

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
ГРЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ  
ПЕРВОМАЙСКОГО РАЙОНА»**

|   |  |
|---|--|
| <p>«СОГЛАСОВАНО»<br/>Председатель Профсоюзного комитета ГБУ РК<br/>«ЦСО Первомайского района»<br/> В.В.Невгадовская<br/>« 11 » 06 2024г.</p> | <p align="center"></p> <p align="right">«УТВЕРЖДАЮ»<br/>Директор ГБУ РК<br/>«ЦСО Первомайского района»<br/>О.В.Березина<br/>« 11 » 06 2024г.</p> |
|---|--|

Методические материалы проведения  
обучения по программе  
«Общие вопросы охраны труда  
и функционирования системы управления охраной труда»  
для работников ГБУ РК «ЦСО Первомайского района»

## **Тема 1. Основы охраны труда в Российской Федерации**

### **1.1. Основные понятия охраны труда**

Общие сведения об организме человека и его взаимодействии с окружающей средой. Понятие внутренней устойчивости (гомеостазис) и его приспособляемости к изменяющимся условиям (адаптация). Медицинское определение понятий здоровья, болезни, травмы, смерти.

**Гомеостазис (гомеостаз)** – свойство организма, обеспечивающая относительную стабильность и независимость жизненных процессов от изменений в окружающей среде, если воздействия среды не переходят границ допустимости. Организм представляет собой ультрастабильную систему, которая сама осуществляет поиск наиболее устойчивого и оптимального состояния, удерживая различные параметры функций в границах физиологических («нормальных») колебаний. Происходящие под воздействием изменения внешней среды изменения во внутренней среде организма направлены одновременно, с одной стороны, на приспособление (адаптацию) к новым условиям внешней среды, а, с другой стороны, на сохранение относительно неизменного состояния (гомеостазиса или гомеостаза) внутренней среды организма и ее функционирования.

**Гомеостазис** – относительное динамическое постоянство внутренней среды и устойчивость физиологических функций. Это именно динамическое, а не статическое постоянство, поскольку оно подразумевает не только возможность, но необходимость колебаний состава внутренней среды и параметров функций в пределах физиологических границ с целью достижения оптимального уровня жизнедеятельности организма. Нормальная жизнедеятельность человеческого организма требует поддержания стабильных условий деятельности внутренних органов, которая достигается приспособляемостью организма к изменяющимся условиям. Приспособляемость возможна только в относительно узком диапазоне так называемых адаптационных возможностей организма. Выход за рамки этих возможностей приводит к потере здоровья, к болезням, травмам, даже смерти

**Охрана труда** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

**Безопасные условия труда** - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов. Вредный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника. Опасный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового

процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.

**Опасность** - потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности. Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Средство индивидуальной защиты - средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения.

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

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

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

**Государственная экспертиза условий труда** - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда. Профессиональный риск - вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести.

**Трудовой процесс** — это совокупность действий работника на рабочем месте, направленных на выполнение определённого задания.

**Тяжесть труда** - характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность.

**Напряженность труда** - характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на центральную нервную систему.

**Нормирование факторов трудового процесса** – это исследование количества выполняемой сотрудником работы за промежутки времени, что позволяет оценить трудоемкость работ. Нормы труда устанавливает работодатель с учетом действующих типовых норм, в том числе межотраслевых (ст. 159 ТК РФ, Правила разработки и утверждения типовых норм труда, утв. Постановлением Правительства от 11.11.2002 N 804). Установление норм труда полезно для организации с точки зрения определения уровня заработной платы работников, а в более глобальном смысле – для целей планирования и бюджетирования.

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

Принципы и нормы трудового права и международные договоры РФ являются составной частью правовой системы РФ.

Право – это система общеобязательных правовых норм, охраняемых силой государства.

С помощью права общество в лице государства регулирует поведение людей и их групп, закрепляет в качестве обязательных для всех членов общества определенный круг общественных отношений. Правила этих отношений формулируются в виде тех или иных правовых норм.

Норма права (или правовая (юридическая) норма) – это установленное государством общеобязательное постоянное или временное правило поведения, рассчитанное на многократное применение, регулирующее общественные отношения и охраняемое принудительной силой государства.

Все эти нормы требуют письменного закрепления в определенных формах - документах, которые затем для всех членов общества станут источниками права.

### **I Конституция Российской Федерации**

Конституция Российской Федерации - высший нормативный правовой акт РФ. Конституция РФ обладает высшей юридической силой, закрепляющей основы конституционного строя России, государственное устройство, образование представительных, исполнительных, судебных органов власти и систему местного самоуправления, права и свободы человека.

В Конституции РФ: закреплены трудовые права работников.

### **Федеральные законы**

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ);
- 2) Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ);
- 3) Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ);
- 4) Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ);
- 5) Уголовный кодекс Российской Федерации (УК РФ);
- 6) Федеральный закон РФ «О техническом регулировании»;

7) Федеральный закон от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях» и др.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ, Федеральный закон № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г.) – кодифицированный законодательный акт (кодекс) о труде. ТК РФ определяет трудовые отношения между работниками и работодателями и имеет приоритетное значение перед другими принятыми федеральными законами, связанными с трудовыми отношениями, с Указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ и др.

