегиональный, региональный;
- отраслевой и межотраслевой;
- территориальный уровень - устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда соответственно в РФ; в двух и более субъектах РФ, в субъекте РФ; в отрасли (отраслях); в муниципальном образовании;
- локальный уровень (уровень конкретного работодателя), на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

1.7. Под формами социального партнерства следует понимать способы осуществления социального партнерства, конкретные виды взаимодействия субъектов социального партнерства в целях согласованного регулирования социально-трудовых отношений.

1.8. Выделяется четыре формы социального партнерства:

- коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участие работников, их представителей в управлении учреждением;
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

1.9. Стороны социального партнерства вступают в социально-партнерские отношения через своих представителей, действующих на основе законодательства о представителях работников и работодателей.

1.10. На локальном уровне (на уровне работодателя - юридического лица) представителями работников могут быть:

- первичная профсоюзная организация;

- иные представители работников, избранные на общем собрании (конференции) работников и наделенные соответствующими полномочиями.

1.11. Трудовой кодекс РФ закрепляет за профсоюзами положение и права основного представителя работников и упоминает об иных представителях работников лишь тогда, когда на локальном уровне нет профсоюза либо профсоюзная организация объединяет менее половины работников и не уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

1.12. Интересы работодателя на локальном уровне представляют руководитель учреждения, работодатель (лично) или уполномоченные ими лица.

1.13. Интересы работников на всех других уровнях социального партнерства представляют соответствующие профсоюзы, а интересы работодателей представляют объединения работодателей. Представителями работодателей - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, как на локальном уровне, так и на других уровнях социального партнерства также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления.

1.14. Представители работников и работодателей участвуют в социальном партнерстве через органы социального партнерства. Это комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Они создаются на паритетной основе для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля, за их исполнением.

1.15. Такие комиссии создаются на всех уровнях социального партнерства, в составе наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон социального партнерства - работников и работодателей.

1.16. Органы социального партнерства подразделяются на следующие виды:

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

Членами этой комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ не более 30 человек от каждой из сторон.

2. В субъектах РФ образуются трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Количество членов комиссии от каждой из сторон не может превышать 10 человек.

3. Трехсторонние комиссии образуются также на отраслевом (межотраслевом) уровне. Эти комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

4. На территориальном уровне могут образовываться и действовать на основании законов субъектов РФ и положений, утверждаемых представительными органами местного самоуправления, трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном образовании.

1.17. Трехсторонние комиссии не находятся в отношениях соподчинения, каждая из них решает свои задачи.

1.18. На локальном уровне образуется комиссия из представителей работников и работодателя для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного

договора и его заключения.

1.19. Особенности применения норм о социальном партнерстве к государственным гражданским служащим, муниципальным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов по контролю, за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств РФ устанавливаются федеральными законами.

2. Коллективные переговоры.

2.1. Под коллективными переговорами понимаются "все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся - с другой, в целях:

- определения условий труда и занятости;
- регулирования отношений между работодателями и трудящимися;
- регулирования отношений между работодателями или их организациями и организациями трудящихся.

2.2. Таким образом, коллективные переговоры охватывают все стороны взаимоотношений между работниками и работодателями, т.е. не существует таких вопросов по поводу применения наемного труда, которые не могли бы явиться предметом коллективных переговоров.

2.3. Следовательно, коллективные переговоры это универсальное средство согласования интересов субъектов социального партнерства, подготовки правовых актов социального партнерства. Они могут проводиться на всех уровнях социального партнерства, начиная с локального уровня и заканчивая федеральным уровнем.

2.4. Законодательство РФ, определяет лишь общую схему проведения коллективных переговоров при заключении коллективного договора или соглашения. Эта общая схема конкретизируется сторонами самостоятельно в ходе переговоров. При ведении коллективных переговоров по другим вопросам порядок ведения переговоров устанавливается сторонами.

2.5. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

2.6. Предложить ведение коллективных переговоров на локальном уровне от имени работников вправе:

- первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников учреждения. Если у работодателя нет такой организации, то:
 - единый представительный орган, созданный на пропорциональной основе двумя или более первичными профсоюзными организациями, объединяющими в совокупности более половины работников данного работодателя, или;
 - первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников, уполномоченная общим собранием (конференцией) работников при согласии ее выборного органа направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров, в случае если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый

представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, или;

- иной представительный орган, избранный на общем собрании (конференции) тайным голосованием, если не определена первичная профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников или работники у данного работодателя не объединены в какие-либо профсоюзные организации.

2.7. Предложение о начале коллективных переговоров направляется в письменной форме, в котором целесообразно указать предполагаемую дату начала переговоров, состав представителей в работе комиссии по ведению коллективных переговоров со своей стороны и их полномочия.

2.8. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочия. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

2.9. Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора из представителей работников и работодателей образуется комиссия, которая оформляется приказом работодателя. ТК РФ напрямую не устанавливает срок ведения переговоров, но из анализа правовых норм можно сделать вывод, что он не может превышать 3-х месяцев. Следовательно, коллективный договор должен быть заключен не позднее 3 месяцев после начала переговоров.

2.10. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора.

2.11. Представители сторон в ходе переговоров должны:

- предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров;
- с пониманием относиться к доводам друг друга, внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон;
- в ходе переговоров вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения;
- не разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой).

2.12. Разработанный проект договора комиссия передает на рассмотрение представителей работников и работодателя. Представители работников передают проект для обсуждения на собраниях в структурных подразделениях работодателя. Работодатель обязан обеспечить это обсуждение.

2.13. Все предложения и замечания по проекту договора передаются в комиссию, которая дорабатывает проект и передает его сторонам. Стороны выносят проект договора на рассмотрение общего собрания (конференции) работников.

2.14. После одобрения проекта собранием (конференцией) он подписывается сторонами и в семидневный срок направляется работодателем для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

2.15. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта

в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

2.16. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

2.17. Коллективные переговоры по подготовке и заключению соглашений ведут комиссии, образованные на соответствующих уровнях социального партнерства. Представителями работников являются соответствующие профсоюзы (объединения профсоюзов), представителями работодателей - объединения работодателей. В случае если соглашением предусматривается финансирование из бюджета любого уровня третьей стороной соглашения, обязательно являются представители органов исполнительной власти или органов местного самоуправления.

2.18. Порядок ведения переговоров определяется сторонами соглашения.

3. Коллективные договоры и соглашения.

3.1. Договоренности, достигнутые между сторонами социального партнерства, оформляются в форме правовых актов социального партнерства. В российском законодательстве выделяются два вида правовых актов социального партнерства: коллективные договоры и соглашения. В то же время международные акты о труде используют для обозначения правовых актов социального партнерства единое понятие - коллективный договор.

3.2. Правовые акты социального партнерства в российском законодательстве подразделяются на два вида в зависимости от сферы их действия.

3.3. Коллективный договор действует в рамках одного работодателя, соглашение - в отношении нескольких работодателей.

3.4. Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый работниками с работодателем в лице их представителей.

3.5. Коллективный договор может заключаться в учреждении в целом, в его филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

3.6. Трудовое законодательство не предусматривает обязательное заключение коллективного договора. Но если одна из сторон обратилась к другой с предложением о начале коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и его заключения - другая сторона обязана начать переговоры и не позднее 3-х месяцев заключить коллективный договор на согласованных условиях.

3.7. Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами.

3.8. Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения у данного работодателя.

3.9. С правовой точки зрения положения, включенные в коллективный договор, принято подразделять на:

- нормативные (содержащие локальные нормы, регулирующие социально-трудовые отношения у работодателя);
- обязательственные (содержащие конкретные обязательства сторон с указанием сроков

их выполнения и исполнителей, ответственных за их выполнение);

- информационные (информирующие работников об основных нормах трудового законодательства, об условиях отраслевых соглашений и др.).

3.10. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

3.11. В настоящее время государство регламентирует меру труда и потребления практически только в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также в целом по народному хозяйству устанавливает минимальный размер оплаты труда, правила по охране труда, гарантии и компенсации связанные с работой в тяжелых и вредных условиях труда.

3.12. Все остальное - вид, система, размеры оплаты труда, премирование, различные доплаты и компенсации, социально-бытовые услуги устанавливаются работодателями самостоятельно, исходя из имеющихся у них ресурсов и способности представителей работников достичь в переговорах с представителями работодателя желаемых результатов.

3.13. Подлежат урегулированию в коллективном договоре, такие вопросы как:

- принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников;

- установление дополнительных форм участия работников в управлении учреждения;

- установление иного порядка обязательного участия профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, чем установленного в ТК РФ;

- установление ежедневной работы (смены) для работников кинематографии и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов;

- установление списка работ, на которых продолжительность работы в ночное время уравнивается с дневной;

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

- установление графиков сменности;

- установление второго выходного дня при пятидневной рабочей неделе;

- установление порядка и условий предоставления дополнительных отпусков;

- установление порядка индексации заработной платы;

- установление системы заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного рода выплат;

- установление порядка выплаты заработной платы;

- установление иных периодов, чем предусмотрены в ТК РФ, для расчета средней зарплаты;

- установление тарифной системы оплаты труда для работников не бюджетных организаций;

- установление конкретных размеров повышенной заработной платы работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда;

- установление конкретных размеров оплаты за сверхурочную работу;

- установление конкретных размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время;

- установление порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками;
- установление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации;
- установление иных случаев выплаты выходного пособия, нежели предусмотренные законодательством;
- установление дополнительных категорий работников, пользующихся преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата работников;
- установление дополнительных отпусков работникам, осуществляющим уход за детьми (без сохранения заработной платы);
- установление особенностей трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет;
- установление для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, 36 часовой недели;
- установление для работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях оплаты стоимости проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения, и другие.

3.14. Отсюда, в первую очередь, следует, что цель ведения коллективных переговоров для работников заключается не в том, чтобы повторить в коллективном договоре правовые нормы, а в том, чтобы получить определенные материальные и социальные блага сверх тех, которые они получают и, не заключая коллективный договор, а также конкретизировать положения правовых норм, которые изложены в общем виде.

Во-вторых, переговоры между сторонами - это своего рода торг, в результате которого представители работников должны учитывать финансовые возможности работодателя.

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

3.16. Стороны имеют право продлить его действие на срок не более трех лет.

3.17. Действие коллективного договора распространяется на всех работников данного работодателя, филиалов, представительств.

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

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

3.20. Как и в коллективный договор, в соглашение не могут включаться условия, ограничивающие права или снижающие гарантии, установленные трудовым законодательством. Если же такие условия будут включены в соглашение, то они не могут применяться.

3.21. Соглашения могут быть как двусторонними, так и трехсторонними. То есть, стороной соглашения помимо представителей работников и работодателей являются органы исполнительной власти или органы местного самоуправления. Соглашения, предусматривающее полное или частичное финансирование из соответствующих

бюджетов всегда бывают трехсторонними.

3.22. Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров в рамках соответствующей комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок и сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяет сама комиссия. Соглашение подписывается представителями сторон и это означает его заключение. При этом содержание и структура любого соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. В них могут включаться:

- взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда;
- условий и охраны труда;
- режима труда и отдыха, развития социального партнерства и иные вопросы, определенные сторонами.

Изменения и дополнения соглашения должны производиться в том же порядке, что и его принятие.

3.23. Срок действия соглашения в пределах трех лет определяется сторонами. Они же вправе продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

3.24. Распространение действия соглашения на работодателей зависит от их членства в объединении работодателей, заключивших это соглашение. Действие соглашения распространяется на всех работодателей, являющихся членами такого объединения. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

3.25. Нормы ТК РФ предусматривают процедуру уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения, которая осуществляется в соответствующих органах по труду. Обязанность направить в 7-дневный срок подписанный сторонами коллективный договор, соглашение возлагается на работодателя. Однако с этим не связывается вступление названных актов в юридическую силу. Такое значение имеет не уведомительная регистрация, а подписание коллективного договора, соглашения его сторонами.

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

4. Ответственность сторон социального партнерства.

4.1. ТК РФ установлено что:

- представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправоммерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения;
- лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров;
- лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением - подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

4.2. Нормами КоАП установлена ответственность лишь для одной стороны социального партнерства - работодателя или его представителей и только при заключении и исполнении коллективного договора.

4.3. Кроме того, поскольку ни работодатель, ни лицо его представляющее, не являются непосредственными участниками коллективных переговоров о заключении соглашений, они не могут быть субъектами ответственности за отказ их заключить. Таким образом, объективная сторона данного проступка не охватывает посягательств на порядок заключения соглашений.

5. Мотивация работников на безопасный труд.

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

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

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

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

5.4. Мотивационное регулирование как функция управления охраной труда заключается в стимулировании отдельных работников, специалистов, руководителей подразделений за вклад:

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

5.5. Мотивационный комплекс вообще и безопасного поведения человека в частности носит полимотивированный характер, включает в себя широкий спектр мотивационных

регуляторов как материального, так и нематериального характера и имеет определенную иерархичность. На личностном уровне работать продуктивно и безопасно выгодно самому человеку; от этого зависит успех работы его подразделения; и наконец -- это необходимо предприятию (компании). То есть для решения трудоохранных проблем необходимо заинтересовать работников трудиться безопасно не только для себя, но и для окружающих.

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

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

Они могут быть:

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

5.8. Как правило, все виды мотивов подразделяют на внутренние и внешние.

Внутреннее вознаграждение - это то удовлетворение, которое человек получает в результате выполнения определенных действий (от самого процесса работы, самореализации).

Внешнее вознаграждение - это выгоды, которые включают в себя увеличение в зарплате, продвижение по службе и т. п. мотивация охрана труд профессиональный.

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

Можно определить следующие показатели внутренней мотивации, внешней положительной мотивации и внешней отрицательной мотивации.

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

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

5.11. Проверенным методом положительной стимуляции направленности работников на безопасный труд является организация смотра-конкурса «За безопасный труд и производство».

Стратегическая задача такого смотр-конкурса состоит в развитии системы методов

морального и материального поощрения (стимулирования) работников, знающих и соблюдающих требования и нормы охраны труда, при сохранении системы дисциплинарных воздействий на недостаточно подготовленных и недисциплинированных работников.

Основные цели такого смотра-конкурса:

- формирование устойчивой мотивации работников на знание и соблюдение норм и правил по охране труда;
- повышение заинтересованности работников в улучшении состояния условий и охраны труда на рабочих местах и в подразделениях;
- повышение исполнительности работников по соблюдению требований охраны труда, инструкций по безопасному ведению работ;
- укрепление трудовой и технологической дисциплины работников, поскольку повышение общей дисциплинированности работников ведет к снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

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

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

Тема 3. Лидерство в области охраны труда

1.1. Задачи:

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

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

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

1.4. Главная задача лидера в области охраны труда применять на практике, демонстрировать важность соблюдения требований по охране труда и вдохновлять

работников учреждения соблюдать требования охраны труда и следовать принципам охраны труда, установленным в Политике учреждения в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, а также контролировать их исполнение.

1.5. Общее описание системы формирования и развития лидерских качеств в области промышленной безопасности и охраны труда

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

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

3. *Лидерство* - способность обеспечить руководство группой людей, влиять на этих людей и вовлекать их осознанно и добровольно действовать соответствующим образом для достижения целей учреждения в области охраны труда.

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

1.6. Заинтересованные стороны

Результаты проявления руководителем лидерских качеств в области охраны труда оказывают влияние:

1. На подчиненных работников

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

2. На руководителя (ей)

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

3. На работников других структурных подразделений

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

4. На подрядчиков

Подрядчики формируют свое отношение к ценностям учреждения (в частности, в области охраны труда) в том числе через общение с лидерами.

5. На организацию в целом.

1.7. Результативность в учреждении в достижении целей по охране труда зависит от вклада каждого работника, при этом лидеры являются движущими силами положительных изменений.

1.8. Характеристики лидерства

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

2. В учреждении определены следующие характеристики лидерства:

1. Убеждения.

Лидер в области охраны труда:

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

2. Авторитет.

Для лидера важно:

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

3. Действия.

Лидеры в области охраны труда:

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

4. Поддержка.

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

Лидеры в области охраны труда поддерживают работников в вопросах охраны труда:

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

1.9. Описание процесса формирования и развития лидерства.

Процессы формирования и развития лидерства в области охраны труда образуют цикл постоянного улучшения системы формирования и развития лидерства. В этом цикле

каждый руководитель на основе текущих критериев лидерства формулирует личные обязательства и цели, которые достигаются посредством реализации личных обязательств лидера. Завершается цикл оценкой результативности лидера. Результаты оценки используются каждым лидером для постановки новых целей.

Тема 4. Стратегия безопасности труда и охраны здоровья

1. Стратегия работодателя в области охраны труда.

1.1. Политика (стратегия) в области охраны труда является:

- локальным актом или разделом локального акта работодателя, в котором излагаются цели и мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников;
- публичной декларацией работодателя о намерении и гарантированном выполнении им государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

1.2. Политика (стратегия) по охране труда:

- направлена на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;
- направлена на обеспечение безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- соответствует специфике экономической деятельности и организации работ у работодателя, особенностям профессиональных рисков и возможностям управления охраной труда;
- отражает цели в области охраны труда;
- включает обязательства работодателя по устранению опасностей и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах;
- включает обязательство работодателя совершенствовать СУОТ;
- учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа (при наличии).

1.3. Политику (стратегию) по охране труда рекомендуется оценивать на актуальность и соответствие стратегическим задачам по охране труда и пересматривать в рамках оценки эффективности функционирования СУОТ.

Работодателю рекомендуется обеспечивать:

- предоставление ответственным лицам соответствующих полномочий для осуществления функций (обязанностей) в рамках функционирования СУОТ;
- документирование и доведение до сведения работников на всех уровнях управления учреждением информации об ответственных лицах и их полномочиях.

1.4. Работодателю рекомендуется назначить работников, ответственных за соблюдение требований охраны труда, с предоставлением им необходимых полномочий для осуществления взаимодействия с ответственными лицами и непосредственно с работодателем в рамках функционирования СУОТ учреждения с учетом должностных и рабочих обязанностей. Данные полномочия рекомендуется доводить до сведения работников на всех уровнях управления учреждения.