ТК РФ, в частности, устанавливает права и обязанности работника и работодателя, регулирует вопросы охраны труда, профподготовки, переподготовки и повышения квалификации, трудоустройства, социального партнерства. В нем также закреплены правила оплаты и нормирования труда, порядок разрешения трудовых споров. Отдельные главы посвящены особенностям правового регулирования труда некоторых категорий граждан (несовершеннолетних, педагогов, тренеров и спортсменов, надомников, вахтовиков и др.).

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 214 ТК РФ). Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Обязанности и права работника в области охраны труда закреплены в статьях 215 и 216 ТК РФ соответственно.

### **Санитарные правила и нормы**

**Санитарные правила и нормы (СанПиН)** – нормативно-правовые акты, устанавливающие санитарно-гигиенические и санитарно-эпидемиологические требования, несоблюдение которых создает угрозу здоровью и жизни людей.

**Санитарные нормы (СН)** - устанавливают оптимальные, предельно допустимые и допустимые уровни факторов производственной и окружающей среды.

**Гигиенические нормативы (ГН)** - устанавливают гигиенические и эпидемиологические критерии безопасности и безвредности факторов производственной и окружающей среды, среды обитания человека.

**Правила по охране труда (ПОТ)** Правила по охране труда разрабатываются в целях обеспечения безопасности труда и сохранения жизни и здоровья работников при выполнении ими своих трудовых обязанностей.

### **В ПОТ могут содержаться требования, регламентирующие:**

1. безопасную организацию рабочих мест;
2. наличие ограждений, сигнальных устройств и средств индивидуальной защиты работников;
3. наличие методов и средств коллективной защиты работников;

4. меры по ограничению потенциальной опасности используемого технологического оборудования;

5. приемы безопасной работы на потенциально опасном технологическом оборудовании.

ПОТ не исключают действия стандартов безопасности труда, государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, правил и норм безопасности и иных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, утвержденных уполномоченными федеральными органами исполнительной власти. В этой связи ПОТ не должны дублировать требования этих документов и противоречить им.

ПОТ оформляется в виде приложения к приказу Минтруда России и должны быть зарегистрированы в Минюсте России.

### **1.3. Обеспечение прав работников в области охраны труда.**

Права работника в области охраны труда – это перечень законодательных норм, указанных в ст. 216 ТК РФ, которые служат для обеспечения интересов работника в части безопасности труда, защиты его здоровья и предоставления гарантий.

#### **Все права работника в области охраны труда прописаны в ТК РФ:**

статья 216 ТК РФ “Права работника в области охраны труда”;

статья 216.1 ТК РФ “Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда”;

статья 216.2 ТК РФ “Право работника на получение информации об условиях и охране труда”;

статья 216.3 ТК РФ “Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание”.

Помимо этого, информация о правах работника может содержаться в следующих документах предприятия: положение о системе управления охраной труда, положение о комиссии (комитете) по охране труда, положение о службе охраны труда, коллективный договор.

#### **Каждый работник имеет право на:**

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

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

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

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

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

Социальное партнерство в сфере труда (далее – социальное партнерство) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст.23 ТК РФ).

Целью социального партнерства является согласование интересов работников и работодателей, т.е. принятие решений, которые в равной степени учитывают и необходимость обеспечения эффективной деятельности организации и создания системы гарантий трудовых прав работников. Это и нормативные соглашения (коллективные договоры, соглашения), заключаемые в договорном порядке, и согласованные программы и планы, и государственные решения (законы, иные нормативные правовые акты), принимаемые с учетом мнения социальных партнеров, и локальные нормативные акты, утверждаемые совместно с представителями работников или с учетом их мнения.

#### **Основными принципами социального партнерства являются:**

1. равноправие сторон;
2. уважение и учет интересов сторон;
3. заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
4. содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
5. соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
6. полномочность представителей сторон;
7. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
8. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
9. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
10. обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
11. контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

12. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

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

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

**Социальное партнерство осуществляется на (ст.26 ТК РФ):**

1. федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

2. межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;

3. региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;

4. отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

5. территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

6. локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

**Социальное партнерство осуществляется в формах:**

1. коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

2. взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3. участия работников, их представителей в управлении организацией;

4. участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

В статье 28 ТК РФ определено, что особенности применения норм ТК РФ в части социального партнерства в сфере труда к государственным гражданским служащим, муниципальным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов уголовноисполнительной системы, органов принудительного исполнения, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации устанавливаются федеральными законами.

## **Представители работников и работодателей в социальном партнерстве**

Представителями работников в социальном партнерстве являются:

- профессиональные союзы и их объединения,
- иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов,
- или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

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

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Иные представители работников. В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим

Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием

может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

#### **Представители работодателей**

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

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

При получении производственной травмы или профессионального заболевания работник зачастую не может самостоятельно присутствовать при их расследовании. Тогда он имеет право направить для участия в расследовании своего законного представителя или иное доверенное лицо (ст.229 ТК РФ).

Согласно ст.224 ТК РФ по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда.