1.5. Разработку, внедрение и поддержку процесса (ов) взаимодействия (консультаций) с работниками и их участия (а также, при их наличии, участия представителей работников) в разработке, планировании, внедрении мероприятий по улучшению условий и охраны

труда рекомендуется обеспечивать, в том числе с учетом:

- определения механизмов, времени и ресурсов для участия работников в обеспечении безопасности на своих рабочих местах;
- обеспечения своевременного доступа к четкой, понятной и актуальной информации по вопросам функционирования СУОТ;
- определения и устранения (минимизации) препятствий для участия работников в СУОТ.

1.6. Управление охраной труда рекомендуется осуществлять при непосредственном участии работников и (или) уполномоченных ими представителей (представительных органов), в том числе в рамках деятельности комитета (комиссии) по охране труда работодателя (при наличии) или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

1.7. Для организации консультаций и взаимодействия в области охраны труда с работниками и заинтересованными сторонами на всех уровнях управления работодатель вправе реализовывать и поддерживать в работоспособном состоянии процессы, обеспечивающие участие работников или их уполномоченных представителей (при наличии) в разработке, планировании, обеспечении функционирования, оценке показателей функционирования и действиях по улучшению СУОТ.

1.8. В целях реализации механизмов консультаций и взаимодействия по охране труда рекомендуется обеспечивать координацию и взаимодействие по охране труда с работниками и (или) их уполномоченными представителями по следующим вопросам:

- установление (определение) потребностей и ожиданий работников в рамках построения, развития и функционирования СУОТ;
- установление целей в области охраны труда и планирование их достижения;
- выявление опасностей, оценка уровня профессиональных рисков и план мероприятий по управлению профессиональными рисками и улучшению условий труда;
- определение и закрепление в действующих локальных нормативных актах работодателя функциональных (в том объеме, в котором это применимо) обязанностей, ответственности и полномочий в области охраны труда;
- установление (определение) механизмов консультирования и взаимодействия с работниками и (или) их уполномоченными представителями, а также их участия при обсуждении и решении вопросов по охране труда.

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

2.1. Целями каждого работодателя в области охраны труда, в соответствии с Конституцией РФ, являются:

обеспечение приоритета охраны труда и здоровья, работающих в процессе выполнения ими своих обязанностей перед получением прибыли, лидирующих позиций на рынке и т.п.;

- при невозможности полного исключения аварий и травматизма стремиться к их предотвращению - путем профилактических мер и обучения персонала по действиям при нештатных ситуациях;
- снижение рисков развития профессиональных заболеваний за счет своевременного лабораторно-инструментального контроля в рамках СУОТ и, особенно - за счет производственного санитарно-эпидемиологического контроля.

2.2. Чтобы выполнить эти трудные, но достижимые цели, работодатель должен взять на

себя обязательства, по выполнению которых можно судить о том, что Политика реализуется, а не остается лишь лозунгом.

Работодатель обязан:

- использовать только сертифицированные, годные, испытанные оборудование, машины, инструменты, СИЗ, средства коллективной защиты, сырье и материалы;
- четко соблюдать требования правил по охране труда, а также требования не только федерального, но и муниципального законодательства;
- помнить о приоритете международного права;
- в случаях, когда законодательные нормы и правила недостаточны, поверхностны, разработать локальные акты, дополняющие меры безопасности, или обратиться к разработчику правил для получения разъяснений, участвовать в обсуждениях проектов нормативно-правовых актов.

2.3. Стратегия (политика) по охране труда является компонентом Системы управления охраной труда. В этом документе публикуют замысел в виде задач и целей работодателя в области охраны труда в отношении работников учреждения, окружающей среды, а также общества в целом.

2.4. Этот документ оформляется в виде раздела в Положении о СУОТ, либо как локальный нормативный акт. Документ нужно разместить на официальном сайте предприятия и в доступных для работников местах, например, в уголках по охране труда или на информационных досках. Всех сотрудников нужно с ним ознакомить.

2.5. Если произошли изменения в законодательстве, на предприятии провели спец оценку или внедрили новое оборудование, соответствующие разделы необходимо актуализировать.

2.6. Контролирующие органы также вправе ознакомиться с данным документом. При проверке инспектор ГИТ посмотрит и Положение, и Политику. Он проверит, выявил ли работодатель все профессиональные риски и опасности, которые могут угрожать жизни или здоровью работников, какие мероприятия он запланировал, чтобы снизить уровень травматизма и профессиональных заболеваний, как их выполняют.

2.7. Функционирование СУОТ - это обязанность, а не право работодателя. Отсутствие Политики, а также отсутствие Положения может привести к штрафу на учреждение, а также на должностных лиц.

3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

3.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

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

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья

работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

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

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Тема 5. Система управления охраной труда в учреждении. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в учреждении.

1.1. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в учреждении.

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

требования со стороны внешних заинтересованных сторон.

1.2. Для обеспечения функционирования СУОТ работодателю рекомендуется:

- определять необходимые компетенции работников, которые влияют или могут влиять на безопасность производственных процессов (включая положения профессиональных стандартов);
- обеспечивать подготовку работников в области выявления опасностей при выполнении работ и реализации мер реагирования на них;
- обеспечивать непрерывную подготовку и повышение квалификации работников в области охраны труда;
- документировать информацию об обучении и повышении квалификации работников в области охраны труда.

1.3. Рекомендуется информировать работников в рамках СУОТ:

- о политике и целях в области охраны труда;
- о системе стимулирования за соблюдение государственных нормативных требований охраны труда и об ответственности за их нарушение;
- о результатах расследования несчастных случаев на производстве и микротравм (микроповреждений);
- об опасностях и рисках на своих рабочих местах, а также разработанных в их отношении мерах управления.

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

1.5. При информировании работников допускается учитывать следующие формы доведения информации:

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

1.6. Основными процессами по охране труда являются:

- специальная оценка условий труда (далее - СОУТ);
- оценка профессиональных рисков (далее - ОПР);
- проведение медицинских осмотров и освидетельствований работников;
- проведение обучения работников;
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ);
- обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений;
- обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования;

- обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов;
- обеспечение безопасности работников при эксплуатации применяемых инструментов;
- обеспечение безопасности работников при применении сырья и материалов;
- обеспечение безопасности работников подрядных организаций;
- санитарно-бытовое обеспечение работников;
- выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов;
- обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием;
- обеспечение соответствующих режимов труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обеспечение социального страхования работников;
- взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля;
- реагирование на аварийные ситуации;
- реагирование на несчастные случаи;
- реагирование на профессиональные заболевания.

1.7. Процессы СОУТ и ОНР являются базовыми процессами СУОТ учреждения. По результатам СОУТ и ОНР формируется и корректируется реализация других процессов СУОТ.

1.8. Перечень процессов допуска работников к самостоятельной работе, обеспечения безопасной производственной среды, сопутствующих процессов в СУОТ учреждении рекомендуется формировать по результатам СОУТ и оценки профессиональных рисков, численности и состава работников учреждения, видов выполняемых работ при осуществлении производственной деятельности.

1.9. Перечень основных процессов СУОТ в целях обеспечения ее функционирования работодателю рекомендуется устанавливать с учетом специфики его деятельности в локальном акте о создании СУОТ.

1.10. Основными процессами и процедурами, устанавливающими порядок действий, направленных на обеспечение функционирования процессов и СУОТ в целом, являются:

- планирование мероприятий по охране труда;
- выполнение мероприятий по охране труда;
- контроль планирования и выполнения мероприятий по охране труда, анализ по результатам контроля;
- формирование корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ;
- управление документами СУОТ;
- информирование работников и взаимодействие с ними;
- распределение обязанностей для обеспечения функционирования СУОТ.

1.11. Реагирование на несчастные случаи (включая несчастные случаи при возникновении аварийной ситуации) направлено на достижение следующей основной цели СУОТ - проведения профилактических мероприятий по отработке действий работников при возникновении таких ситуаций, расследования причин их возникновения, а также их устранения.

1.12. Процесс реагирования на указанные события включает в себя следующие подпроцессы:

- реагирование на несчастные случаи;
- расследование несчастных случаев.

1.13. Порядок реагирования на несчастные случаи, а также порядок их расследования работодателю рекомендуется устанавливать с учетом специфики деятельности.

1.14. Исходными данными для реализации подпроцесса реагирования на несчастные случаи является перечень возможных аварийных ситуаций в учреждении, а подпроцесса расследования несчастных случаев - вся информация, имеющая отношение к данному событию.

1.15. С целью своевременного определения причин возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в том числе микроповреждений (микротравм), работодатель, исходя из специфики своей деятельности, действующих государственных нормативных требований охраны труда, требований иных применяемых им нормативных правовых актов, утверждаемых уполномоченными федеральными органами исполнительной власти, и своих локальных нормативных актов обеспечивает проведение расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформление отчетных документов.

2. Управление документами. Информирование работников об условиях и охране труда.

2.1. Основные виды документации:

- устанавливающего и распорядительно-организационного характера (локальные нормативные акты работодателя: приказы, положения, распоряжения, инструкции, порядки, правила, регламенты, программы и т.п.);
- фиксирующего и учитывающего характера ("записи" о мероприятиях, событиях и фактах деятельности по охране труда, а также об инцидентах, несчастных случаях, случаях острых и хронических заболеваний, в том числе требующих квалификации по подозрению на их профессиональный характер);
- информационно-коммуникационного характера (информирование, переписка, предписания органов контроля и надзора, отчетность).

2.2. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации:

- об условиях и охране труда на его рабочем месте;
- существующих профессиональных рисках и их уровнях;
- мерах защиты от воздействия вредных и/или опасных производственных факторов на рабочем месте;
- положенных ему гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты (СИЗ);
- об использовании приборов, устройств, оборудования и/или их комплексов (систем) для дистанционной видео-, аудио- или иной фиксации рабочих процессов в целях контроля, за безопасностью работ.

2.3. Формы информирования:

- ознакомление при приеме на работу с условиями трудового договора, в котором указывают трудовые права работника и информацию об условиях труда;
- ознакомление с результатами спецоценки условий труда на их рабочих местах;
- ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях;

- ознакомление работника:
 - с требованиями должностной инструкции;
 - инструкций по охране труда (с визуализацией при необходимости опасных зон и участков оборудования);
 - перечнем выдаваемых на рабочем месте СИЗ;
 - требованиями правил (стандартов) по охране труда;
 - с другими локальными актами работодателя.

2.4. Такое ознакомление происходит под роспись работника, в т. ч. с выдачей ему на руки указанных нормативных актов для изучения при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте.

2.5. При наличии у работодателя электронного документооборота ознакомление работников допустимо в электронной форме, с учетом установленных для ЭДО требований закона (в частности подтверждения факта ознакомления с документами электронной подписью).

2.6. Визуальная и печатная форма информирования

Минтруд указал, что работодатели могут в зависимости от своих финансовых возможностей в дополнение к перечисленным выше формам (способам) применять следующие с использованием визуальной/печатной информации:

Форма/способ	Пояснение
Размещение плакатов и листовок, содержащих информацию о трудовых правах работников	На рабочих местах в структурных подразделениях работодателя, кабинетах охраны труда, уголках охраны труда, а также в общедоступных местах на территории работодателя
Ознакомление работников с положениями коллективного договора и/или отраслевого соглашения, распространяемых на работодателей и работников	В том числе при участии первичной профсоюзной организации (при наличии)
Посещение рабочих мест (зон) с визуализацией (при необходимости) опасных зон/участков оборудования	В том числе посредством обозначения: знаками безопасности, сигнальными цветами, сигнальной разметкой зон, участков, элементов оборудования, машин, механизмов, агрегатов с высоким риском получения работником травмы; соответствующими знаками безопасности зон, участков, оборудования, где обязательно применение СИЗ.
Распространение содержащих информацию о трудовых правах работников: периодических корпоративных изданий - журналов, информационных бюллетеней/листок и иных аналогичных материалов; плакатов.	Среди работников и иных заинтересованных лиц, в т. ч. по электронной почте.
Распространение содержащих информацию о	-

трудовых правах работников: печатных информационных материалов - журналов, листовок, газет и иных аналогичных материалов; на профильных тематических выставках, конференциях, круглых столах и семинарах.	
Рассылка по электронной почте или почтовой связью заинтересованным лицам	Печатных информационных материалов (журналов, листовок, газет и иных аналогичных) и листовок, содержащих информацию о трудовых правах работников.

2.7. Видеоматериалы

Работодатели также могут в зависимости от своих финансовых возможностей применять следующие формы (способы) информирования работников с использованием видеоматериалов:

Форма/способ	Пояснение
Демонстрация: информационных тематических видеороликов; сюжетов, снятых по материалам реальных событий.	При проведении инструктажей и обучения по охране труда, а также на вводных инструктажах для сотрудников
Демонстрация информационных тематических видеороликов или сюжетов, снятых по материалам реальных событий: по корпоративному телевидению (при его наличии); видеоканалам.	В производственных помещениях, кабинетах (уголках) по охране труда, а также общедоступных местах, где установлены ТВ- панели (с видеосвязью или без), а также проекторы
Информирование в формате интернет-журнала событий (блога)	-
Демонстрация видеоматериалов на: профильных тематических выставках; конференциях; круглых столах; семинарах.	Это ролики, посвященные трудовым правам работников, вкл. право на безопасные условия и охрану труда.

2.8. Интернет

Работодатели могут в зависимости от своих финансовых возможностей применять следующие формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием Интернет-ресурсов:

Форма/способ	Пояснение
Размещение на официальном сайте работодателя (при наличии) сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда	Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
Размещение информационных тематических видеороликов или сюжетов, снятых по материалам реальных событий.	Как на закрытых, так и на общедоступных страницах видеоканалов.

Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии): электронных периодических корпоративных изданий; электронных листовок. Всё это - по вопросам обеспечения трудовых прав работников, вкл. право на безопасные условия и охрану труда.	Корпоративный портал может быть как внутренним, предназначенным только для сотрудников, так и открытым для всех заинтересованных лиц.
Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии): актуальной информации о политике работодателя, связанной с гарантией соблюдения трудовых прав работников; библиотеки трудовых ситуаций и разъяснений спорных ситуаций с ответами на часто задаваемые вопросы о трудовых правах работников.	
Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии) ссылок на сайты: Минтруда; Роструда; Онлайнинспекции РФ; органов исполнительной власти регионов по труду.	Это следующие ссылки: Минтруд России - https://mintrud.gov.ru/ ; Роструд - https://rostrud.gov.ru/ ; Официальный ресурс Роструда - http://онлайнинспекция.рф . На них размещена необходимая работникам информация о трудовых правах и способах их защиты.
Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии) ссылок на сайты ПФР и ФСС	На сайте Пенсионного фонда России https://pfr.gov.ru/ работник может ознакомиться со своими правами на страховую пенсию, в т. ч. с правилами и порядком назначения досрочной страховой пенсии в связи с работой во вредных и/или опасных условиях труда или принадлежностью к той или иной профессии. На сайте Фонда социального страхования России https://fss.ru/ работник может найти информацию о положенных ему страховых выплатах, в т. ч. в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием.
Возможность доступа (с учетом должностных обязанностей) к справочным правовым информационным системам, содержащим: необходимую правовую	Например, КонсультантПлюс. Через корпоративный портал, а также через официальный сайт работодателя (при наличии) или через оборудование,

актуальную информацию о трудовом законодательстве РФ; аналитические и справочные материалы; тематическую обзорную информацию о трудовых правах работников.	установленное в кабинете или уголке охраны труда.
Возможность использования для размещения актуальной информации о трудовых правах работников, изменениях трудового законодательства и мерах по обеспечению трудовых прав работников (при их наличии у работодателя): страниц в социальных сетях; или групп в системах мгновенного обмена сообщениями.	С обязательными ссылками на официальные источники информации с целью обеспечения возможности их проверки и установления достоверности
Размещение на корпоративном портале, а также на официальном сайте работодателя (при наличии) текста (при наличии): коллективного договора; отраслевого соглашения.	-

2.9. Свобода выбора

1. Минтруд позволяет работодателю выбирать между рассмотренным выше - визуальными и печатными средствами, видео и Интернет-ресурсами.

2. Он может применять:

- любые из перечисленных в таблицах формы (способы) информирования по отдельности или совместно;
- иные предусмотренные законом формы (способы) информирования работников.

2.10. Виды информационных материалов

Форма информирования работников	Что включает
Визуальная/печатная информация	Коллективные договоры, отраслевые соглашения, заключенные работодателем, содержащие разделы, посвященные реализации трудовых прав и гарантий, включая: гарантии (компенсации) за работу во вредных (опасных) условиях труда, если такие условия труда установлены по результатам проведения спецоценки на рабочих местах информируемых работников;
	дополнительные трудовые гарантии (компенсации), установленные по результатам коллективных переговоров.
	Периодические корпоративные издания - газеты, журналы, иная аналогичная печатная продукция, выпускаемая работодателем или распространяемая им.
	Листовки, буклеты, плакаты, выпускаемые или распространяемые работодателем
Видеоматериалы	Информационные видеоролики, выпускаемые работодателем

	Информационные программы на корпоративном телевидении работодателя
Интернет-ресурсы	Информационные ресурсы на корпоративном портале/ сайте работодателя
	Информационные ресурсы на сайтах федеральных органов исполнительной власти - Министерства труда и социальной защиты РФ, Федеральной службы по труду и занятости, а также на сайтах органов исполнительной власти субъектов РФ по труду
	Информация в официальных справочных правовых информационных системах, в т. ч. в публикуемой ими тематической обзорной информации о трудовых правах работников
	Тематическая информация о трудовых правах работников, содержащаяся и распространяемая: в соцсетях (при условии подтверждения достоверности и легитимности распространителя); иных Интернет-ресурсах.

Тема 6. Специальная оценка условий труда

1.1. Регулирование специальной оценки условий труда осуществляется Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - РФ), Федеральным законом «О специальной оценке условий труда», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

1.2. Нормы, регулирующие специальную оценку условий труда и содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, должны соответствовать нормам ТК РФ и Федерального закона (далее - ФЗ) «О специальной оценке условий труда».

1.3. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Федеральным законом «О специальной оценке условий труда», применяются правила международного договора.

1.4. Решения межгосударственных органов, принятые на основании положений международных договоров РФ в их истолковании, противоречащем Конституции РФ, не подлежат исполнению в РФ. Такое противоречие может быть установлено в порядке, определенном федеральным конституционным законом.

1.5. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

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

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

1.8. Проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

1. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

- ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора нарушениями требований ФЗ «О специальной оценке условий труда» или государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ;
- изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
- наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

2. В случае изменения имени, фамилии или отчества (при наличии) работодателя - индивидуального предпринимателя, реорганизации работодателя - юридического лица или изменения наименования рабочего места, не повлекших за собой наступления оснований для проведения внеплановой специальной оценки условий труда, внеплановая специальная оценка условий труда может не проводиться.

3. В случае проведения внеплановой специальной оценки условий труда на период до утверждения отчета о ее проведении не допускается ухудшение положения работников, занятых на рабочих местах, в отношении которых проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

1.9. Права и обязанности работодателя в связи с проведением специальной оценки условий труда.

1. Работодатель вправе:

- требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования результатов ее проведения;
- проводить внеплановую специальную оценку условий труда;

- требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям;
- обжаловать действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда;
- требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда подтверждения внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (далее - информационная система учета).

Работодатель обязан:

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда;
- предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда и предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии таких предложений);
- не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;
- ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;
- рассмотреть замечания и возражения работника относительно результатов специальной оценки условий труда, представленные в письменном, и принять решение о проведении в случае необходимости внеплановой специальной оценки условий труда.

2. Работник вправе:

- присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее также - эксперт), с предложениями по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- представлять работодателю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, и (или) в выборный орган первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии) в письменном виде замечания и возражения относительно результатов специальной оценки условий труда, проведенной на его рабочем месте.

1.10. Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте

специальной оценки условий труда.

1.11. Права и обязанности организации, проводящей специальную оценку условий труда.

1. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, вправе:

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

2. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, обязана:

- предоставлять по требованию работодателя, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда, а также давать работникам разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах;
- предоставлять по требованию работодателя документы, подтверждающие соответствие этой организации требованиям ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- применять утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством РФ об обеспечении единства измерений, методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений, и (или) методики (методы) измерений, предназначенные для выполнения прямых измерений и соответствующие им средства измерений утвержденного типа, прошедшие поверку в порядке, установленном законодательством РФ об обеспечении единства измерений (далее - поверка);
- не приступать к проведению специальной оценки условий труда либо приостанавливать ее проведение в случаях:
 - непредставления работодателем необходимых сведений, документов и информации, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда;
 - отказа работодателя обеспечить условия, необходимые для проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
 - хранить коммерческую и иную охраняемую законом тайну, ставшую известной этой организации в связи с осуществлением деятельности в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда».

1.12. Организация проведения специальной оценки условий труда.

1. Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

2. Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям ФЗ «О специальной оценке условий труда» и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-

правового договора.

3. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено Федеральным законом «О специальной оценке условий труда».

Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в информационную систему учета в порядке, установленном Федеральным законом «О специальной оценке условий труда», а в отношении результатов проведения специальной оценки условий труда, содержащих сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

На рабочих местах в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется до наступления обстоятельств, ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5. В случае проведения специальной оценки условий труда в отношении условий труда работников, допущенных к сведениям, отнесенным к государственной или иной охраняемой законом тайне, ее проведение осуществляется с учетом требований законодательства РФ о государственной и об иной охраняемой законом тайне.

6. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда, но не позднее чем через пять рабочих дней со дня заключения с работодателем гражданско-правового договора о проведении специальной оценки условий труда обязана:

- передать в информационную систему учета сведения и получить для предстоящей специальной оценки условий труда идентификационный номер, который присваивается информационной системой учета в автоматическом режиме в порядке;
- сообщить указанный идентификационный номер работодателю до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда.

1.13. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда.

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

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

3. При проведении у работодателя, отнесенного в соответствии с законодательством РФ к субъектам малого предпринимательства, специальной оценки условий труда в состав комиссии включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель учреждения, другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель учреждения или специалист,

привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

4. Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

5. 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.

6. Особенности проведения специальной оценки условий труда на отдельных рабочих местах.

Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

При выявлении аналогичных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится в отношении 20 процентов рабочих мест от общего числа таких рабочих мест (но не менее чем двух рабочих мест) и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.

На аналогичные рабочие места заполняется одна карта специальной оценки условий труда.

В отношении аналогичных рабочих мест разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

Специальная оценка условий труда на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами, где рабочей зоной считается оснащенная необходимыми средствами производства часть рабочего места, в которой один работник или несколько работников выполняют схожие работы или технологические операции, проводится путем предварительного определения типичных технологических операций, характеризующихся наличием одинаковых вредных и (или) опасных производственных факторов, и последующей оценки воздействия на работников этих факторов при выполнении таких работ или операций. Время выполнения каждой технологической операции определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, на основании локальных нормативных актов, путем опроса работников и их непосредственных руководителей, а также путем хронометрирования.

В случае выявления в ходе проведения специальной оценки условий труда хотя бы одного рабочего места, не соответствующего признакам аналогичности, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, специальная оценка условий труда проводится на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными.

7. В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, а также в случае, если выполнение работ по проведению специальной оценки условий труда создает или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц, специальная оценка условий труда проводится с учетом

особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.14. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

1. Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов.

2. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией.

3. При осуществлении на рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должны учитываться:

- производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых в случаях, установленных законодательством РФ, проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;
- результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;
- случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;
- предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;
- результаты, полученные при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах производственного контроля за условиями труда (при наличии);
- результаты, полученные при осуществлении федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

4. В случае если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся.

5. В случае если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов.

6. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении:

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

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

- рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

1.15. Перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда.

1.16. Эксперт организации, проводящей специальную оценку условий труда, в целях определения перечня, может осуществлять:

- изучение документации, характеризующей технологический процесс, используемые на рабочем месте производственное оборудование, материалы и сырье, и документов, регламентирующих обязанности работника, занятого на данном рабочем месте;

- обследование рабочего места;

- ознакомление с работами, фактически выполняемыми работником на рабочем месте;

- иные мероприятия, предусмотренные процедурой осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, согласно методике проведения специальной оценки условий труда.

1.17. Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов.

1. Все вредные и (или) опасные производственные факторы, которые идентифицированы в порядке, установленном Федеральным законом «О специальной оценке условий труда», подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям.

2. Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется комиссией исходя из государственных нормативных требований охраны труда, характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых материалов и сырья, результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, а также исходя из предложений работников.

3. Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных производственных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и (или) иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда.

4. При проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством РФ об обеспечении единства измерений, методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений, и (или) методики (методы) измерений, предназначенные для выполнения прямых измерений, и соответствующие им средства измерений утвержденного типа, прошедшие поверку. Методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений должны позволять проводить исследования (испытания) и измерения уровней вредных и (или) опасных производственных факторов условий труда во всех диапазонах, установленных методикой проведения специальной оценки условий труда.

5. Методики (методы) измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, состав экспертов и иных работников, проводящих исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов, определяются организацией, проводящей специальную оценку условий труда, самостоятельно.

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

7. В качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов могут использоваться результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, проведенных аккредитованной в соответствии с законодательством РФ об аккредитации в национальной системе аккредитации испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за шесть месяцев до проведения специальной оценки условий труда. Решение о возможности использования указанных результатов при проведении специальной оценки условий труда принимается комиссией по представлению эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

8. По результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда.

9. Комиссия вправе принять решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов в случае, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей специальную оценку условий труда, а также иных лиц. Условия труда на таких рабочих местах относятся к опасному классу условий труда без проведения соответствующих исследований (испытаний) и измерений.

10. Работодатель в течение десяти рабочих дней со дня принятия решения направляет в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения копию протокола комиссии, содержащего это решение.

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

- физические факторы - аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха,

скорость движения воздуха, тепловое облучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);

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

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

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

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

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

13. Испытательная лаборатория (центр) проводит исследования (испытания) и измерения следующих вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса:

- температура воздуха;
- относительная влажность воздуха;
- скорость движения воздуха;
- интенсивность и экспозиционная доза теплового облучения;
- напряженность переменного электрического поля промышленной частоты;
- напряженность переменного магнитного поля промышленной частоты;
- напряженность переменного электрического поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;
- напряженность переменного магнитного поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;
- напряженность электростатического поля и постоянного магнитного поля;
- интенсивность источников ультрафиолетового излучения;
- энергетическая освещенность;
- энергетическая экспозиция лазерного излучения;
- мощность амбиентного эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений;
- радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работников;
- уровень звука;
- общий уровень звукового давления инфразвука;
- ультразвук воздушный;
- вибрация общая и локальная;
- освещенность рабочей поверхности;
- концентрация вредных химических веществ, в том числе веществ биологической природы (антибиотиков, витаминов, гормонов, ферментов, белковых препаратов);
- массовая концентрация аэрозолей в воздухе рабочей зоны;

- тяжесть трудового процесса (длина пути перемещения груза, мышечное усилие, масса перемещаемых грузов, угол наклона корпуса тела работника и количество наклонов за рабочий день (смену), время удержания груза, количество стереотипных рабочих движений);

- напряженность трудового процесса работников;

- биологические факторы.

1.18. Классификация условий труда

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

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

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

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

- подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

- подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

- подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

- подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни, воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм

профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

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

1.19. Результаты проведения специальной оценки условий труда.

1. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

- сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда;
- перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;
- карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;
- протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
- протокол оценки эффективности применяемых работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном техническим регламентом, проводимой в целях снижения класса (подкласса) условий труда (в случае проведения такой оценки);
- протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений;
- сводная ведомость специальной оценки условий труда;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;
- заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда;
- замечания и возражения работника относительно результатов специальной оценки условий труда, проведенной на его рабочем месте, представленные в письменном виде (при наличии).

2. Отчет о проведении специальной оценки условий труда должен содержать идентификационный номер.

3. Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии в срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня его направления работодателю организацией, проводящей специальную оценку условий труда.

4. Работодатель в течение трех рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда обязан уведомить об этом организацию, проводившую специальную оценку условий труда, любым доступным способом, обеспечивающим возможность подтверждения факта такого уведомления, а также направить в ее адрес копию утвержденного отчета о проведении специальной оценки условий труда заказным

почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

5. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, в течение десяти рабочих дней со дня утверждения отчета о ее проведении передает в информационную систему учета в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, сведения.

6. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, в течение трех рабочих дней со дня внесения в информационную систему учета сведений обязана уведомить работодателя об этом на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с приложением копий подтверждающих документов.

1.20. Ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда.

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

1.21. Работодатель, с учетом требований законодательства РФ о персональных данных и законодательства РФ о государственной и об иной охраняемой законом тайне, ***организует размещение на своем официальном сайте*** в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

1.22. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

1. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

2. Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3. Федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение

федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивает формирование и ведение реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

4. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда является бессрочной в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.

5. В случае если с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, либо в отношении работника и (или) на его рабочем месте выявлены в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

6. Решение о прекращении действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда принимается федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о чем в срок не позднее чем в течение десяти календарных дней со дня наступления указанных в части 5 статьи обстоятельств делается соответствующая запись в реестре деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

1.23. Применение результатов проведения специальной оценки 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 РФ, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций;
- установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд РФ 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 РФ, и с учетом государственных нормативных требований охраны труда видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;
- принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;
- оценки уровней профессиональных рисков;
- иных целей, предусмотренных Федеральным законом «О специальной оценке условий труда», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ.

1.24. Государственный контроль (надзор) и профсоюзный контроль за соблюдением требований ФЗ «О специальной оценке условий труда».

1. Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований ФЗ «О специальной оценке условий труда» осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2. Профсоюзный контроль за соблюдением требований ФЗ «О специальной оценке условий труда» осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством РФ о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

1.25. Рассмотрение разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда.

1. Разногласия по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласие работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда, рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в судебном порядке.

2. Работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке.

Тема 7. Оценка и управление профессиональными рисками

1.1. Основными принципами обеспечения безопасности труда являются предупреждение и профилактика опасностей, и минимизация повреждения здоровья работников.

1. Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

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

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

1.3. Профессиональные риски сопровождают любой производственный процесс, создавая для руководства учреждения потребность в управлении рисками, которое заключается в том, чтобы своевременно выявить угрожающие факторы, оценить степень их опасности и принять меры по устранению либо снижению потенциального вреда.

1.4. Работодатель обязан сообщать каждому работнику о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

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

1.6. Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на:

- риски травмирования работника;
- риски получения работником профессионального заболевания.

1.7. На текущий момент единой методики оценки профессиональных рисков не существует. Нет и регламентирующего документа, утверждающего порядок этой процедуры.

Поэтому для оценки профессиональных рисков работодатель вправе использовать любую (на своё усмотрение) методику, приведённую в национальных или международных стандартах, а также авторскую.

Более 35 таких методов по оценке профессиональных рисков описаны действующем национальном стандарте ГОСТ Р 58771-2019 «Менеджмент рисков. Технологии оценки рисков».

Наиболее распространенные методы оценки профессиональных рисков: контрольные листы, матричный метод, матричный метод на основе балльной оценки, анализ "галстук-бабочка", анализ причинно-следственных связей.

1.8. Оценка профессиональных рисков осуществляется на основании:

- результатов специальной оценки условий труда;

- инструкций по охране труда;
- требований безопасности (охраны труда) к оборудованию и инструментам;
- требований безопасности к организации рабочего места;
- материалов, сырья и веществах, которые используются в технологическом процессе;
- информации от персонала и других заинтересованных сторон;
- информации о типичных источниках опасности;
- перечня и описания несчастных случаев и профессиональных заболеваний, актов расследования несчастных случаев.

1.9. Этапы процедуры оценки профессиональных рисков:

1. Обследование рабочих мест с целью уточнения фактической информации по условиям труда.
2. Опрос работников и руководителей о существующих с их точки зрения профессиональных опасностях.
3. Идентификация (выявление и распознавание) опасностей на рабочих местах, по должностям.
4. Создание Реестра опасностей для данного предприятия (на основе типового Перечня опасностей, приведённого в статье 35 приказа № 438н).
5. Оценка уровня риска:
 - оценка вероятностных характеристик опасностей;
 - оценка тяжести последствий при наступлении (реализации) выявленной опасности;
 - расчёт величины (уровня) риска.
6. Составление индивидуальных Карт оценки проф. рисков по должностям (по рабочим местам).
7. Ознакомление работников и кандидатов в работники с их Картами оценки рисков (под роспись в Листе ознакомления).
8. Разработка Плана мероприятий по исключению/снижению уровней профессиональных рисков (в рамках управления рисками учреждения)
9. Повторная оценка (сравнительная переоценка) уровней рисков «до» и «после» осуществления мероприятий по их снижению.
10. Оценка остаточных рисков.
11. Разработка дополнительных мер по дальнейшему снижению уровней рисков.

1.10. В целях разработки и реализации мер по управлению профессиональными рисками рекомендуется пошаговая процедура разработки и реализации, указанных мер с учетом возможности применения результатов проведения специальной оценки условий труда для оценки уровней профессиональных рисков:

Шаг 1: По результатам оценки уровня профессиональных рисков оформляется перечень (реестр) рисков, ранжированный в зависимости от оцененного уровня каждого риска.

Шаг 2: Рассматриваются меры управления профессиональными рисками (меры снижения уровня профессиональных рисков или контроля уровня профессиональных рисков).

При формировании мер управления профессиональными рисками рекомендуется рассматривать с учетом их значимости (приоритетности), а также эффективности представленных защитных мер:

1. Исключение опасной или вредной работы (процедуры, процесса, сырья, материалов, оборудования и т. п.), например, автоматизация производственных процессов и операций, а также устранение источника опасности является приоритетной мерой. Например,

устранить возможность падения, предоставив исключаящие наступление данного события пространство для безопасного доступа и безопасную площадку для работы.

2. Замена опасной работы (процедуры, процесса, сырья, материалов, оборудования и т. п.) менее опасной, означает использование материалов, веществ, процессов, выполняющих те же функции, но менее опасных для здоровья работников. Например, замена красок, произведенных на основе растворителей, на аналогичные на водной основе; чистка резервуаров с использованием воды или пара под давлением вместо легковоспламеняющегося растворителя; использование инструментов с приводом от сжатого воздуха вместо электричества или использовать оборудование и инструменты с более низким напряжением.

3. Реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздействия опасностей на работников, направлена на изолирование людей от источников опасности, например, изоляция токопроводящих частей электрических кабелей и другого оборудования, установка звукопоглощающих кожухов вокруг оборудования, являющегося источником шума, осуществление перемещения опасных веществ внутри трубопроводов.

4. Реализация административных методов, в том числе постоянного и периодического административного контроля, а также самоконтроля, уменьшает вероятность возникновения опасных ситуаций.

Примерами таких методов являются:

- ограничение времени воздействия вредного (опасного) фактора на работника за счет сокращения продолжительности рабочего времени, предоставления регламентированных перерывов в течение рабочего дня (смены), ротации работников, выполняющих вредные операции;
- оформление нарядов-допусков на выполнение работ повышенной опасности;
- уменьшение количества работников, подвергающихся риску травмирования, путем более эффективного планирования производства работ, планирования путей движения работников, исключаящих заход в опасные зоны;
- производственный контроль соблюдения требований охраны труда;
- применение знаков безопасности.

5. Использование средств индивидуальной защиты.

Выполняется в случаях, когда опасности/риски не могут быть ограничены иными мерами.

6. В дополнение к перечисленным мерам разрабатываются:

- инструкции по охране труда и безопасному выполнению работ, формируются планы работы, реализуются мероприятия на основе практического опыта и оценки рисков, требований правил охраны труда и промышленной безопасности, стандартов, действующей у работодателя системы допусков на объекты и т.д. Требования указанных документов рекомендуется доводить до сведения каждого работника, выполняющего опасные работы, а также работы, связанные с воздействием вредных производственных факторов.
- программы обучения работников по охране труда и безопасным приемам выполнения работ обеспечивают получение работниками навыков для безопасного выполнения поручаемых им работ.