В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Приказом Минтруда России от 22.09.2021г. №650н утверждено Примерное положение о комитете (комиссии) по охране труда. На его основе приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа утверждается положение о комитете (комиссии) по охране труда (далее - Комитет) с учетом специфики деятельности работодателя.

Комитет организует совместные действия работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о

результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

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

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

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

**Коллективный договор может заключаться:** в организации в целом, в филиалах организации, в представительствах организации, в иных обособленных структурных подразделениях организации

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с ч.1 ст.33 ТК РФ. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (ч.2-5 ст. 37 ТК РФ).

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

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

1. формы, системы и размеры оплаты труда;
2. выплата пособий, компенсаций;
3. механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
4. занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
5. рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
6. улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
7. соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
8. экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

9. гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
10. оздоровление и отдых работников и членов их семей;
11. частичная или полная оплата питания работников;
12. контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
13. отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
14. другие вопросы, определенные сторонами.

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

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

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

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

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

В течение 7 дней со дня подписания коллективный договор должен быть направлен работодателем или представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

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

### **2.1. Стратегия работодателя в области охраны труда**

**Цели и задачи работодателя по достижению целей в области охраны труда.** Конечной целью охраны труда является обеспечение безопасности жизни, сохранение здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности. Для ее достижения работодателю необходимо определить собственные цели и задачи в области охраны труда и прописать их

в Положении о системе управления охраной труда (п.10 Примерного положения о СУОТ, утв. приказов Минтруда России от 29.10.2021г. №776н).

**Цели работодателя в области охраны труда:**

1. обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;
2. соответствие условий труда на рабочих местах нормативным требованиям охраны труда;
3. снижение уровня воздействия и предотвращение профессиональных рисков;
4. максимальное снижение количества несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
5. непрерывное совершенствование и повышение эффективности системы управления охраной труда и др.

Кроме указанных целей работодатель может установить конкретные цели, направленные на повышение эффективности любого аспекта деятельности по охране труда.

**Цели охраны труда реализуются посредством решения следующих задач по охране труда:**

1. подготовка (обучение) работников по охране труда;
2. организация и проведение специальной оценки условий труда;
3. управление профессиональными рисками;
4. организация и проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников;
5. обеспечение безопасности производственного оборудования, оснастки и инструмента, производственного процесса;
6. предоставление льгот и компенсаций за работу во вредных и (или) тяжелых условиях труда;
7. санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обеспечение работников и пр.

**Обязанности работодателя по соблюдению требований законодательных и иных нормативных правовых актов. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.**

Работодатель обязан (ст.22 ТК РФ):

1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
2. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
3. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
4. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

5. своевременно выполнять предписания 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

6. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

7. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

8. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

9. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

10. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

11. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

12. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

13. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

14. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

15. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

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

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

Работодатель обязан обеспечить (ст.214 ТК РФ):

1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

В целях оказания содействия работодателям при создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда Минтруд России утвердил приказ от 29.10.2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

Согласно требованиям Приказа Минтруда России от 29.10.2021 N 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»: рабочее место, его оборудование и оснащение, применяемые в соответствии с особенностями выполняемых работ, должны обеспечивать сохранение жизни и здоровья занятых на нем работников при соблюдении ими положений применяемых у работодателя нормативных правовых актов по вопросам охраны труда (далее по тексту – государственные требования охраны труда).

На рабочем месте (в рабочей зоне) должны быть приняты меры по снижению до установленных предельно допустимых значений уровней воздействия (концентрации) вредных и (или) опасных производственных факторов на занятых на данном рабочем месте работников с учетом применения ими средств индивидуальной (коллективной) защиты.

Рабочее место (рабочая зона), его размеры, взаимное расположение органов управления, средств отображения информации, размещение вспомогательного оборудования и инструментов должны учитывать требования к выполняемой работе в соответствии с государственными требованиями охраны труда.

4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

Примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержден Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 771н.

6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

9. оснащение средствами коллективной защиты;

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

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

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

На основании Федерального закона от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» СОУТ является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ч. 1 ст. 3). Итоги спецоценки применяются, в частности, для предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

Обязанности по организации и финансированию проведения СОУТ возлагаются на работодателя.

13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение

трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химикотоксикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химикотоксикологических исследований;

Лица, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе подземных), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих сотрудников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Таково требование ст. 220 ТК РФ. Причем осмотры осуществляются за счет работодателя. Однако не все организации готовы оплачивать медосмотры, что чревато мерами административной ответственности.

Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»,

Приказ Минтруда России, Минздрава России от 31.12.2020 № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за

соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

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

18. 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;

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

20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих

нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

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

23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа);

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

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

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

27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

Документы для стандартизации технологических и бизнеспроцессов разрабатывает международная организация International Organization for

Standardization (ISO). Сертификация ИСО (ISO) – это процесс подтверждения соответствия конкретного предприятия нормам и требованиям, установленным в стандартах ИСО (отечественные) или ISO (международные). Документы ИСО являются русифицированной, адаптированной под российский рынок версией стандартов ISO. Они действительны и востребованы на территории РФ и процедуру сертификации на соответствие им осуществляют российские аккредитованные органы по

сертификации. Если же компания выходит на международную площадку, то востребована сертификация по стандартам ISO, которую осуществляют зарубежные органы. Сертификация ИСО осуществляется добровольно, однако многие предприятия осознанно идут на этот шаг, т.к. успешная процедура сертификации компании позволяет повысить ее репутацию, а в различных отраслях промышленности при получении государственного заказа или при участии в тендерах приоритеты отдают тем компаниям, у которых есть данный сертификат

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

**Работодатель и его должностные лица, распределение обязанностей по обеспечению требования охраны труда среди работников.**

Для эффективного управления охраной труда и конкретизации должностных обязанностей все функциональные обязанности работодателя по охране труда и ответственность работодателя за организацию работ по охране труда должны быть распределены среди работников. Если такого распределения нет, то вся эта работа и ответственность за состояние условий и охраны труда лежит на первом руководителе организации.

Распределение обязанностей производится с учетом разделения работников на руководителей, специалистов и исполнителей.

Руководители являются ответственными должностными лицами из числа работников, представляющими работодателя при выполнении своих должностных обязанностей, и имеют в своем непосредственном и прямом подчинении других работников.

Специалисты помогают руководителям управлять деятельностью других работников, непосредственно заняты квалифицированным трудом по организации и обеспечению деятельности, в том числе трудовой, у работодателя, и тем самым косвенно руководят деятельностью других работников, но не имеют, в отличие от руководителей, ни одного работника в непосредственном и прямом подчинении.

Исполнители – это работники, не являющиеся ни руководителями, ни специалистами. Они выполняют свои трудовые обязанности, не имея других работников в своем подчинении. Исполнители не представляют и не выполняют функций работодателя, не выступают от его имени.

Выполнение обязанностей работодателя в сфере охраны труда могут быть осуществлены только при наличии документально зафиксированного распределения этих прав и обязанностей среди работников через их трудовые (в т.ч. должностные) обязанности (инструкции) и инструкции по охране труда на рабочем месте и при выполнении тех или иных работ. Для всех назначений необходим локальный акт работодателя – приказ, подписанный первым руководителем.

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

**Культура охраны труда** – высокий уровень развития системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Однако законодательно это понятие в России до сих пор не определено. О

необходимости соблюдения культуры охраны труда в организациях большинство российских работодателей узнало после публикаций в СМИ по итогам проведения **Всемирного дня охраны труда 28 апреля 2003 г., теперь отмечаемого в стране ежегодно.**

Проблема повышения культуры охраны труда многофункциональна, требует комплексного подхода к ее решению и включает управленческие системы и практику участия в них работников, дисциплину на рабочем месте, все те принципы, отношения и правила, которые способствуют созданию безопасной и здоровой производственной окружающей среды в условиях, когда работа организована производительно и качественно.

Как часто мы можем назвать другого человека бескультурным, подразумевая, что человек делает то, что в нашем представлении делать неприлично или вовсе не следует, так как это не укладывается в общепризнанные рамки морали или культуры. Так и с охраной труда, зачастую наши коллеги своими «бескультурными» действиями ставят под удар нас с вами и даже совсем посторонних людей. Так или иначе, действия государства в области охраны труда направлены на снижение уровня травматизма во всех отраслях экономической деятельности (по крайней мере, так должно быть), как и действия работодателя должны быть направлены на создание в организации здоровой рабочей атмосферы.

Однако если нет культуры охраны труда, то все предпринимаемые действия окажутся напрасными и неэффективными.

Поэтому культура охраны труда в организации просто необходима, причем она должна распространяться как на высшее руководство, так и на работников самого низкого ранга.

Культура охраны труда делится на некоторые части:

Во-первых, это, конечно же, обучение. Постоянные тренинги и забота о том, чтобы персонал как можно лучше знал требования охраны труда показывает, что руководство стремится к тому, чтобы обезопасить труд. Причем это должен осознавать, как работник, так и сам руководитель. Обучение не следует проводить для галочки, тренинги должны быть основательными и не ущемлять другие права работников, например на ежедневный отдых.

Во-вторых, наличие необходимого оборудования для работы и средств индивидуальной защиты. Здесь играет свою роль фактор защиты работника от неблагоприятных условий труда. Если он обеспечен сертифицированными и современными СИЗ, работает на современном или даже пусть не очень современном, но достаточно безопасном оборудовании, да и ко всему прочему прошел обучение по охране труда, то ему вряд ли захочется нарушать правила.

В-третьих, наказание и поощрение за те или иные действия. Нарушение требований охраны труда следует строгим образом корректировать. Если этого не делать, что хорошая культура охраны труда может очень быстро стать плохой. Можно также ввести стимулирование за «хорошее» поведение на

рабочем месте, однако здесь важно не переборщить, так как человеку само по себе свойственно стремиться к безопасности. Если ее нет, то, скорее всего, и работа будет выполняться плохо. Вводить только поощрение или только наказание – это выбор руководства, однако не стоит забывать, что нельзя спрашивать с работника больше, чем ему было дано заранее.