Шаг 3. Разработка мер управления профессиональными рисками и составление плана мероприятий по управлению профессиональными рисками.

После определения величины и уровня профессионального риска от каждой выявленной (идентифицированной) опасности, с учетом приоритетности снижения воздействия опасностей рекомендуется разработать план мероприятий по управлению профессиональными рисками.

Шаг 4. Повторная оценка уровня профессиональных рисков после реализации указанных в предыдущем шаге мероприятий по управлению профессиональными рисками.

После реализации мер, направленных на снижение уровня профессиональных рисков, рекомендуется провести повторную оценку уровней профессиональных рисков, в отношении которых были реализованы указанные защитные меры с учетом того, что соблюдение работодателями нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, обеспечивает снижение профессиональных рисков до приемлемого уровня.

Если уровень профессионального риска превышает допустимый или остается высоким (по экспертным оценкам или по результатам произведенных расчетов), рекомендуется разработать и реализовать дополнительные мероприятия по его снижению в случае, когда это представляется практически возможным, и проводится повторная оценка.

Если по результатам указанной оценки уровень профессионального риска сохраняется высоким или в случае невозможности его снижения, предусматриваются дополнительные указанные выше меры контроля и (или) применение СИЗ, которые снижают вероятность причинения вреда здоровью работника.

Тема 8. Подготовка работников по охране труда

1.1. Обучение по охране труда - процесс получения работниками, в том числе руководителями организаций знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья.

1.2. Работники, в том числе руководители организаций обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

1.3. Обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

- инструктажей по охране труда;
- стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

1.4. Организация и проведение инструктажей по охране труда

1. Предусматриваются следующие виды инструктажа по охране труда:

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

2. Формы и методы проведения инструктажа по охране труда определяются работодателем.

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

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе вводного инструктажа.

Вводный инструктаж по охране труда проводится специалистом по охране труда или иным уполномоченным работником учреждения, на которого приказом работодателя возложены обязанности по проведению вводного инструктажа по охране труда.

4. Проводятся следующие виды инструктажа по охране труда на рабочем месте:

- первичный инструктаж по охране труда;
- повторный инструктаж по охране труда;
- внеплановый инструктаж по охране труда.

1) Первичный инструктаж по охране труда проводится для всех работников учреждения до начала самостоятельной работы, а также для лиц, проходящих производственную практику. Допускается освобождение отдельных категорий работников от прохождения первичного инструктажа по охране труда в случае, если их трудовая деятельность связана с опасностью, источниками которой являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд учреждения, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам проведения специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми. Информация о безопасных методах и приемах выполнения работ при наличии такой опасности должна быть включена в программу вводного инструктажа по охране труда.

Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда, утверждается работодателем.

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

Повторный инструктаж по охране труда не проводится для работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда.

3) Внеплановый инструктаж по охране труда проводится для работников учреждения в случаях, обусловленных:

- изменениями в эксплуатации оборудования, технологических процессах, использовании сырья и материалов, влияющими на безопасность труда;
- изменениями должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющими на безопасность труда;
- изменениями нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, затрагивающими непосредственно трудовые функции работника, а также изменениями локальных нормативных актов учреждения, затрагивающими требования охраны труда в учреждении;
- выявлением дополнительных к имеющимся на рабочем месте производственных

факторов и источников опасности в рамках проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков соответственно, представляющих угрозу жизни и здоровью работников;

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

- произошедшими авариями и несчастными случаями на производстве;

- перерывом в работе продолжительностью более 60 календарных дней;

- решением работодателя.

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

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

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

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

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

- перед выполнением работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;

- в иных случаях, установленных работодателем.

При выполнении работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций целевой инструктаж по охране труда проводится руководителем работ по ликвидации последствий чрезвычайной ситуации в оперативном порядке.

Целевой инструктаж по охране труда проводится в объеме требований охраны труда, предъявляемых к запланированным работам (мероприятиям), указанных в локальном нормативном акте работодателя, и содержит вопросы оказания первой помощи пострадавшим, при этом объем вопросов оказания первой помощи определяет работодатель или лицо, проводящее такой инструктаж по охране труда.

6. Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится непосредственным руководителем работника. Целевой инструктаж по охране труда проводится непосредственным руководителем работ. Инструктаж по охране труда на рабочем месте и целевой инструктаж по охране труда должны учитывать условия труда работника, воздействующие на него вредные и (или) опасные производственные факторы, источники опасности, установленные по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

7. Инструктаж по охране труда заканчивается проверкой знания требований охраны труда.

8. Результаты проведения инструктажа по охране труда фиксируются в журнале проведения инструктажа под подпись.

1.5. Организация и проведение стажировки на рабочем месте

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

2. Перечень профессий и должностей работников, которым необходимо пройти стажировку на рабочем месте, устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (при наличии). Обязательному включению в указанный перечень подлежат наименования профессий и должностей работников, выполняющих работы повышенной опасности.

3. Стажировка на рабочем месте осуществляется по программе стажировки на рабочем месте.

4. Программа стажировки на рабочем месте или иной локальный нормативный акт, определяющий объем мероприятий для ее проведения, утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (при наличии).

5. Стажировка на рабочем месте проводится под руководством работников учреждения, назначенных ответственными за организацию и проведение стажировки на рабочем месте локальным нормативным актом работодателя и прошедших обучение по охране труда в установленном порядке.

6. Требования к порядку проведения стажировки на рабочем месте, к работникам, ответственным за организацию и проведение стажировки на рабочем месте, а также к продолжительности и месту проведения стажировки на рабочем месте устанавливаются локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (при наличии). При этом продолжительность стажировки на рабочем месте должна составлять не менее 2 смен.

1.6. Организация и проведение обучения по оказанию первой помощи пострадавшим

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

2. Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим проводится в отношении следующих категорий работников:

- работники, на которых приказом работодателя возложены обязанности по проведению инструктажа по охране труда, включающего вопросы оказания первой помощи пострадавшим, до допуска их к проведению указанного инструктажа по охране труда;
- работники рабочих профессий;
- лица, обязанные оказывать первую помощь пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов;
- работники, к трудовым функциям которых отнесено управление автотранспортным средством;
- работники, к компетенциям которых нормативными правовыми актами по охране

труда предъявляются требования уметь оказывать первую помощь пострадавшим;

- председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, лица, проводящие обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, специалисты по охране труда, а также члены комитетов (комиссий) по охране труда;

- иные работники по решению работодателя.

3. Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим может проводиться как в рамках обучения требованиям охраны труда у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, так и в виде самостоятельного процесса обучения.

4. Председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, лица, проводящие обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, а также специалисты по охране труда, проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

5. Обучение работников по оказанию первой помощи пострадавшим проводится организацией или индивидуальным предпринимателем, оказывающими услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, или работодателями с привлечением работников или иных специалистов, имеющих подготовку по оказанию первой помощи в объеме не менее 8 часов и прошедших подготовку по программам дополнительного профессионального образования повышения квалификации по подготовке преподавателей, обучающих приемам оказания первой помощи.

6. Продолжительность программы обучения работников по оказанию первой помощи пострадавшим составляет не менее 8 часов в случае организации самостоятельного процесса обучения по этому виду обучения. Программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим содержат практические занятия по формированию умений и навыков оказания первой помощи пострадавшим в объеме не менее 50 процентов общего количества учебных часов. Практические занятия проводятся с применением технических средств обучения и наглядных пособий. Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу соответственно. Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим проводится не реже одного раза в 3 года.

7. Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим заканчивается проверкой знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим.

1.7. Организация и проведение обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты

1. Обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты подлежат работники, применяющие средства индивидуальной защиты, применение которых требует практических навыков. Работодатель утверждает перечень средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков в зависимости от степени риска причинения вреда работнику. При выдаче средств индивидуальной защиты, применение которых не требует от работников практических навыков, работодатель обеспечивает ознакомление со способами проверки

их работоспособности и исправности в рамках проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте.

2. Программа обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты для работников, использующих специальную одежду и специальную обувь, включает обучение методам ее ношения, а для работников, использующих остальные виды средств индивидуальной защиты - обучение методам их применения.

В рамках проведения обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты работники, использующие специальную одежду и специальную обувь, должны быть обучены методам их ношения. Работники, использующие остальные виды средств индивидуальной защиты, должны быть обучены методам их применения.

3. Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты может проводиться как в рамках обучения требованиям охраны труда у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, так и отдельно в виде самостоятельного процесса обучения.

4. Программы обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты содержат практические занятия по формированию умений и навыков использования (применения) средств индивидуальной защиты в объеме не менее 50 процентов общего количества учебных часов с включением вопросов, связанных с осмотром работником средств индивидуальной защиты до и после использования. Практические занятия проводятся с применением технических средств обучения и наглядных пособий. Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу соответственно.

Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты проводится не реже одного раза в 3 года.

5. Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты заканчивается проверкой знания требований охраны труда по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты.

1.8. Организация и проведение обучения требованиям охраны труда

1. Обучение требованиям охраны труда проводится у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

2. Работодатель (руководитель учреждения), руководители филиалов учреждения, председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, работники, проводящие инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда, специалисты по охране труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций, проходят обучение требованиям охраны труда в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

3. Обучение требованиям охраны труда проводится в соответствии с программами обучения, содержащими информацию о темах обучения, практических занятиях, формах

обучения, формах проведения проверки знания требований охраны труда, а также о количестве часов, отведенных на изучение каждой темы, выполнение практических занятий и на проверку знания требований охраны труда.

4. Обучение требованиям охраны труда в зависимости от категории работников проводится:

а) по программе обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов;

б) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, продолжительностью не менее 16 часов;

в) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

5. Программы обучения требованиям охраны труда разрабатываются организацией или индивидуальным предпринимателем, оказывающими услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, или работодателем с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии).

6. Программы обучения требованиям охраны труда, указанные в подпунктах "б" и "в" пункта 4, должны содержать практические занятия по формированию умений и навыков безопасного выполнения работ в объеме не менее 25 процентов общего количества учебных часов. Практические занятия должны проводиться с применением технических средств обучения и наглядных пособий.

Программы обучения требованиям охраны труда должны учитывать специфику вида деятельности учреждения, трудовые функции работников и содержать темы, соответствующие условиям труда работников.

7. Если трудовая деятельность отдельных категорий работников, связана с опасностями, источниками которых являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд учреждения, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми, обучение по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте "б" пункта 4, по решению работодателя может не проводиться. При этом информация о безопасных методах и приемах выполнения работ при наличии таких источников опасности доводится до работников в рамках проведения вводного или первичного инструктажа по охране труда.

8. Плановое обучение требованиям охраны труда по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах "а" и "б" пункта 4, проходят работники с периодичностью не реже одного раза в 3 года.

Периодичность проведения планового обучения работников требованиям охраны труда по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпункте "в" пункта 4 - не реже одного раза в год.

9. Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую

работу, проходят обучение требованиям охраны труда в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу.

10. Обучение работников требованиям охраны труда заканчивается проверкой знания требований охраны труда, комиссией по проверке знания требований охраны труда, прошедшей обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и обучение требованиям охраны труда, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда и оформляется протоколом проверки знания требований охраны труда.

11. Работодатель, проводящий обучение работников требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, должен иметь:

- материально-техническую базу в виде мест обучения работников или учебных помещений, а также оборудования, технических средств обучения для осуществления процесса обучения по охране труда;
- учебно-методическую базу в виде программ обучения по охране труда и учебных материалов для каждой программы обучения по охране труда;
- не менее 2 лиц, проводящих обучение по охране труда, в штате учреждения или специалистов, привлекаемых по договорам гражданско-правового характера;
- комиссию по проверке знания требований охраны труда.

12. При организации обучения по охране труда допускается использовать в качестве мест обучения по охране труда рабочие места работников, оснащенные необходимым оборудованием, обеспеченные нормативными правовыми актами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований охраны труда, информационно-справочными системами, обеспечивающими освоение работниками программ обучения по охране труда и прохождение проверки знания требований охраны труда в полном объеме.

13. Работодатель проводит обучение работников требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты после регистрации в реестре индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, при условии внесения информации о нем в личный кабинет индивидуального предпринимателя, юридического лица, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, в информационной системе охраны труда Минтруда и соцзащиты РФ.

14. Работодатель, осуществляющий деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда, после проведения проверки знания требований охраны труда передает в реестр обученных лиц следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество (при наличии), страховой номер индивидуального лицевого счета, профессия (должность) работника, прошедшего обучение по охране труда;
- наименование программы обучения по охране труда;
- дата проверки знания требований охраны труда;
- результат проверки знания требований охраны труда (оценка результата проверки "удовлетворительно" или "неудовлетворительно");
- номер протокола проверки знания требований охраны труда.

Тема 9. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами

1.1. Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее - Правила) утверждены Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н и устанавливают обязательные требования к обеспечению работников средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ) и смывающими средствами, включая определение потребности, организацию приобретения, выдачи, эксплуатации (использования), хранения, ухода (обслуживания) и вывода из эксплуатации.

1.2. Требования Правил распространяются на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и работников.

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

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

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

1.6. Приобретение и эксплуатация (в том числе по договору аренды или аутсорсинга) СИЗ, не имеющих документа о подтверждении соответствия, а также имеющих документы о подтверждении соответствия, срок действия которых истек, не допускается, за исключением производимых серийно СИЗ, выпущенных в обращение в период действия документа о подтверждении соответствия (сертификата или декларации) до истечения срока годности или нормативного срока эксплуатации СИЗ.

1.7. Приобретение и эксплуатация дерматологических СИЗ от воздействия биологических факторов (микроорганизмов, насекомых, паукообразных) допускается только в случае наличия подтверждения соответствия требованиям технического регламента и документам национальной системы стандартизации (при наличии), а также прошедших процедуру государственной регистрации.

1.8. Ответственность за определение потребности, выбор, своевременную и в полном объеме выдачу работникам СИЗ, за организацию контроля за правильностью их эксплуатации работниками, а также за хранение, уход и вывод из эксплуатации СИЗ возлагается на работодателя.

1.9. Права и обязанности работодателя в обеспечении работников СИЗ

1. Работодатель обязан:

- разработать на основании Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или

иного представительного органа работников (при его наличии) и утвердить локальным нормативным актом Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам учреждения (далее - Нормы);

- обеспечить разработку локального нормативного акта, устанавливающего порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, распределение обязанностей и ответственности должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, с учетом особенностей структуры управления учреждения;

- обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ и смывающих средствах согласно Нормам и способах выдачи, условиях хранения, а также об ответственности за целостность и комплектность СИЗ в случае хранения СИЗ у работников в нерабочее время;

- обеспечить проведение обучения, инструктажа или иного способа информирования работников о правилах эксплуатации СИЗ, использование которых требует от них практических навыков, знаний о простейших способах проверки их работоспособности и исправности;

- организовать учет и контроль за выдачей работникам СИЗ и смывающих средств, а также за своевременным возвратом СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ либо в случае досрочного выхода СИЗ из строя;

- не допускать работников к выполнению работ без обеспечения СИЗ, а также в неисправных СИЗ или в СИЗ с загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств;

- обеспечить в случае применения вендингового оборудования и дозаторов постоянное наличие в них СИЗ, смывающих и обеззараживающих средств;

- обеспечить контроль за правильностью применения СИЗ работниками;

- обеспечить хранение СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя, сушку, выявление повреждений в процессе эксплуатации и ремонт СИЗ в период эксплуатации;

- обеспечить уход (стирку, химчистку, обеспыливание, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию), обслуживание СИЗ в соответствии с рекомендациями изготовителей СИЗ;

- обеспечить своевременный прием от работников и вывод из эксплуатации, а также утилизацию СИЗ.

2. Работодатель имеет право:

- формировать Нормы и вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных);

- организовать выдачу СИЗ и (или) их сменных элементов, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования) и дозаторов;

- осуществлять при формировании Норм замену нескольких СИЗ, указанных в Единых типовых нормах, на одно, обеспечивающее аналогичную или улучшенную защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, а также особых температурных условий или загрязнений.

3. Обязанности работников по применению СИЗ Работник обязан:

- эксплуатировать (использовать) по назначению выданные ему СИЗ;

- соблюдать правила эксплуатации (использования) СИЗ;

- проводить перед началом работы осмотр, оценку исправности, комплектности и пригодности СИЗ, информировать работодателя о потере целостности выданных СИЗ, загрязнении, их порче, выходе из строя (неисправности), утере или пропаже;

- информировать работодателя об изменившихся антропометрических данных;
- вернуть работодателю утратившие до окончания нормативного срока эксплуатации или срока годности целостность или испорченные СИЗ;
- вернуть работодателю СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности, а также в случае увольнения работника.

1.10. Определение работодателем потребности в СИЗ

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

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

3. Нормы должны обеспечивать равноценную (в том числе, в случае замены СИЗ) или превосходящую (за счет расширения номенклатуры или увеличения количества выдаваемых СИЗ, либо за счет выдачи СИЗ, обеспечивающих более широкий спектр защитных свойств) по сравнению с Едиными типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, выявленных при проведении СОУТ и ОНР.

4. Нормы должны содержать конкретную информацию о классе(ах) защиты, эксплуатационных уровнях защиты (если это предусмотрено для данного типа СИЗ), особенностях конструкции, комплектности, планируемых к выдаче СИЗ.

5. Нормы должны содержать информацию о СИЗ, необходимых работникам для осуществления трудовой деятельности, включая деятельность при совмещении профессий или выполнении совмещаемых работ, в том числе в составе комплексных бригад.

6. Объем выдачи СИЗ, выдаваемых работникам в зависимости от профессии (должности), определен в Единых типовых нормах выдачи СИЗ работникам по профессиям (должностям).

7. При определении работодателем объема выдачи СИЗ, выдаваемых работникам на основании проведенных СОУТ и ОНР, работодатель использует Единые типовые нормы выдачи СИЗ в зависимости от идентифицированных опасностей, Единые типовые нормы выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств.