В-четвертых, участие работника в создании безопасных рабочих мест. Все мы хотим, чтобы нами восхищались, прислушивались, считали авторитетом. Нужно позволить работникам заслужить к себе такое внимание. Если нет возможности поощрить работника материально, можно сделать это морально, например, поставить в пример его действия перед его сослуживцами. Необходимо прислушиваться к персоналу, так как никто кроме него не знает всех тонкостей рабочего процесса. Главное, чтобы сотрудники четко видели и чувствовали поддержку руководителя в создании безопасных рабочих мест.

В целом, культура охраны труда ведет к созданию безопасной и здоровой производственной среды, в которой труд людей будет высококачественным и производительным.

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

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

**Система управления охраной труда в организации (СУОТ)** – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей (ст.217 ТК РФ).

Сертификацию СУОТ организации проводят на соответствие требованиям ГОСТ Р ИСО 45001-2020 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению» (ISO 45001:2018). Сертификат ИСО 45001 оформляется в добровольном порядке и действует три года.

Создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) является обязанностью работодателя (ст.214, 217 ТК РФ) и осуществляется им с учетом специфики деятельности организации, принятых на себя обязательств по охране труда, содержащихся в международных, межгосударственных и национальных стандартах и руководствах, достижений современной науки и наилучших применимых практик по охране труда.

Субъектом управления (органом управления) является руководство предприятия и структурных подразделений (работодатель, должностные лица), имеющее четкое распределение функциональных обязанностей.

Объектом управления является деятельность функциональных служб и структурных подразделений по обеспечению безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах, производственных участках, цехах и предприятиях в целом.

СУОТ нужна для снижения или исключения риска несчастных случаев и аварий, приводящих к серьезным последствиям для работников и предприятия в целом.

СУОТ позволяет:

1. контролировать опасные производственные факторы;
2. управлять производственными рисками;
3. предотвращать инциденты, аварии, нештатные ситуации;
4. минимизировать ущерб предприятия от неправильной работы;
5. создать интегрированную систему менеджмента.

СУОТ представляет собой единство:

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

**Основу правовой базы создания и функционирования СУОТ организации составляют:**

1. Трудовой кодекс РФ;
2. Приказ Минтруда России от 29.10.2021г. №776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» (далее – Примерное положение);
3. ГОСТ Р 12.0.007-2009 ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию
4. ГОСТ 12.0.230-2007 ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования;
5. ГОСТ 12.0.230.1-2015. Межгосударственный стандарт. ССБТ. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007;
6. ГОСТ Р 12.0.010-2009 ССБТ. Системы управления охраной труда.

#### **Определение опасностей и оценка рисков.**

Работодатель устанавливает структуру и порядок функционирования СУОТ в локальном нормативном акте (например, в виде Положения о СУОТ), принимаемом с учетом Примерного положения. Законодательство не дает однозначного ответа на вопрос, кто именно должен разрабатывать этот документ.

Некоторые предприятия делают это самостоятельно, другие – привлекают сторонние организации.

Система управления охраной труда (СУОТ) состоит из основных элементов:

- Положение о СУОТ
- Политика и цели в области охраны труда

-Предварительный анализ состояния охраны труда у работодателя и обсуждение Политики в области охраны труда

В основе предварительного анализа состояния охраны труда применяют:

- результаты специальной оценки условий труда;
- статистику производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- материалы расследования несчастных случаев (в особенности анализ их причин);
- предписания органов государственного надзора (контроля).

Положения СУОТ распространяются на всех работников, работающих у работодателя в соответствии с трудовым законодательством РФ. Установленные СУОТ положения по безопасности, относящиеся к нахождению и перемещению по объектам работодателя, распространяются на всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя, в том числе для представителей органов надзора и контроля и работников подрядных организаций.

Указанные положения доводятся до указанных лиц, при проведении вводных инструктажей и посредством включения в договор на проведение подрядных работ.

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

#### **Управление документацией СУОТ**

С целью организации управления документами СУОТ работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) формы и рекомендации по оформлению локальных нормативных актов и иных документов, содержащих структуру системы, обязанности и ответственность в сфере охраны труда для каждого структурного подразделения работодателя и конкретного исполнителя, процессы обеспечения охраны труда и контроля, необходимые связи между структурными подразделениями работодателя, обеспечивающие функционирование СУОТ.

Лица, ответственные за разработку и утверждение документов СУОТ, определяются работодателем на всех уровнях управления. Работодателем также устанавливается порядок разработки, согласования, утверждения и пересмотра документов СУОТ, сроки их хранения.

В качестве особого вида документов СУОТ, которые не подлежат пересмотру, актуализации, обновлению и изменению, определяются контрольно-учетные документы СУОТ (записи), включая:

- акты и иные записи данных, вытекающие из осуществления СУОТ;
- журналы учета и акты записей данных об авариях, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях;
- записи данных о воздействиях вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса на работников и наблюдении за условиями труда и за состоянием здоровья работников;

- результаты контроля функционирования СУОТ.

### **Информирование работников об условиях и охране труда**

Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

**3.3. Специальная оценка условий труда (СОУТ)** – это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных гигиенических нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

В настоящее время обязанность проведения работодателем СОУТ определена ст.214 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – ФЗ-426).

Особенности проведения СОУТ на рабочих местах медицинских работников, непосредственно оказывающих паллиативную медицинскую помощь в соответствии со своими должностными обязанностями и осуществляющих указанную деятельность в медицинских организациях или структурных подразделениях медицинских организаций, специализирующихся на оказании паллиативной медицинской помощи указаны в Приказе Минтруда России от 29.09.2021 N 664н.

**Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов** – сопоставление и установление совпадения имеющих на рабочих местах факторов с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, указанном в Приложении №2 к приказу Минтруда России от 24.01.2014 №33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (далее – Методика).

Вредные и (или) опасные факторы производственной среды:

1. физические факторы – аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные

поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, тепловое облучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);

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

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

Вредные и (или) опасные факторы трудового процесса:

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

2. напряженность трудового процесса – показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника. СОУТ проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям ст.19 ФЗ-426 и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

### **Цели и задачи специальной оценки условий труда**

СОУТ осуществляется в целях:

1. планирования и проведения мероприятий по улучшению, оздоровлению условий труда и приведения рабочих мест в соответствие с действующими нормативными правовыми документами;

2. рассмотрения вопроса о прекращении (приостановлении) производства работ на рабочих местах, представляющих по результатам специальной оценки угрозу для жизни и здоровья работников;

3. обоснования предоставления компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, в предусмотренном законодательством порядке;

4. решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, установлении диагноза профзаболевания, в том числе при решении споров, разногласий в судебном порядке;

5. ознакомления работников с условиями труда на рабочих местах;

6. составления статистической отчетности о состоянии условий труда и компенсациях за работу с вредными и опасными условиями труда.

В современном мире возрастает роль и значение СОУТ в системе социальнотрудовых отношений. В соответствии с ФЗ-426 результаты СОУТ являются обязательной расчетной базой для установления всех видов

компенсаций работникам. Результаты проведения СОУТ передаются в Министерство труда РФ, в Пенсионный фонд и Фонд социального страхования и в соответствии с ними производятся начисления страховых, пенсионных взносов и прочих выплат.

### **Классификация условий труда**

В зависимости от вредности/опасности условий труда ст.14 ФЗ-426 устанавливает классы и подклассы условий труда на рабочих местах. В зависимости от класса (подкласса) проводятся определенные мероприятия по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности. Гигиеническая оценка условий труда и установление классов условий труда работников приведены также и в «Руководстве по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (Р 2.2.2006-05), утв. 29.07.2005 Главным государственным санитарным врачом РФ. Однако данный документ не был зарегистрирован в Минюсте, и в соответствии с действующими законодательными нормами его требования не обязательны для исполнения (см. п. 10 Указа Президента Российской Федерации от 23.05.1996 № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти»).

### **Условия труда по степени вредности и опасности подразделяют на:**

**1-й класс** Оптимальные условия труда. К нему относят условия труда, при которых воздействие на сотрудника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности сотрудника.

**2-й класс** Допустимые условия труда. Это такие условия, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

**3-й класс** Вредные условия труда. Сюда относят такие условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами условий труда.

**Подкласс 3.1** Вредные условия труда 1-й степени. Сюда входят условия труда, при которых на сотрудника 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-й степени. К нему относят условия труда, при которых на сотрудника 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 профзаболеваний или профзаболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной работы в таких условиях: 15 и более лет.

Подкласс 3.3 Вредные условия труда 3-й степени. Сюда входят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профзаболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Подкласс 3.4 Вредные условия труда 4-й степени. К нему относят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профзаболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

**4-й класс** Опасные условия труда. Речь идет об условиях труда, при которых на сотрудника 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 профзаболевания в период трудовой деятельности.

Согласно ст.214.1 ТК РФ работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам СОУТ отнесены к опасному классу условий труда. Установленный этой статьей запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, указанные в Перечне работ, на которые не распространяется запрет, установленный статьей 214.1 ТК РФ, утв. распоряжением Правительства РФ от 04.12.2021 №3455-р.

Прежде чем приступить к собственно СОУТ на рабочих местах, необходимо совершить ряд подготовительных действий:

1) Заключение договор со специализированной организацией, которая будет проводить СОУТ. Требования к организациям, проводящим СОУТ, установлены ст.19 ФЗ-426

Организация, проводящая СОУТ, до начала выполнения работ по проведению СОУТ, но не позднее чем через 5 рабочих дней со дня заключения с работодателем гражданско-правового договора о проведении СОУТ обязана передать в информационную систему учета необходимые сведения и получить

идентификационный номер, который присваивается информационной системой учета в автоматическом режиме.

2) Создать комиссию, утвердить график проведения работ.

Для организации и проведения СОУТ на рабочих местах организации ее руководитель издает приказ о создании комиссии, которую должен возглавить он сам или его представитель.

В состав комиссии нужно включить нечетное количество работников компании. Среди них обязательно должен быть специалист по охране труда, а также представители профсоюза (при наличии) (ч.1, 2 и 4 ст.9 ФЗ-426).