8. При определении объема СИЗ, предполагаемых к выдаче работникам на основании проведенных СОУТ и ОНР, работодатель вправе не учитывать СИЗ от опасностей, уровень риска по которым не приведет к нанесению вреда здоровью работника в процессе трудовой деятельности вследствие реализации работодателем иных мероприятий по управлению рисками, снижению их уровней. При этом реализация указанных мероприятий должна подтверждаться результатами СОУТ и (или) ОНР.

9. В случае, если наименование профессии (должности) отсутствует в положениях Единых типовых норм выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника либо если уровень защиты, обеспечиваемый предлагаемым данными положениями

набором СИЗ, не соответствует имеющимся на рабочих местах вредным и (или) опасным производственным факторам и опасностям, выявленным при проведении СОУТ и ОПР, работодатель при разработке Норм должен руководствоваться всеми положениями Единых типовых норм, результатами СОУТ и ОПР, правилами по охране труда, паспортами безопасности при работе с конкретными химическими веществами и иными документами, содержащими информацию о необходимости применения СИЗ.

10. В случае, если наименование профессии (должности) отсутствует в Единых типовых нормах выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника, работодатель при разработке Норм может руководствоваться наименованиями профессий (должностей) и соответствующими им характеристиками, указанными в соответствующих положениях профессиональных стандартов, а в случае их отсутствия в квалификационных справочниках.

11. Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам, бригадирам, мастерам выдаются СИЗ с теми же защитными свойствами, как и предусмотренные для работников, работу которых они контролируют или участвуют в ее выполнении.

12. Нормативный срок эксплуатации СИЗ, выдаваемых инженерно-техническим работникам, устанавливается работодателем, но не более срока годности СИЗ, установленного изготовителем.

13. Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам, бригадирам, мастерам, которые в соответствии с должностными обязанностями периодически посещают производственные помещения (площадки), должны выдаваться соответствующие СИЗ в качестве дежурных (на время посещения данных объектов).

14. Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам, бригадирам, мастерам, которые контролируют или участвуют в технологическом процессе, срок выдачи СИЗ устанавливается работодателем, но не более нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ, установленного изготовителем.

15. Работодатель в рамках проведения ОПР организует мониторинг и актуализацию Норм, в том числе на основании заявления работника, его руководителя или представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии), наличия и (или) возможного появления вредных и (или) опасных производственных факторов на каждом рабочем месте, а также опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников.

16. В случае выявления не зафиксированных ранее опасностей, требующих применения СИЗ для защиты работника, работодатель обязан актуализировать Нормы и обеспечить выдачу вновь включенных СИЗ.

17. Все СИЗ, включенные в Нормы, являются обязательными к выдаче работникам за счет средств работодателя.

1.11. Выбор СИЗ

1. Выбор СИЗ осуществляется работодателем посредством сопоставления информации, представленной в Нормах, с данными о защитных свойствах и эксплуатационных характеристиках конкретных СИЗ, в соответствии с действующими документами о подтверждении соответствия, размещенными в Федеральной государственной информационной системе Федеральной службы по аккредитации, и (или) иными документам, действующим для данного вида продукции.

2. Выбор дерматологических СИЗ, необходимых для защиты работников, и включение

их в Нормы осуществляется работодателем в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств посредством сопоставления информации о типах загрязнения, свойствах рабочих материалов, веществ и сред, присутствующих на рабочих местах, с информацией о защитных свойствах дерматологических СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя и документами о подтверждении соответствия требованиям технического регламента и документов национальной системы стандартизации (при наличии), действующих для данного вида продукции.

3. Область применения, класс защиты и (или) эксплуатационные уровни СИЗ (если это предусмотрено для данного типа СИЗ), указанные в эксплуатационной документации изготовителя, должны по уровню защиты соответствовать уровням воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, установленных по результатам СОУТ, характеру воздействия опасностей, выявленных по результатам ОПР, а также характеру выполняемой работы, продолжительности работы, индивидуальным особенностям пользователя, совместимости конкретного вида СИЗ с другими используемыми СИЗ.

1.12. Выдача СИЗ индивидуального учета

1. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, антропометрическим параметрам, а также Нормам.

2. Выдача работникам и возврат ими СИЗ, выдача дерматологических СИЗ, смывающих средств фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ (в электронном или бумажном виде).

3. В электронной карточке учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника или данные с электронных считывающих устройств, фиксирующих биометрические данные работника или его электронную подпись, либо иные сведения, позволяющие идентифицировать личность работника.

4. В случае обеспечения учета выдачи СИЗ в электронном виде ведение личных карточек на бумажном носителе не требуется.

5. В случае если работодатель организовал выдачу СИЗ и их сменных элементов, применение которых не требует проведения дополнительного инструктажа, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования), необходимо обеспечить идентификацию работника и автоматическое заполнение данных о выданных СИЗ в электронной карточке учета выдачи СИЗ.

6. Идентификация может осуществляться с помощью персональных электронных носителей и других методов, установленных локальным нормативным актом работодателя.

7. При выдаче работнику СИЗ, полученных работодателем во временное пользование по договору аренды, за работником закрепляется индивидуальный комплект СИЗ с индивидуальной маркировкой, в которой указана идентифицирующая информация о работнике. Сведения о выдаче СИЗ, взятых в аренду, заносятся в личную карточку учета выдачи СИЗ работнику.

8. Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение) в соответствии с ученическим договором, учащимся и студентам образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также другим

лицам, участвующим в производственной деятельности учреждения либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством РФ мероприятия по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с Нормами и Правилами на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору). Для этих целей могут использоваться дежурные СИЗ общего пользования (далее - дежурные СИЗ).

9. Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются другие виды СИЗ, в зависимости от выполняемых работ, предусмотренные Нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ), с внесением отметки о выданных СИЗ в личную карточку учета выдачи СИЗ.

1.13. Выдача дежурных СИЗ

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

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

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

4. Выдача и сдача дежурных СИЗ по окончании нормативного срока эксплуатации фиксируется в карточке выдачи дежурных СИЗ (в электронном или бумажном виде).

1.14. Выдача дерматологических СИЗ и смывающих средств

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

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

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

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

5. На работах, связанных с устойчивыми и (или) особо устойчивыми загрязнениями, в дополнение к смывающим средствам работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений.

6. Не допускается замена смывающих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки), каустической содой и другими).

7. Не допускается замена дерматологических СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений на смывающие средства.

8. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства гидрофильного действия выдаются работникам при работе с водонерастворимыми рабочими материалами и веществами.

9. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства гидрофобного действия выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми рабочими материалами и веществами, а также при работах в перчатках из полимерных материалов.

10. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия выдаются работникам на работах при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ.

11. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды выдаются работникам, занятым на наружных, сварочных и других работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, а также для защиты от пониженных температур, с учетом сезонной специфики региона.

12. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репеллентные средства выдаются работникам при работе в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых (комары, мошка, слепни, оводы), с учетом сезонной специфики региона.

13. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): инсектоакарицидные средства выдаются работникам при работе в районах, где наблюдается распространение и активность кровососущих паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учетом сезонной специфики региона и актуальными рекомендациями федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере защиты прав потребителей.

14. В период распространения инфекций вирусной этиологии дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием) выдаются всем работникам.

15. При работах, требующих применения дерматологических СИЗ защитного и очищающего типа для очищения от устойчивых и (или) особо устойчивых загрязнений, работникам выдаются, в комплексе с указанными средствами, дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа.

16. Выдача работникам дерматологических СИЗ, расфасованных в упаковки емкостью

250 мл и более, осуществляется посредством применения дозирующих систем (дозаторов), которые размещаются в производственных или санитарно-бытовых помещениях.

17. Пополнение или замена емкостей, содержащих дерматологические СИЗ, осуществляется по мере расходования указанных средств.

18. Контроль, за исправностью дозирующих систем (дозаторов), их ремонт и замена осуществляется работодателем.

19. Выдача работникам дерматологических СИЗ осуществляется ежемесячно, кроме времени отсутствия на рабочем месте по причине нахождения в отпуске.

20. Дерматологические СИЗ, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении срока годности.

21. Выдача дерматологических СИЗ фиксируется в личной карточке учета выдачи СИЗ работнику с указанием информации о способе выдачи данного вида СИЗ - лично (индивидуально) или с использованием дозирующих систем. Данная информация отражается в личной карточке учета выдачи СИЗ с соответствующей отметкой в графе «Лично/дозатор».

1.15. Выдача СИЗ с учетом климатических особенностей и сезонности

1. Работникам для использования на открытом воздухе и в иных условиях окружающей среды, вызывающих общее и (или) локальное переохлаждение, выдаются специальная одежда, специальная обувь, головные уборы, дерматологические СИЗ и СИЗ рук, иные СИЗ, необходимые для защиты от пониженных температур, с классом защиты (при наличии), соответствующим климатическому поясу, либо превосходящим в соответствии со сроками нормативной эксплуатации.

2. Работодатель может дополнительно выдавать работникам специальную одежду для защиты от прохладной окружающей среды (окружающая среда, характеризующаяся сочетанием влажности и ветра при температуре воздуха выше минус 5 °С).

3. СИЗ, предназначенные для использования на открытом воздухе для защиты от пониженных или повышенных температур, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для хранения до следующего сезона.

4. Расчет продолжительности нормативного срока эксплуатации исчисляется с момента выдачи специальной одежды работнику и может не включить время хранения специальной одежды, отпуска работника и период временной нетрудоспособности работника, но не должен превышать 2,5 года.

1.16. Выдача СИЗ работникам сторонних организаций

1. Работники сторонних организаций, выполняющие работы по договору подряда в производственных цехах и участках принимающей стороны (заказчика), где имеются вредные и (или) опасные производственные факторы, а также при выполнении работ в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, должны быть обеспечены СИЗ за счет средств работодателя сторонней организации в соответствии с Нормами работодателя сторонней организации.

2. Выдаваемые СИЗ должны учитывать специфику производственной деятельности работодателя, на территории которого проводятся работы.

3. Информацию для подбора СИЗ по запросу предоставляет работодатель, на территории

которого проводятся работы.

4. Выдача, учет выданных СИЗ, а также мероприятия по уходу и ремонту осуществляются работодателем сторонней организации.

5. В отдельных случаях, когда выдача и возврат СИЗ невозможны в силу соблюдения требований законодательства РФ по обеспечению радиационной, биологической и химической безопасности, возможно обеспечение работников СИЗ сторонних организаций, выполняющих работы в производственных цехах и участках, работодателем, на территории которого проводятся работы, за счет средств работодателя сторонней организации.

1.17. Замена СИЗ для улучшения защитных свойств

1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при его наличии) может осуществлять замену одного СИЗ, указанного в Единых типовых нормах, на другое, обеспечивающее равноценную или превосходящую по своим свойствам защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОПР с отражением результатов замены в Нормах.

2. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) заменять несколько видов СИЗ на один, обеспечивающий совмещенную защиту, которая по своим свойствам равноценна или превосходит защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОПР, в случае, если это подтверждается эксплуатационной документацией изготовителя на соответствующие СИЗ с совмещенной защитой.

3. Информация о замене СИЗ отражается в Нормах.

1.18. Эксплуатация СИЗ

1. Нормативные сроки эксплуатации СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам, указанного в личной карточке учета выдачи СИЗ или в карточке выдачи дежурных СИЗ.

2. Нормативные сроки эксплуатации СИЗ не могут превышать сроков, указанных в Нормах.

3. Исчисление нормативных сроков эксплуатации и нормативной выдачи СИЗ, выдаваемых один раз в месяц и чаще, происходит с учетом времени, фактически проведенного работником на рабочем месте, без учета отпусков (в том числе учебных).

4. В случае установления в эксплуатационной или иной документации сроков испытания и (или) проверки исправности СИЗ работодатель в период эксплуатации (использования) СИЗ обеспечивает их проведение, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами.

5. Перечень СИЗ, подлежащих испытаниям и (или) проверке, разрабатывается и утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии).

6. В процессе эксплуатации СИЗ работникам запрещается выносить СИЗ по окончании рабочего дня за пределы территории работодателя или территории выполнения работ.

7. В отдельных случаях, в соответствии с условиями работы, СИЗ остаются в нерабочее время у работников. Перечень СИЗ, которые остаются у работников в нерабочее время, с указанием профессий (должностей) работников утверждается локальным нормативным актом работодателя. Ответственность за сохранность СИЗ несет

работник, за которым закреплены данные СИЗ.

8. Все СИЗ должны эксплуатироваться строго в соответствии с указаниями в эксплуатационной документации, а также требованиями правил по охране труда при проведении соответствующих видов работ.

1.19. Хранение СИЗ

1. Работодатель обязан обеспечить хранение СИЗ, включая дежурные СИЗ, в соответствии с условиями хранения, установленными в эксплуатационной документации на СИЗ.

2. Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель создает необходимые условия и (или) предоставляет специально оборудованные помещения.

3. Работы по хранению СИЗ могут выполняться исполнителем, привлекаемым работодателем по договорам.

4. В зависимости от условий эксплуатации СИЗ работодателем в гардеробных или иных специально оборудованных помещениях, используемых для хранения СИЗ, может устанавливаться оборудование для сушки, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания СИЗ с целью обеспечения соответствующих условий хранения и возможности последующей эксплуатации СИЗ работниками.

1.20. Уход за СИЗ

1. Работодатель обязан обеспечивать уход (обслуживание) за СИЗ, включая дежурные СИЗ, в том числе своевременную химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, дезинсекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ, утративших необходимые защитные свойства.

2. Для ухода за СИЗ работодатель должен создать условия в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя.

3. Работы по уходу за СИЗ (химчистке, стирке, ремонту, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания) могут выполняться исполнителем, привлекаемым работодателем по договору.

4. Для недопущения ситуации необеспечения работников СИЗ в период ухода за СИЗ, работодатель может выдавать работникам два и более комплекта СИЗ, указанных в Нормах. В данном случае нормативный срок эксплуатации СИЗ суммируется, но не может превышать срока годности применяемых СИЗ.

1.21. Вывод СИЗ из эксплуатации и их замена

1. По истечении нормативных сроков эксплуатации или сроков годности СИЗ работник обязан вернуть СИЗ работодателю, за исключением СИЗ однократного применения и дерматологических СИЗ.

2. Контроль за своевременной заменой СИЗ по истечении нормативных сроков эксплуатации и сроков годности СИЗ возлагается на работодателя.

3. Работодатель обеспечивает своевременную замену СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации.

3. Списание СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации, производится в порядке, установленном работодателем.

4. В случае увольнения работника, СИЗ, которые им эксплуатировались и были возвращены до истечения их нормативных сроков эксплуатации и сроков годности, прошедшие мероприятия по уходу, могут быть переведены в дежурные СИЗ при условии

их целостности и сохранности защитных свойств, за исключением тех СИЗ, которые не могут эксплуатироваться другими работниками в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (белье, обувь специальная, головные уборы, СИЗ рук).

5. Решение и порядок перевода ранее эксплуатировавшихся СИЗ в дежурные СИЗ принимает работодатель.

6. В случае если СИЗ (каска, комплект СИЗ от термического воздействия электрической дуги, СИЗ от падения с высоты) подверглось воздействию вредного и (или) опасного производственного фактора или опасности, при этом предотвратив или снизив нанесение тяжелого вреда жизни или здоровью работника, такое СИЗ должно быть незамедлительно выведено из эксплуатации и заменено на новое за счет средств работодателя.

1.22. Организация работы по обеспечению работников СИЗ

1. Для организации работы по обеспечению работников СИЗ работодателю (кроме организаций, относящихся к субъектам малого предпринимательства) необходимо разработать локальный нормативный акт, устанавливающий порядок обеспечения работников СИЗ (далее - Порядок обеспечения работников СИЗ) с учетом особенностей структуры управления учреждения и требованиями Правил.

2. Порядок обеспечения работников СИЗ должен включать в себя порядок выявления потребности работников в СИЗ, предупредительно-плановый характер закупки (аренды, аутсорсинга) СИЗ, порядок выдачи, эксплуатации (использования), входного контроля, хранения, ухода (обслуживания), вывода из эксплуатации и утилизации СИЗ, а также порядок информирования работников по вопросам обеспечения СИЗ.

3. В порядке обеспечения работников СИЗ должно быть отражено распределение обязанностей и ответственности руководителей структурных подразделений по учреждению и обеспечению функционирования процесса обеспечения работников СИЗ с учетом особенностей структуры управления учреждения в целом.

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

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

Тема 10. Обеспечение гарантий и компенсаций работникам

1.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

1.2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

1.3. Социальные гарантии работникам образуют базу социальной политики в сфере труда, которая может рассматриваться в двух аспектах: с позиции государства, стремящегося установить единые принципы взаимоотношений между работниками и работодателями, сгладить последствия зависимости работника от работодателя; с точки

зрения работодателя, создающего у себя условия труда, привлекательные для работников.

1.4. Социальные гарантии государственного уровня могут быть:

- общегосударственными - устанавливаемыми ТК РФ для всех работников;
- отраслевыми - определяемыми соответствующими законодательными актами в зависимости от особенностей труда в конкретных отраслях;
- региональными - вводимыми на уровне субъекта его законами.

1.5. Отраслевые и региональные гарантии могут существенно расширять гарантии, установленные ТК РФ, и обуславливать наличие принципиальных различий, возникающих как среди отраслей, так и между регионами. Для работодателей, принадлежащих соответствующей отрасли или региону, предоставление работникам социальных гарантий, предусмотренных законодательно на любом из уровней, является обязательным. Однако они вправе расширить их круг, взяв на себя обязательства о дополнительных гарантиях для лиц, которые являются их работниками.

1.6. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

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

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
- и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Тема 11. Обеспечение наблюдения за состоянием здоровья работников

1.1. Организация медицинского обеспечения, профилактики заболеваний и укрепления здоровья работников являются неотъемлемой частью системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья.

1.2. Работодатель любой организации несет ответственность за сохранение здоровья и обеспечение безопасности работников на производстве.