При проведении СОУТ у работодателя, отнесенного в соответствии с законодательством РФ к субъектам малого предпринимательства, в состав комиссии включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

В случае отсутствия возможности у работодателей - субъектов малого предпринимательства (включая работодателей – индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с федеральным законом отнесены к микропредприятиям, образовать комиссию, полномочия комиссии исполняет работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник.

Комиссия должна разработать и утвердить график проведения работ по СОУТ с учетом особенностей технологического процесса на предприятии.

3) Определить перечень рабочих мест, подлежащих СОУТ.

Комиссия определяет перечень рабочих мест, подлежащих СОУТ, а также указывает аналогичные рабочие места (ч.5 ст.9 Закона №426-ФЗ).

Аналогичными признаются рабочие места, на которых используется однотипное производственное оборудование, действует одинаковый набор вредных (опасных) производственных факторов (ч.6 ст.9 Закона №426-ФЗ). В ходе проведения СОУТ достаточно оценить 20% аналогичных рабочих мест, но не менее двух (ч.1 ст.16 Закона №426-ФЗ). В этом случае результаты СОУТ применяются ко всем аналогичным рабочим местам, заполняется одна карта СОУТ, разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников. В случае выявления в ходе проведения СОУТ хотя бы одного рабочего места, не соответствующего признакам аналогичности, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, СОУТ проводится на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными (часть 5 статьи 16 ФЗ-426).

**ПЕРВЫЙ ЭТАП** – идентификация вредных и (или) опасных производственных факторов.

Прежде чем измерить вредность или опасность условий труда, необходимо провести их идентификацию.

Все перечисленные выше действия выполняет приглашенный специалист из организации, с которой заключен договор о проведении СОУТ (ч.1 ст.20 ФЗ-426).

Для выявления вредных (опасных) факторов приглашенный эксперт может использовать техническую, технологическую документацию, должностные инструкции, информацию о характеристиках сырья и материалов, результаты ранее проводившихся на рабочем месте исследований и измерений вредных (опасных) факторов. Методики (методы) измерений вредных (опасных) факторов, состав экспертов и иных работников, проводящих исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов, определяются организацией, проводящей СОУТ, самостоятельно.

Работодатель обязан предоставить эксперту все необходимые документы и заключения, которые имеются на предприятии, а также разъяснения по вопросам проведения СОУТ (п.2 ч.2 ст.4 ФЗ-426). Если таких документов нет, эксперт обследует рабочее место, осматривает его в процессе выполнения работником штатных действий, опрашивает работника. Работодатель обязан обеспечить эксперту беспрепятственный доступ к рабочему месту и предоставить возможность провести беседу с работником.

Кроме того, работник в праве (ст.5 Закона ФЗ-426):

- 1) присутствовать при проведении СОУТ на его рабочем месте;
- 2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей СОУТ, за получением разъяснений по вопросам проведения СОУТ на его рабочем месте;
- 3) обжаловать результаты проведения СОУТ на его рабочем месте.

**ВТОРОЙ ЭТАП** – исследования и измерения уровня вредных и (или) опасных производственных факторов.

В случае выявления на рабочем месте вредных (опасных) факторов необходимо измерить их фактические значения (п.12 Методики и ст.12 ФЗ-426).

Исследования и измерения вредных и (или) опасных факторов проводят испытательная лаборатория, эксперты или другие работники организации, с которой заключен договор о проведении СОУТ (п.13 Методики). В общем случае исследования и измерения должны проводиться в момент, когда оборудование находится под нагрузкой, работает в штатном режиме с использованием обычных для данной технологии сырья и материалов (п.16 Методики). Работодатель должен обеспечить возможность проведения таких измерений.

**ТРЕТИЙ ЭТАП** – классификация условий труда.

Эксперт устанавливает класс условий труда на рабочем месте в зависимости от степени отклонения фактических значений вредных (опасных) факторов от нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и с

учетом продолжительности их воздействия на работника в течение рабочего дня (смены) (п.20 Методики).

С учетом совокупного воздействия идентифицированных вредных факторов эксперт установит класс (подкласс) условий труда.

Если на рабочих местах установлен 1-й и 2-й класс условий труда, работодатель должен задекларировать соответствие условий государственным нормативным требованиям охраны труда. Форма и порядок подачи такой декларации утверждены приказом Минтруда России от 17.06.2021г. № 406н.

**Отчет о проведении спецоценки включает:**

1. «Сведения об организации, проводящей СОУТ» с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным требованиям;

2. «Перечень рабочих мест, на которых проводилась СОУТ» с указанием вредных (опасных) производственных факторов, которые идентифицированы на рабочих местах;

3. «Карты СОУТ работников» содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей СОУТ, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

4. Протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных (опасных) производственных факторов;

5. Протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений вредных (опасных) производственных факторов (при наличии такого решения);

6. «Сводную ведомость результатов проведения СОУТ»;

7. «Перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда»;

8. Замечания и возражения работника относительно результатов СОУТ, проведенной на его рабочем месте, представленные в письменном виде (при наличии);

9. Заключение эксперта по результатам СОУТ.

Отчет составляется экспертом организации, проводящей СОУТ.