1.3. Медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда - один из важнейших компонентов профилактики профессиональных заболеваний и производственного травматизма.

1.4. Работодатель обязан за собственные средства организовывать для работников проведение медосмотров. Они бывают нескольких видов:

- обязательные предварительные (при поступлении на работу) медосмотры;
- периодические (в течение трудовой деятельности) медосмотры;
- предсменные, предрейсовые медосмотры (на выявление признаков воздействия вредных или опасных производственных факторов, острого профзаболевания, алкогольного, наркотического или токсического опьянения);
- послесменные, послерейсовые медосмотры (аналогично предрейсовым);

- обязательные психиатрические освидетельствования (определение пригодности к работе по состоянию психического здоровья);
- внеочередные медосмотры (по медицинским рекомендациям или после потери трудоспособности);
- химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

Тема 12. Обеспечение санитарно-бытового обслуживания

1.1. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя.

1.2. Любой работодатель, опасаясь снижения выработки и ненужных потерь рабочего времени вследствие болезней, стремится к сохранению здоровья своего персонала. Для этой цели и организуется медицинское обеспечение работников, в процессе которого осуществляется профилактика болезней, в том числе и профзаболеваний. Что касается правовой основы, то санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников подчиняется требованиям и режиму, введенным нормативными актами органов власти, коллективным договором или соглашениями.

1.3. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются:

- санитарно-бытовые помещения;
- помещения для приема пищи;
- комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки;
- гардеробные, душевые, умывальни, туалеты;
- места для курения;
- помещения для сушки, хранения и выдачи спецодежды;
- организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи;
- устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Тема 13. Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников

1.1. Мерами по обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха работников являются:

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

1.2. Виды времени отдыха, предоставляемые работнику:

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

1.3. В течение рабочего дня (смены) работник имеет право на отдых:

- перерыв для отдыха и питания;
- специальный перерыв для обогрева и отдыха;
- перерывы для кормления ребенка.

1.4. В течение перерыва работник освобождается от работы и использует время отдыха по своему усмотрению.

1.5. Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается.

1.6. Продолжительность перерыва должна быть не менее 30 минут и не более 2 часов.

1.7. У некоторых категорий при 8-часовом рабочем дне перерыв может быть разбит на две части. При этом общая продолжительность этих частей в сумме должна составлять от 30 минут до двух часов. Если по графику сменности рабочий день такого работника превышает 8 часов, ему должны быть предоставлены два перерыва.

1.8. Не является обязательным предоставление работодателем перерыва для отдыха и питания в случае, если установленная для работника продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

1.9. По согласию сторон в силу производственной необходимости в пределах рабочего дня перерыв может быть перенесён на другое время (без изменения установленной продолжительности). Данный перерыв предоставляется всем работникам.

1.10. По общему правилу конкретное время предоставления перерыва для отдыха и питания и его продолжительность должны быть зафиксированы в Правилах внутреннего трудового распорядка.

1.11. Возможно, определение времени предоставления перерыва для отдыха и питания и, а также его продолжительности соглашением сторон трудового договора.

1.12. Если по условиям работы предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень работ, и места для отдыха и приема пищи должны быть определены в Правилах внутреннего трудового распорядка. В этом случае перерыв для отдыха и питания включается в рабочее время и оплачивается.

1.13. Если необходимость предоставления специального перерыва (обогрева, отвода теплоты и др.) прописана в техническом условии, технологической документации, санитарных или других правилах, то его срок включается в рабочее время и оплачивается. В иных случаях специальный перерыв является разновидностью перерыва для отдыха.

Работники, которым предоставляется специальный перерыв:

- работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе,
- работникам, работающим в холодное время года в закрытых необогреваемых помещениях;
- работникам, работающим в условиях повышенных температур воздуха (при работе на открытом воздухе и температуре воздуха 35° С и выше продолжительность непрерывной работы должна составлять 15 - 20 минут;
- грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах;
- диспетчерам воздушного движения;
- водителям автомобилей, участвующих в междугородных перевозках.

1.14. Виды работ, при которых предоставляются специальные перерывы, их продолжительность и порядок предоставления должны быть определены в Правилах внутреннего трудового распорядка или в трудовом договоре.

1.15. Работник, занятый на подобных работах, вправе требовать от работодателя

предоставления специального перерыва.

1.16. Перерывы для кормления ребенка предоставляются женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также отцам и другим лицам, воспитывающие детей без матери. В некоторых случаях указанные правила распространяются на опекунов несовершеннолетних. Продолжительность перерыва должна быть не менее 30 минут. Периодичность предоставления перерывов - каждые три часа.

При наличии у женщины двух и более детей до полутора лет продолжительность перерыва должна составлять не менее 1 часа.

Женщина вправе определять порядок использования перерывов для кормления. По ее заявлению они могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переноситься на начало или конец рабочего дня.

Работодатель обязан учитывать перерывы для кормления ребенка (детей) в качестве рабочего времени и оплачивать их в размере среднего заработка.

Ежедневный (междусменный) отдых - это период между временем, когда один рабочий день должен быть окончен, а другой, непосредственно примыкающий к нему рабочий день, должен быть начат.

1.17. Право на ежедневный отдых возникает у работника после отработки дневной нормы рабочего времени.

1.18. В целях восстановления возможных функциональных изменений состояния организма работников рекомендуется организовать режим труда таким образом, чтобы продолжительность ежедневного отдыха между сменами была вдвое больше продолжительности работы.

1.19. При работе вахтовым методом продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов.

1.20. Еженедельный непрерывный отдых - это период между временем, когда один рабочий день (накануне выходного) должен быть окончен, а другой рабочий день (следующий сразу за выходным), должен быть начат.

1.21. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов, за исключением случаев, когда вводятся специальные меры в сфере экономики, а Правительство РФ установило особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах.

1.22. Работник вправе требовать предоставления ему выходных дней, количество которых зависит от продолжительности рабочей недели.

1. При пятидневной рабочей неделе работнику предоставляется 2 выходных дня. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

2. При шестидневной рабочей неделе работнику предоставляется 1 выходной день.

3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе должен быть определен правилами внутреннего трудового распорядка. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ может переносить выходные дни на другие дни.

4. Возможно предоставление выходного дня (дней) в другой день, кроме воскресенья, при соблюдении одновременно следующих условий:

- работник занят на работах, приостановка которых невозможна;

- причины невозможности приостановки работы - производственно-технические и организационные условия;

- выходные дни предоставляются работникам в различные дни недели;
- выходные дни предоставляются поочередно каждой группе работников;
- порядок предоставления и график очередности определяются в правилах внутреннего трудового распорядка.

5. По общему правилу работа в выходные дни запрещена.

6. Работодатель не вправе своим распоряжением объявлять выходной день рабочим, в том числе путём его переноса на другой день, а работник вправе отдыхать в установленные законом праздничные дни.

7. Нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

8. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации нерабочим днем на территории субъекта Российской Федерации может быть объявлен религиозный праздник.

9. При совпадении выходного дня с праздничным днем, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. От работодателя не требуется подтверждения данного переноса изданием локального нормативного акта.

10. При совпадении праздничных и выходных дней Правительство РФ по общему правилу может переносить выходные, но не праздничные дни, дата которых закреплена в законе.

11. Для новогодних каникул и праздника Рождества Христова предусмотрен особый порядок перенесения выходных дней при совпадении их с праздничным днем. При необходимости, Правительство РФ действует в соответствии с этим порядком.

12. Работодатель не вправе самостоятельно переносить выходной день, совпадающий с праздничным днем, на другой день.

13. Работникам, получающим должностной оклад, оплата нерабочих праздничных дней не предусмотрена. Вместе с тем, наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения таким работникам заработной платы. Поэтому, работник, получающий оклад (должностной оклад) вправе требовать выплаты ему ежемесячного заработка в полном размере, несмотря на то, количество рабочих дней в календарном месяце было сокращено за счёт праздничных нерабочих дней.

14. Работники, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, вправе требовать выплаты им дополнительного вознаграждения (если за счёт праздничных нерабочих дней произошло фактическое сокращение их месячной нормы рабочего времени).

15. В этом случае размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения должен быть указан в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, трудовом договоре.

1.23. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

1. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной

для данного работника:

- для сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

2. Сверхурочная работа.

1) Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

2) Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3) Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4) В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5) Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов

детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6) Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7) Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2. Ненормированный рабочий день.

1) Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

2) Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

3. Работа в режиме гибкого рабочего времени.

1) При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

2) Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

3. Сменная работа.

1) Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

2) При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

3) При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

4) Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

5) Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Тема 14. Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ и снабжения безопасной продукцией

1.1. С целью организации проведения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией руководитель учреждения устанавливает (определяет) порядок обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией, ответственность подрядчика и порядок контроля со стороны учреждения за выполнением согласованных действий по организации безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией.

1.2. При установлении порядка обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией используется следующий набор возможностей подрядчиков или поставщиков по соблюдению требований работодателя, включая требования охраны труда:

- оказание безопасных услуг и предоставление безопасной продукции надлежащего качества;
- эффективная связь и взаимодействие с должностными лицами учреждения до начала работы;
- информирование работников подрядчика или поставщика продукции об условиях труда и имеющихся опасностях в учреждении;
- подготовка по охране труда работников подрядчика или поставщика продукции с учетом специфики деятельности учреждения (в том числе проведение инструктажей по охране труда);
- контроль выполнения подрядчиком или поставщиком продукции требований в области охраны труда и безопасности производственного процесса.

Тема 15. Расследование и предупреждение микроповреждений (микротравм)

1. Общие сведения о возникновении опасности и аварийной ситуации на производстве.

1.1. Любая микротравма является следствием предшествующих нарушений требований охраны труда, технологии производства работ или аварийной ситуации, которые могут привести к более тяжелым последствиям, в первую очередь на рабочих местах, находящихся в зонах повышенной опасности.

Обязанность руководителей структурных подразделений - принять незамедлительные меры по выявлению нарушений, анализу их причин с последующим исключением.

1.2. Своевременное выявление и устранение возникающих опасностей получения работником микротравмы в свою очередь позволит предупредить несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания, снизить объем работы при их расследовании и финансовые затраты. Учет происшедших микротравм и нарушений, явившихся причинами их возникновения, позволит провести качественный анализ с оценкой профессиональных рисков.

1.3. Последствия микротравмы, как правило, не влекут за собой потери трудоспособности. При этом производство здесь несет материальные убытки, связанные с определенными затратами, в том числе на оказание медицинской помощи травмированному работнику (в отдельных случаях сопровождение травмированного

другим лицом), или (и) со снижением производительности труда за счет стоимости невыполненной работы на простаивающем оборудовании, на оплату сверхурочных часов при замене травмированного работника.

1.4. Основываясь на мировой практике, согласно которой на 10 происшедших микротравм допускается один несчастный случай с временной утратой трудоспособности (на 100 микротравм - один несчастный случай с тяжелым исходом, на 1000 микротравм - один несчастный случай со смертельным исходом), на производстве остается без внимания большое количество нарушений требований охраны труда, которые могут привести как к несчастным случаям, так и к другим аварийным ситуациям.

1.5. При рассмотрении результатов расследования микротравм рекомендуется, чтобы руководители структурных подразделений, допустившие случаи микротравм, не привлекались к дисциплинарной ответственности. Ответственность указанных руководителей приведет к сокрытию микротравм или их необъективному расследованию, что не позволит получить реальной оценки происшедших событий с обеспечением требований охраны труда и принять меры по предотвращению опасных ситуаций.

1.6. Выявление микротравм, их учет и количество не должны также влиять на целевые показатели по охране труда всего структурного подразделения, учитываться в рейтингах руководителей и служб охраны труда или воздействовать на уровень мотивационной составляющей производственной деятельности.

1.7. Если в ходе расследования микротравмы будет установлено нарушение, допущенное непосредственным исполнителем, выраженное в сознательном невыполнении требований охраны труда, руководитель подразделения должен дать соответствующую оценку фактам нарушения и принять конкретные меры реагирования (направление работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, подготовка докладной записки руководству и др.).

2. Цели и задачи расследования микротравм.

2.1. Мониторинг микротравм является одним из средств анализа и предупреждения несчастных случаев и аварийных ситуаций на производстве, а также выявления, оценки и в дальнейшем управления профессиональными рисками с конкретной выработкой мер по обеспечению требований охраны труда.

2.2. Надлежащие и объективные действия по учету и расследованию микротравм позволят:

- своевременно выявлять опасные и вредные производственные факторы, оказывающие наиболее существенное негативное воздействие на обеспечение безопасной эксплуатации и ремонта технических средств, объектов инфраструктуры;
- провести достоверный анализ текущего состояния охраны труда;
- снизить размеры финансовых расходов и других потерь, вызванных микротравмами и несчастными случаями.

2.3. Задачей учета и расследования микротравм является, создание на основании полученного объема информации по результатам расследованных микротравм базы данных об имеющихся опасностях с оценкой выявленных профессиональных рисков в подразделениях и подготовкой корректирующих мероприятий, направленных на их минимизацию.

3. Обязанности сторон в случае микротравмы.

3.1. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда работникам, принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций на производстве, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию пострадавшим первой помощи.

3.2. Работник обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья.

3.3. Работодатель должен:

- установить в распорядительном документе организации порядок расследования и регистрации микротравм применительно к местным условиям, особенностям организационной структуры, специфики и характера производства;
- регистрировать происшедшие микротравмы в журнале регистрации и учета микротравм;
- обеспечить в производственных подразделениях наличие бланков справки о расследовании микротравмы для своевременного оформления результатов расследования;
- давать оценку своевременности, качеству расследования, оформления и учета микротравм на производстве (при их наличии).

4. Порядок организации расследования микротравм.

4.1. Руководитель структурного подразделения после получения информации от пострадавшего, работника, членов бригады и др. о происшедшей микротравме в течение суток проводит расследование с определением круга лиц, участвующих в нем.

4.2. В расследовании микротравм может принимать участие служба по охране труда, и (или) специалист по охране труда, и лица ответственные за охрану труда на рабочих местах работодателя.

4.3. Руководитель структурного подразделения для участия в расследовании может приглашать представителей других подразделений организации, которые могут представить соответствующие заключения по факту происшедшего события при выполнении совместных работ, с целью объективного установления причин происшествия и исключения возможных разногласий.

4.4. Руководитель структурного подразделения и лица, участвующие в расследовании микротравмы, проводят осмотр места происшествия, опрос пострадавшего, а также свидетелей происшедшего (при наличии).

4.5. Руководитель структурного подразделения по результатам расследования в течение суток оформляет справку о рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника в одном экземпляре (справка подписывается всеми участниками расследования и пострадавшим) и направляет в службу по охране труда, и (или) специалисту по охране труда.

4.6. При этом в справке расследования указывают:

- сведения о работнике, получившем микротравму;
- время происшествия (время обращения работника за оказанием медицинской помощи или факт отказа работника от медицинской помощи);
- краткие обстоятельства повреждения здоровья;

- основные причины возникновения микротравмы (основной причиной является нарушение, которое непосредственно повлекло повреждение здоровья работника. Установление основной причины необходимо для последующего анализа опасностей и их предупреждения);

- перечень мероприятий по устранению причин происшедшего.

4.7. Руководитель структурного подразделения по окончании расследования микротравмы проводит при необходимости внеплановый инструктаж причастным работникам при нарушении требований охраны труда, если эти нарушения создавали реальную угрозу наступления тяжких последствий.

5. Учет и оценка микротравм с выработкой мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда.

5.1. Служба по охране труда, и (или) специалист по охране труда:

- обеспечивает в организации хранение актов о расследовании и журнала регистрации микротравм в течение одного года соответственно со дня даты происшедшей микротравмы и последней записи в указанном журнале;

- производит учет произошедших микротравм с регистрацией их в журнале учета микротравм;

- информирует руководителя организации о происшедших микротравмах, создававших реальную угрозу наступления тяжких последствий для работников, а также о выявленных нарушениях и принятых мерах реагирования;

- рассматривает результаты расследования микротравм, связанных с нарушениями, создававшими реальную угрозу наступления тяжких последствий, с выработкой мероприятий и издания при необходимости приказа о принятых мерах по устранению выявленных нарушений.

К данным нарушениям в первую очередь относятся:

- аварийная ситуация на опасном производственном объекте;
- возгорание или пожар на рабочем месте;
- воздействие электрического тока;
- возникновение микротравм на одном участке по одним и тем же причинам или полученных одновременно двумя и более работниками;

- информирует причастных работников об обстоятельствах и причинах происшедших микротравм, создававших реальную угрозу наступления тяжких последствий;

- разрабатывает при необходимости мероприятия по предупреждению возможных опасностей и снижению профессиональных рисков, планированию работ по улучшению условий труда;

- разъясняет руководителям структурных подразделений при проведении всех видов проверок и обучения порядок расследования и оформления микротравм.

5.2. Руководитель организации (работодатель):

- обеспечивает контроль оформления и учета микротравм на производстве;

- обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий труда (устранению причин микротравм).

Тема 16. Расследование и предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний

1.1. При расследовании каждого несчастного случая комиссия (в предусмотренных ТК случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего.

1.2. По требованию комиссии в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
- фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

1.3. Материалы расследования несчастного случая включают:

- приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости - фото- и видеоматериалы;
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;
- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- другие документы по усмотрению комиссии.

1.4. Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

1.5. На основании собранных материалов расследования комиссия (в предусмотренных ТК случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает

предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

1.6. Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии (в предусмотренных ТК случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая) в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;

- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранными органами как уголовно наказуемое деяние.

1.7. Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.8. 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 случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

1.9. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

1.10. К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

- работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;

- обучающиеся, проходящие производственную практику;
- лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
- лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ;
- члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

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

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;
- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);
- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха;
- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

1.12. Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные в части третьей статьи, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации

их последствий.

1.13. При несчастных случаях, работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);
- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, 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.

1.14. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

- в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- в орган исполнительной власти субъекта РФ и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;
- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;
- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

1.15. При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

1.16. Работодатель при получении сообщения о происшедшем групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом в течение суток обязан направить извещение по установленной форме в:

- соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов;
- исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

1.17. О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

1.18. О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному санитарно-эпидемиологическому надзору.

1.19. Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

1.20. При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.21. Если иное не предусмотрено ТК РФ, то состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

1.22. 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.

1.23. Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

1.24. Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем (его представителем), по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя (его представителя), за которым закреплена данная территория на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на иных основаниях.

1.25. Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим по поручению работодателя (его представителя) работу на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, производящим эту работу, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которого она проводилась.

1.26. Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству. В этом случае работодатель (его представитель), проводивший расследование, с письменного согласия работника может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.

1.27. Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой и возглавляемой работодателем (его представителем), с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

1.28. Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

1.29. По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае, когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его

представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

1.30. Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному надзору в области использования атомной энергии.

1.31. При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

1.32. При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда - главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности - руководитель этого территориального органа.

1.33. Порядок проведения расследования несчастных случаев.

1. При расследовании каждого несчастного случая комиссия (в предусмотренных ТК случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности - объяснения от пострадавшего.

2. По требованию комиссии в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
- фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

3. Материалы расследования несчастного случая включают:

- приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости - фото- и видеоматериалы;
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов

проверки знания пострадавшими требований охраны труда;

- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;

- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;

- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;

- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда

- другие документы по усмотрению комиссии.

4. Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

5. На основании собранных материалов расследования комиссия (в предусмотренных ТК случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

6. Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая) в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;

- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий

(бездействия), квалифицированных правоохрательными органами как уголовно наказуемое деяние.

7. Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8. 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 случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

9. Государственный инспектор труда при выявлении сокрытого несчастного случая, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая, а также при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования, проводит дополнительное расследование несчастного случая независимо от срока давности несчастного случая. Дополнительное расследование проводится, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости - представителей соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). По результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет заключение о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем (его представителем).

10. Государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (его представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (его представителя) или государственного инспектора труда.

11. По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав РФ.

12. При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

13. При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется

дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

14. В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

15. После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью (при наличии печати).

16. 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) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

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

18. По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия (в предусмотренных ТК случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

19. Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

Тема 17. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

1.1. Поскольку абсолютной безопасности трудовой деятельности не существует и всегда есть отличная от нуля вероятность причинения работникам вреда в виде производственных травм или профессиональных заболеваний либо иных повреждений здоровья, связанных с исполнением работниками трудовых обязанностей ТК РФ устанавливает гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании пострадавшему работнику (или членам семьи погибшего).

1.2. В трудовом праве:

- гарантии - это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, а компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

- гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании следующим образом: «При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами».

1.3. Страхование как способ компенсации вреда.

1. Причиненный работнику вред в виде производственных травм или профессиональных заболеваний либо иного повреждения здоровья, связанных с исполнением работником своих трудовых обязанностей, подлежит возмещению лицом, причинившим данный вред.

2. Поэтому пострадавший (сам работник или члены его семьи, оставшиеся без кормильца) должен получать возмещение полученной им невозможности поддерживать свое существование на том же уровне, который был до повреждения здоровья. Если по каким-либо причинам этого не происходит, то пострадавший оказывается без средств к существованию.

3. Изменения в экономике потребовали изменения системы социальной защиты пострадавших на производстве, использование успешного опыта решения этой проблемы большинством развитых стран рыночной экономики путем использования механизмов социального страхования. Страхование позволяет учесть вероятностный (случайный) характер несчастных случаев или профессионального заболевания.

4. Поскольку несчастный случай или профессиональное заболевание не являются обязательным последствием производственной деятельности, а реализуются лишь с известной долей риска, то и система компенсаций должна строиться на адекватных вероятностному характеру риска принципах - принципах страхования.

5. Как известно, принцип страхования рисков состоит в том, что с помощью небольших по размерам, но постоянных взносов консолидируется значительный страховой фонд, который в случае реализации риска и выплачивается пострадавшему. В страховании как минимум участвуют две стороны - страховщик и страхователь.

6. Страхователем является субъект права, который страхует, какой либо риск какого-то события, называемого страховым случаем. При этом страхователь выплачивает страховые взносы страховщику. Если страхователь страхует риск в пользу какого-то третьего лица, то такое лицо называется в общем случае выгодоприобретателем, а в случае физического

лица может еще называться застрахованным.

7. Страховщиком называют субъект права (как правило, организацию), который проводит страхование и принимает на себя обязательство возместить страхователю или другим лицам, участвующим в страховании, ущерб либо выплатить страховую сумму. При этом страховщик организует создание и расходование средств фонда страхования.

8. Возмещение ущерба происходит только при страховом случае.

9. Страхование профессиональных рисков выгодно и застрахованному, и страхователю, и страховщику. При этом страхователь стремится понизить страховые взносы, страховщик - сделать их реальными и соответствующими реальному риску у данного страхователя, а застрахованному гарантирована выплата достойной компенсации полученного вреда.

Страхование представляет собой отношения по защите имущественных интересов физических и юридических лиц при наступлении определенных событий (страховых случаев) за счет денежных фондов, формируемых из уплачиваемых ими страховых взносов (страховых премий).

10. Обязательное социальное страхование - часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с федеральным законом страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, в том числе по независящим от них обстоятельствам.

Обязательное социальное страхование представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан, а в случаях, предусмотренных законодательством РФ, иных категорий граждан вследствие признания их безработными, трудового увечья или профессионального заболевания, инвалидности, болезни, травмы, беременности и родов, потери кормильца, а также наступления старости, необходимости получения медицинской помощи, санаторно-курортного лечения и наступления иных установленных законодательством РФ социальных страховых рисков, подлежащих обязательному социальному страхованию.

1.4. Основными принципами осуществления обязательного социального страхования являются:

- устойчивость финансовой системы обязательного социального страхования, обеспечиваемая на основе эквивалентности страхового обеспечения страхования обязательного социального страхования;
- всеобщий обязательный характер социального страхования, доступность для застрахованных лиц реализации своих социальных гарантий;
- государственная гарантия соблюдения прав застрахованных лиц на защиту от социальных страховых рисков и исполнение обязательств по обязательному социальному страхованию независимо от финансового положения страховщика;
- государственное регулирование системы обязательного социального страхования;
- паритетность участия представителей субъектов обязательного социального страхования в органах управления системы обязательного социального страхования;
- обязательность уплаты страхователями страховых взносов и (или) налогов;
- ответственность за целевое использование средств обязательного социального страхования;

- обеспечение надзора и общественного контроля;
- автономность финансовой системы обязательного социального страхования.

1.5. Видами социальных страховых рисков являются:

- необходимость получения медицинской помощи;
- временная нетрудоспособность;
- трудовое увечье и профессиональное заболевание;
- материнство;
- инвалидность;
- наступление старости;
- потеря кормильца;
- признание безработным;
- смерть застрахованного лица или нетрудоспособных членов его семьи, находящихся на его иждивении.

1.6. Объектом обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются имущественные интересы физических лиц, связанные с утратой этими физическими лицами здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

1.7. Работодатель обязан:

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в установленном законодательством порядке.

1.8. Правовые основы страхования профессиональных рисков.

1. Законодательство РФ устанавливает правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных законом случаях.

2. Застрахованный - это, с одной стороны, физическое лицо, подлежащее обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а с другой стороны - физическое лицо, получившее повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.

3. Лица, подлежащие обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат, а, следовательно, являются застрахованными:

- физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем;
- физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем.

4. Физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы. Тогда они тоже будут называться застрахованными.

1.9. 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.

1.10. Страховщиком по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является Фонд социального страхования РФ, а страхователем - работодатель.

1.11. Поскольку все работодатели в обязательном порядке должны быть страхователями профессиональных рисков всех своих «застрахованных», то для упорядочения и контроля, за выполнением этой обязанности работодателя вводится обязательная регистрация страхователей.

1.12. Регистрация страхователей осуществляется в исполнительных органах страховщика:

- страхователей - юридических лиц - в 5-дневный срок с момента представления в исполнительные органы страховщика федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственную регистрацию юридических лиц, сведений, содержащихся в Едином государственном реестре юридических лиц и представляемых в порядке, установленном Правительством РФ;
- страхователей - юридических лиц - по местонахождению их обособленных подразделений, имеющих отдельный баланс, расчетный счет и начисляющих выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, на основании заявления о регистрации в качестве страхователя, представляемого в срок не позднее 30 дней со дня создания такого обособленного подразделения;
- страхователей - физических лиц, заключивших трудовой договор с работником - на основании заявления о регистрации в качестве страхователя, представляемого в срок не позднее 10 дней со дня заключения трудового договора с первым из нанимаемых работников;
- страхователей - физических лиц, обязанных уплачивать страховые взносы в связи с заключением гражданско-правового договора - на основании заявления о регистрации в качестве страхователя, представляемого в срок не позднее 10 дней со дня заключения указанного договора.

1.13. Порядок регистрации страхователей, не регулируемый Правительством РФ, устанавливается страховщиком, то есть ФСС России.

1.14. В соответствии с законом все застрахованные при наступлении с ними страхового случая имеют право на обеспечение по данному виду страхования.

1.15. Для целей социального страхования профессиональных рисков страховой случай - подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию.

1.16. **Профессиональное заболевание** - хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного производственного фактора или их совокупности и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

1.17. **Профессиональная трудоспособность** - способность человека к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества, а степень утраты профессиональной трудоспособности - выраженное в процентах стойкое снижение способности застрахованного осуществлять ту профессиональную деятельность, которой он занимался до наступления страхового случая.

1.18. Профессиональную трудоспособность не следует путать с трудоспособностью вообще, то есть со способностью человека выполнять те или иные трудовые операции, участвовать в трудовой деятельности. Как правило, эта общая трудоспособность (так ее можно назвать) зависит от возраста и состояния здоровья человека.

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

- нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;
- ребенок умершего, родившийся после его смерти;
- один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет, либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения государственной службы медико-социальной экспертизы (далее - учреждение медико-социальной экспертизы) или лечебно-профилактических учреждений государственной системы здравоохранения признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;
- лица, состоявшие на иждивении умершего, ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет со дня его смерти.

1.20. 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.

1.21. Страховые выплаты в случае смерти застрахованного выплачиваются:

- несовершеннолетним - до достижения ими возраста 18 лет;
- учащимся старше 18 лет - до окончания учебы в учебных учреждениях по очной форме обучения, но не более чем до 23 лет;
- женщинам, достигшим возраста 55 лет, и мужчинам, достигшим возраста 60 лет - пожизненно;
- инвалидам - на срок инвалидности;
- одному из родителей, супругу (супруге) либо другому члену семьи, неработающему и

занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами - до достижения ими возраста 14 лет либо изменения состояния здоровья.

1.22. Также право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая может быть предоставлено по решению суда нетрудоспособным лицам, которые при жизни застрахованного имели заработок, в том случае, когда часть заработка застрахованного являлась их постоянным и основным источником средств к существованию.

1.23. Определение потери трудоспособности связано с проведением медико-социальной экспертизы.

1. Освидетельствование застрахованного учреждением медико-социальной экспертизы производится по обращению страховщика, страхователя или застрахованного либо по определению судьи (суда) при представлении акта о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании.

2. Переосвидетельствование застрахованного учреждением медико-социальной экспертизы производится в установленные этим учреждением сроки.

3. Переосвидетельствование застрахованного может производиться досрочно по заявлению застрахованного либо по обращению страховщика или страхователя. В случае несогласия застрахованного, страховщика, страхователя с заключением учреждения медико-социальной экспертизы указанное заключение может быть обжаловано застрахованным, страховщиком, страхователем в суд.

4. Уклонение застрахованного без уважительной причины от переосвидетельствования в установленные учреждением медико-социальной экспертизы сроки влечет утрату права на обеспечение по страхованию до прохождения им указанного переосвидетельствования.

1.24. Во многих случаях основная доля вины за происшедшее лежит на пострадавшем, и учет вины застрахованного при определении размера ежемесячных страховых выплат» гласит следующее.

1.25. Если при расследовании страхового случая комиссией по расследованию страхового случая установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25%. Степень вины застрахованного устанавливается комиссией по расследованию страхового случая в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании.

1.26. При определении степени вины застрахованного рассматривается заключение профсоюзного комитета или иного уполномоченного застрахованным представительного органа.

1.27. Размер ежемесячных страховых выплат, не может быть уменьшен в случае смерти застрахованного.

1.28. При наступлении страховых случаев, подтвержденных в установленном порядке, отказ в возмещении вреда не допускается.

1.29. Вред, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительных органов, возмещению не подлежит.

1.30. Права, обязанности и ответственность субъектов страхования.

1. Застрахованный имеет право на:

- обеспечение по страхованию в порядке и на условиях, которые установлены

настоящим Федеральным законом;

- участие в расследовании страхового случая, в том числе с участием профсоюзного органа либо своего доверенного лица;
- обжалование решений по вопросам расследования страховых случаев в государственную инспекцию труда, профсоюзные органы и в суд;
- защиту своих прав и законных интересов, в том числе в суде;
- бесплатное обучение безопасным методам и приемам работы без отрыва от производства, а также с отрывом от производства в порядке, определяемом Правительством РФ, с сохранением среднего заработка и оплатой командировочных расходов;
- самостоятельное обращение в лечебно-профилактические учреждения государственной системы здравоохранения и учреждения медико-социальной экспертизы по вопросам медицинского освидетельствования и переосвидетельствования;
- обращение в профсоюзные или иные уполномоченные застрахованными представительные органы по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение от страхователя и страховщика бесплатной информации о своих правах и обязанностях по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Застрахованный обязан:

- соблюдать правила по охране труда и инструкции по охране труда;
- извещать страховщика об изменении места своего жительства или места работы, а также о наступлении обстоятельств, влекущих изменение размера получаемого им обеспечения по страхованию или утрату права на получение обеспечения по страхованию, в 10-дневный срок со дня наступления таких обстоятельств;
- выполнять рекомендации по медицинской, социальной и профессиональной реабилитации в сроки, установленные программой реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, проходить медицинские освидетельствования и переосвидетельствования в установленные учреждениями медико-социальной экспертизы сроки, а также по направлению страховщика.

2. Согласно ей страхователь имеет право:

- участвовать в установлении ему надбавок и скидок к страховому тарифу;
- требовать участия органа исполнительной власти по труду в проверке правильности установления ему надбавок и скидок к страховому тарифу;
- защищать свои права и законные интересы, а также права и законные интересы застрахованных, в том числе в суде.

Страхователь обязан:

- своевременно представлять в исполнительные органы страховщика документы, необходимые для регистрации в качестве страхователя;
- в установленном порядке и в определенные страховщиком сроки начислять и перечислять страховщику страховые взносы;
- исполнять решения страховщика о страховых выплатах;
- обеспечивать меры по предотвращению наступления страховых случаев, нести в соответствии с законодательством РФ ответственность за необеспечение безопасных условий труда;

- расследовать страховые случаи в порядке, установленном Правительством РФ;
- в течение суток со дня наступления страхового случая сообщать о нем страховщику;
- собирать и представлять за свой счет страховщику в установленные страховщиком сроки документы (их заверенные копии), являющиеся основанием для начисления и уплаты страховых взносов, назначения обеспечения по страхованию, и иные сведения, необходимые для осуществления обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- направлять застрахованного в учреждение медико-социальной экспертизы на освидетельствование (переосвидетельствование) в установленные учреждением медико-социальной экспертизы сроки;
- представлять в учреждения медико-социальной экспертизы заключения органа государственной экспертизы условий труда о характере и об условиях труда застрахованных, которые предшествовали наступлению страхового случая;
- предоставлять застрахованному, нуждающемуся в лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая, оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно;
- обучать застрахованных безопасным методам и приемам работы без отрыва от производства за счет средств страхователя;
- направлять на обучение по охране труда отдельные категории застрахованных в порядке, определяемом Правительством РФ;
- своевременно сообщать страховщику о своей реорганизации или ликвидации;
- исполнять решения государственной инспекции труда по вопросам предотвращения наступления страховых случаев и их расследования;
- предоставлять застрахованному заверенные копии документов, являющихся основанием для обеспечения по страхованию;
- разъяснять застрахованным их права и обязанности, а также порядок и условия обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- вести учет начисления и перечисления страховых взносов и производимых им страховых выплат, обеспечивать сохранность имеющихся у него документов, являющихся основанием для обеспечения по страхованию, и представлять страховщику отчетность по установленной страховщиком форме;
- сообщать страховщику обо всех известных обстоятельствах, имеющих значение при определении страховщиком в установленном порядке надбавок и скидок к страховому тарифу.

3. Страховщик имеет право:

- устанавливать страхователям в порядке, определяемом Правительством РФ, надбавки и скидки к страховому тарифу;
- участвовать в расследовании страховых случаев, освидетельствовании, переосвидетельствовании застрахованного в учреждении медико-социальной экспертизы и определении его нуждаемости в социальной, медицинской и профессиональной реабилитации;
- направлять застрахованного в учреждение медико-социальной экспертизы на освидетельствование (переосвидетельствование);
- проверять информацию о страховых случаях в организациях любой организационно-

правовой формы;

- взаимодействовать с государственной инспекцией труда, органами исполнительной власти по труду, учреждениями медико-социальной экспертизы, профсоюзными, а также с иными уполномоченными застрахованными органами по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- давать рекомендации по предупреждению наступления страховых случаев;

- защищать свои права и законные интересы, а также права и законные интересы застрахованных, в том числе в суде.

Страховщик обязан:

- своевременно регистрировать страхователей;

- осуществлять сбор страховых взносов;

- своевременно осуществлять обеспечение по страхованию в размерах и сроки, которые установлены Федеральным законом № 125-ФЗ, включая необходимую доставку и пересылку средств на обеспечение по страхованию;

- осуществлять обеспечение по страхованию лиц, имеющих право на его получение и выехавших на постоянное место жительства за пределы РФ, в порядке, определяемом Правительством РФ;

- передавать федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда средства для осуществления им мероприятий по обучению, и для проведения научно-исследовательских работ по вопросам охраны труда;

- обеспечивать учет использования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- исполнять решения государственной инспекции труда по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- контролировать деятельность страхователя по исполнению им обязанностей;

- разъяснять застрахованным и страхователям их права и обязанности, а также порядок и условия обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- аккумулировать капитализированные платежи в случае ликвидации страхователя;

- осуществлять необходимые меры, обеспечивающие финансовую устойчивость системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, включая формирование резервов средств на осуществление указанного вида социального страхования, в соответствии с Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на соответствующий финансовый год;

- обеспечивать конфиденциальность полученных в результате своей деятельности сведений о страхователе, застрахованном и лицах, имеющих право на получение страховых выплат.

1.31. Ответственность субъектов страхования.

1. Страхователь несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него законом обязанностей по своевременной регистрации в качестве страхователя у страховщика, своевременной и полной уплате страховых взносов,

своевременному представлению страховщику установленной отчетности, а также за своевременную и полную уплату назначенных страховщиком страховых выплат застрахованным.

2. Привлечение к административной ответственности за нарушения требований обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях.

3. В случае сокрытия или недостоверности указанных ими сведений, необходимых для подтверждения права на получение обеспечения по страхованию, застрахованный и лица, которым предоставлено право на получение страховых выплат, обязаны возместить страховщику излишне понесенные им расходы добровольно или на основании решения суда.

1.32. Средства на осуществление страхования от профессиональных рисков.

1. Средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний формируются за счет:

- обязательных страховых взносов страхователей;
- взыскиваемых штрафов и пеней;
- капитализированных платежей, поступивших в случае ликвидации страхователей;
- иных поступлений, не противоречащих законодательству РФ.

2. Средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отражаются в доходной и расходной частях бюджета Фонда социального страхования РФ, утверждаемого федеральным законом, отдельными строками. Указанные средства являются федеральной собственностью и изъятию не подлежат.

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

4. Страховой тариф - ставка страхового взноса с начисленной оплаты труда по всем основаниям (дохода) застрахованных.

5. Частичное использование страхователями страховых взносов на профилактику страховых случаев

6. Частичное использование страхователями страховых взносов расходуется на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

7. Финансированию за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее - страховые взносы) подлежат расходы на:

- приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами;
- проведение аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда;
- проведение запланированных по результатам аттестации рабочих мест по условиям

труда работ по приведению уровней запыленности и загазованности воздуха на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

- санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

8. Размер средств, направляемых на финансирование предупредительных мер, не может превышать 20% суммы страховых взносов, начисленных за год, за вычетом расходов на выплату обеспечения по указанному виду страхования, произведенных страхователем.

9. Работодатель обязан проводить периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, за счет собственных средств.

10. Контроль за целевым использованием страхователем средств на проведение предупредительных мер осуществляется Фондом социального страхования РФ.

11. Общественный контроль за использованием страхователем указанных средств осуществляется представителями профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов.

12. Расходы, произведенные страхователем при отсутствии решения Фонда социального страхования РФ или в нарушение такого решения, а также не подтвержденные документами о целевом использовании средств, не засчитываются Фондом социального страхования РФ в счет уплаты страховых взносов.

13. Споры по вопросам частичного использования страховых взносов на финансирование предупредительных мер разрешаются в соответствии с законодательством РФ.

1.33. Обеспечение по страхованию.

1. Обеспечение по страхованию - страховое возмещение вреда, причиненного в результате наступления страхового случая жизни и здоровью застрахованного, в виде денежных сумм, выплачиваемых либо компенсируемых страховщиком застрахованному или лицам, имеющим на это право в соответствии с Федеральным законом № 125-ФЗ.

2. Обеспечение по страхованию осуществляется:

- в виде пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- в виде страховых выплат:

- единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;

- ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

- в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая, на:

- лечение застрахованного, осуществляемое на территории РФ непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;

- приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;

- посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

- проезд застрахованного, а в необходимых случаях и на проезд сопровождающего его лица для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации (лечения непосредственно после происшедшего тяжелого несчастного случая на производстве, медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, получения специального транспортного средства, заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, технических средств реабилитации) и при направлении его страховщиком в учреждение медико-социальной экспертизы и в учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией;

- медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в том числе по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного, а в необходимых случаях оплату проезда, проживания и питания сопровождающего его лица, оплату отпуска, застрахованного (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;

- изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий;
- обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;
- обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;
- профессиональное обучение (переобучение).

При этом оплата дополнительных расходов, за исключением оплаты расходов на лечение застрахованного непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве, производится страховщиком, если учреждением медико-социальной экспертизы установлено, что застрахованный нуждается - в соответствии с программой реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания - в указанных видах помощи, обеспечения или ухода.

1.34. Единовременные страховые выплаты и ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются:

- застрахованному - если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая стала утрата им профессиональной трудоспособности;
- лицам, имеющим право на их получение - если результатом наступления страхового случая стала смерть застрахованного.

Тема 18. Организация и проведение внутреннего аудита безопасности труда

1.1. Аудит системы управления охраны труда - это проведение проверки соблюдения норм и требований охраны труда в организациях. Система управления ОТ должна функционировать. Это обязанность работодателя. Функционирование СУОТ заключается в управлении охраной труда на всех уровнях, формировании культуры безопасного труда на каждом рабочем месте. Чтобы проверить, не сведена ли СУОТ только к формальному документальному оформлению, прибегают к аудиту функционирования системы.

1.2. Виды аудита.

Аудит бывает внешним и внутренним.

Внешний аудит проводят специализированные организации или индивидуальные

предприниматели.

Внутренний аудит проводится силами самой организации. Для того чтобы провести внешний аудит охраны труда, исполнителю необходимо разработать методику и согласовать ее с заказчиком.

1.3. Целью может быть проверка не только работы СУОТ, но и состояния дел по охране труда при реорганизации, либо при сомнениях в эффективности работы специалиста по ОТ.

1.4. Для оценки эффективности необходимо разработать ключевые показатели, по которым можно делать оценку. Внешние аудиторские компании используют свой опыт, опыт лучших предприятий в отрасли. Анализ СУОТ в конкретной организации происходит с использованием чек-листов, показатели сравниваются с лучшими значениями в области ОТ. Аудит в виде сравнения наиболее прост, но может давать ошибочный результат, так как не учитывает специфику разных предприятий, методические подходы к ОТ, финансовые возможности, квалификационный уровень работников. Поэтому аудиторские фирмы применяют одновременно несколько методик. Внутренняя проверка помогает контролировать, насколько эффективно СУОТ на предприятии выполняет свои функции, способствует снижению производственного травматизма и повышению культуры безопасного производства.

1.4. Внутренний аудит - это одно из доступных средств, которое помогает работодателю контролировать состояние условий труда на предприятии и каждом отдельном рабочем месте.

1.5. Внутренний аудит помогает проверить, как работает система управления охраной труда в организации. В результате аудиторской проверки руководитель предприятия получает достоверную информацию, составляет свои внутренние статистические данные о нарушениях охраны труда.

1.6. Внутренний аудит можно проводить планово - один, два или несколько раз в год - или внепланово.

1.7. Виды внутреннего аудита по количеству объектов

Вид аудита	Цель	Кто проводит
Оперативный (Внеплановый)	Собрать данные, чтобы оперативно устранить нарушения по охране труда на предприятии	Специалисты службы охраны труда, если на предприятии установили нарушение охраны труда.
Целевой	Собрать информацию об одном из объектов аудита	Сотрудники, ответственные за проведение аудита. Руководитель предприятия утверждает их в плане проведения целевого аудита охраны труда.
Комплексный	Провести полную проверку состояния системы управления охраной труда в организации	Комиссия, состоящая из специалиста службы охраны труда и других специалистов. Состав комиссии утверждает руководитель предприятия. Аудит проводят по заранее составленному графику. Его

		рассылают руководителям структурных подразделений до начала следующего года.
--	--	--

1.8. Для проведения внутреннего аудита СУОТ также можно разработать собственный стандарт, в котором указать, в каких целях он проводится, составить план, разработать форму отчета, а также перечень действия в ходе корректирующих мероприятий.

1.9. Внутренний может провести новый специалист по ОТ, принимающий дела, или главный инженер, но лучше всего, если аудит внутри организации будет проводить комиссия в составе не менее чем из трех человек, включая привлеченных экспертов. Если в организации нет отдельного подразделения службы охраны труда или штатного специалиста, то для аудита охраны труда можно заключить договор со сторонним подрядчиком (исполнителем). Это может быть: специализированная организация, имеющая государственную аккредитацию в области ОТ; специалист, привлекаемый по гражданско-правовому договору, в том числе ИП.

1.10. Что проверяют?

1. Работников предприятия нужно подготовить к аудиту. Для этого следует известить руководителей в каждом структурном подразделении, провести беседу с персоналом. Необходимо разъяснить цели проверки, порядок поведения работников.

2. Проверочные мероприятия не проводят в период повышенной концентрации внимания на результат работы (сдачи квартальной, годовой отчетности для бухгалтерии или отдела продаж, например). Аудиторы знакомятся с локальной документацией и сравнивают ее с требованиями, содержащимися в нормативных правовых актах по ОТ, анализируют технологические карты, планы производства и проекты производства работ повышенной опасности.

3. Далее проводятся полевые исследования. Для этого проверяющие проводят встречу с каждым работником, анализируют эффективность управления охраной труда в рамках многоступенчатого контроля. Если это необходимо, выполняют наблюдения за технологическим процессом, за работой персонала, особенно при работах повышенной опасности. Важно проверить, как в организации работники ведут документацию по ОТ: наряды, акты-допуски, журналы регистрации инструктажей на рабочем месте и т.п. Важно, чтобы информация, которую получают проверяющие во время аудита охраны труда, была достоверной и объективной. Бывает, что на достоверность итогов влияют нарушения в технологическом процессе или поверхностный подход к проверке, сосредоточение внимания на маловажных деталях, нехватка времени. Формально проведенная проверка не помогает в работе, а лишь снижает уровень доверия работников к системе управления ОТ.

1.11. 10 этапов внутреннего аудита по охране труда.

1-й этап

1. Разработайте Стандарт предприятия для проведения внутреннего аудита систем управления охраной труда, прежде чем приступить к аудиту.

2. В Стандарте пропишите:

- роль и ответственность персонала;
- порядок подготовки аудита и план его проведения;
- форму отчета результатов аудита и способ его регистрации;

- корректирующие мероприятия.

2-й этап

1. Определите, что будут проверять аудиторы по охране труда.

2. Проверку можно проводить по одному или нескольким направлениям. *Аудиторы проверяют:*

- Есть ли риск или опасность (механическая, химическая, психологическая и другие), которые могут вызвать травму у сотрудника предприятия.

- Знания персонала в области охраны труда. Все ли сотрудники прошли положенные инструктажи и обучение по охране труда.

- Документы предприятия по охране труда. Аудиторы проверяют не только их наличие, но и правильность заполнения.

- Готовность сотрудников к действиям в условиях аварийных ситуаций. Наличие средств противопожарной безопасности.

3-й этап

1. Разработайте программу аудита.

2. Программу аудита разрабатывает комиссия, которую утверждает своим распоряжением работодатель.

3. В состав включите ответственных за охрану труда и других специалистов, которым в работе близка эта тема.

4. Включите в документ:

- объект и область аудита;

- цель аудита;

- сроки проведения аудита;

- список аудиторской группы;

- перечень документов, на соответствие которым проводится проверка;

- дату представления отчета об аудите;

- список должностных лиц, которым должны быть представлены копии отчета об аудите.

5. Внутренний аудит может проводить один человек или аудиторская группа. В группу можно включить как работников своего предприятия, так и привлеченных специалистов.

6. Заранее распределите объем работы между членами аудиторской группы.

4-й этап

1. Издайте приказ или распоряжение руководителя организации о проведении внутреннего аудита.

2. Если вы запланировали провести проверку в структурных подразделениях предприятия, оповестите руководителей о предстоящей проверке за 10 дней до ее начала.

5-й этап

1. Представьте аудиторам необходимые документы.

2. Прежде чем приступить к аудиту, проверяющие должны:

- ознакомиться с необходимой документацией;

- изучить нормативные и правовые акты, которые имеют отношение к объекту аудита, локальные нормативные акты организации, технологические документы (при необходимости);

- разработать контрольные листы (в качестве памятки).

6-й этап

1. Проведите аудит. На этом этапе к работе приступают непосредственно аудиторы. Они

собирают информацию, проводят интервью с сотрудниками, анализируют собранную информацию, наблюдают за работой персонала, проверяют, какая документация есть и как она заполнена.

2. Аудит проводят в рабочее время по распоряжению руководителя организации и с письменного согласия работника, проверку можно провести и в нерабочее время. В этом случае сверхурочную работу нужно дополнительно оплатить.

7-й этап

1. Проконтролируйте, чтобы аудиторы оформили протокол несоответствий и подготовили отчет.

2. Если аудиторы во время проверки находят нарушения, они должны отобразить их в протоколе несоответствия. Например, проверяющие обнаружили, что:

- сроки проведения обучения на предприятии регулярно нарушают;
- руководители структурных подразделений не обучаются в учебном центре;
- ответственные сотрудники не оформляют протоколы проверки знаний при внутреннем обучении;
- руководителям и специалистам организации не выдают удостоверения о проверке знаний.

3. Эти факты нужно указать в протоколе. Не забудьте зафиксировать место и время обнаружения нарушения, содержание несоответствия, его значимость, а дать ссылку в документе на нарушение требований определенного документа.

4. В отчете проверяющий сообщает о результатах аудита руководителю и другим специалистам. Документ используют для дальнейшей проверки и анализа проведенной проверки. Максимальный срок подготовки отчета - неделя.

8-й этап

1. Проведите итоговую встречу по результатам аудита.

9-й этап

1. Устраните несоответствия.

2. Вы должны устранить все нарушения и несоответствия за месяц. Но срок можно продлить, если:

- нужно выполнить большой объем работы;
- для устранения нужно привлечь квалифицированных специалистов, а на это необходимо время;
- требуется запланировать и выделить дополнительное финансирование.

10-й этап

1. Зарегистрируйте материалы аудита в реестре внутренних аудитов организации. Его форма должна быть утверждена Стандартом предприятия для проведения внутреннего аудита систем управления охраной труда.

2. Включите в реестр:

- программу аудита;
- график аудита;
- письменное уведомление руководителя проверяемого подразделения;
- итоговый отчет об аудите;
- заполненные контрольные листы;
- копии планов корректирующих действий.

1.12. Если руководитель будет регулярно проводить внутренний аудит, анализировать результаты и исправлять нарушения, это поможет снизить травматизм и быть готовым к

любым проверкам в сфере охраны труда.

Используемые нормативно-правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».
4. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
5. Приказ Минтруда России от 28 декабря 2021 года № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков».
6. Приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».
7. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».
8. Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «О порядке проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников».
9. Приказ Минздравсоцразвития России от 04.05.2012 № 477н «Об утверждении перечня состояний, при которых оказывается первая помощь, и перечня мероприятий по оказанию первой помощи».
10. Постановление Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации».

Разработал
Специалист по охране труда

В.В. Цибуленко

Тест по Программе «А»
"Общие вопросы охраны труда и функционирования системы управления охраной труда"

ФИО тестируемого _____

1. Что означает понятие «опасный производственный фактор» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации?

- А) Фактор производственной среды и трудового процесса, воздействие которого приводит к травме или смерти работника.
- Б) Производственный фактор, воздействие которого на работника в определённых условиях приводит к травме работника или другому внезапному резкому ухудшения его здоровья.
- В) Фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.
- Г) Фактор производственной среды и трудового процесса, воздействие которого может привести к его травме.

2. Что определяет систему взаимоотношений по вопросам регулирования трудовых отношений между работниками, работодателями и органами власти?

- А) Трудовые отношения.
- Б) Социальное партнерство в сфере труда.
- В) Система управления охраной труда в организации.
- Г) Устные договоренности.

3. С какими из перечисленных ниже локальными нормативными актами работодатель обязан знакомить работников под подпись?

- А) Трудовой договор.
- Б) Карта специальной оценки условий труда на рабочем месте.
- В) Результаты оценки профессиональных рисков (Карта оценки проф. рисков или иной локальный акт с результатами оценки проф. рисков).
- Г) Программа обучения по охране труда.
- Д) Перечень выдаваемых работнику СИЗ.
- Е) Список работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам.

4. Может ли быть заменена выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов?

- А) Замена продуктов запрещена.
- Б) По письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.
- В) По письменным заявлениям работников может быть заменена другими равноценными пищевыми продуктами, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

5. На какие классы по степени вредности и (или) опасности подразделяются условия труда?

- А) Два класса: допустимые и вредные.
- Б) Три класса: оптимальные, допустимые и вредные.
- В) Три класса: допустимые, вредные и опасные.
- Д) Четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

6. Что является объектом производственного контроля за условиями труда?

- А) Здания и сооружения.
- Б) Производственные помещения.
- В) Рабочие места.

7. Что предпринимает работодатель в целях санитарно-бытового обслуживания работников?

- А) Оборудует санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки.
- Б) Организует посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.
- В) Устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой.
- Г) Все пункты.

8. Установите правильную последовательность действий при проведении специальной оценки условий труда:

- ___ Издание приказа о проведении СОУТ и создании комиссии.
- ___ Заключение договора со специализированной организацией.
- ___ Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, действующих на рабочих местах предприятия.
- ___ Утверждение результатов проведения СОУТ.
- ___ Ознакомление работников с результатами СОУТ.
- ___ Декларирование рабочих мест.

9. Какие системные мероприятия по управлению профессиональными рисками при обеспечении функционирования системы управления охраной труда должны проводиться работодателем?

- А) Выявление опасностей и снижение уровней профессиональных рисков.
- Б) Выявление опасностей и управление профессиональными рисками.
- В) Выявление опасностей, оценка и снижение уровней профессиональных рисков.

10. Какие события подлежат расследованию в установленном порядке как несчастные случаи на производстве?

- А) Произошедшее при следовании к месту выполнения работы или с работы на общественном транспортном средстве.
- Б) Произошедшие в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и

одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни.

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