### **3.4. Оценка и управление профессиональными рисками**

#### **Понятие профессионального риска**

Реализация производственных процессов и трудовых операций, неразрывно связанная с опасными и (или) вредными производственными факторами и иными опасностями, принципиально не может быть абсолютно безопасной для работающего, поскольку практически всегда существует случайная возможность возникновения ситуации, когда воздействие опасностей на организм работающего становится неотвратимым.

Такие случайные возможности неблагоприятных событий с учетом значимости их последствий называют рисками (англ. risk), а их оценка (англ. risk assessment) – выявление, анализ и оценивание – является обязательным и центральным моментом в рамках системы управления охраной труда, требования к которой изложены в ГОСТ 12.0.230-2007 ССБТ. Системы управления охраной труда.

## **Общие требования и понятия обеспечения безопасности .**

Впервые понятие «профессиональный риск» было введено в современное законодательство РФ в 1998 году Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Согласно данному правовому акту **«профессиональный риск»** – это вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти застрахованного, связанная с исполнением им обязанностей по трудовому договору. Одновременно в документе впервые были сформулированы правила, по которым определялся класс профессионального риска – он устанавливается исходя от уровня производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившихся по видам экономической деятельности страхователей. Данная система была создана с целью определения размера страховых тарифов, отчисляемых работодателем в Фонд социального страхования РФ и действует по настоящее время. В соответствии с приказом Минтруда России от 30.12.2016 N 851н «Об утверждении Классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска» все предприятия по видам экономической деятельности разделены на 32 класса.

Другим Федеральным законом, в котором имеется понятие определения «профессиональный риск» является Трудовой кодекс РФ. **Согласно ст.209 ТК РФ 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.

Согласно ст.218 ТК РФ профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на:

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

Согласно ст.214 ТК РФ работодатель обязан обеспечить:

1. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
2. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда;
3. оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

Таким образом, в двух федеральных законах РФ имеется практически идентичное определение понятия «профессиональный риск», однако подходы к его оценке, совершенно различны. В первом случае, Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ, класс профессионального риска устанавливается априори, в зависимости от отнесения к тому либо иному виду экономической деятельности.

Во втором случае, Трудовым кодексом РФ предусматривается разработка некой системы оценки «профессионального риска».

Многие могут спросить, зачем же проводить оценку рисков, если уже проведена специальная оценка условий труда? Дело в том, что вовремя СОУТ идентифицируют факторы, но не проводят оценку вероятности того, что фактор может привести к травме, острому или хроническому заболеванию, или к гибели.

Если при приеме на работу человек узнает, что его рабочее место имеет высокую степень риска, у него есть выбор – принять этот риск, или искать другое место работы. Также с 2021 года практически во всех правилах по охране труда, утвержденных Минтрудом России есть упоминание о необходимости работодателем оценивать риски.

**Управление профессиональными рисками (ст.209 ТК РФ)** – комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя:

- выявление опасностей (идентификация);
- оценку профессиональных рисков;
- применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней;
- мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

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

#### **Виды обучения по охране труда:**

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

#### **Виды инструктажей по охране труда:**

- а) вводный инструктаж по охране труда;
- б) инструктаж по охране труда на рабочем месте;
- в) целевой инструктаж по охране труда.

1. **Вводный инструктаж** проводится со всеми вновь принимаемыми на работу лицами независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или на практику. Вводный инструктаж проводит специалист по охране труда. Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых актов РФ. Запись о проведении вводного инструктажа делают в журнале регистрации вводного инструктажа с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего.

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

перед проведением работ, выполнение которых допускается только под непрерывным контролем руководителя выполнения работ, 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.

### **3. Виды инструктажа по охране труда на рабочем месте**

а) первичный инструктаж по охране труда. Первичный инструктаж по охране труда проводится для всех работников организации до начала самостоятельной работы, а также для лиц, проходящих производственную практику;

б) повторный инструктаж по охране труда. Повторный инструктаж по охране труда проводится не реже одного раза в 6 месяцев (один раз в 3 месяца, если это устанавливают локальные НПА в области ОТ на отдельные виды работ);

в) внеплановый инструктаж по охране труда. Внеплановый инструктаж по охране труда проводится для работников организации 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 организации, затрагивающими требования охраны труда в организации;

- выявлением дополнительных к имеющимся на рабочем месте производственных факторов и источников опасности в рамках проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков соответственно, представляющих угрозу жизни и здоровью работников;
- требованиями должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении нарушений требований охраны труда;
- произошедшими авариями и несчастными случаями на производстве;
- перерывом в работе продолжительностью более 60 календарных дней;
- решением работодателя.

Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится непосредственным руководителем работника.

Целевой инструктаж по охране труда проводится непосредственным руководителем работ.

Инструктаж по охране труда заканчивается устной проверкой знаний изложенного в ходе инструктажа материала.

### **Организация и проведение стажировки на рабочем месте**

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

Стажировка на рабочем месте проводится под руководством работников организации, назначенных ответственными за организацию и проведение стажировки на рабочем месте локальным нормативным актом работодателя и прошедших обучение по охране труда в установленном порядке. Количество работников организации, закрепленных за работником, ответственным за организацию и проведение стажировки на рабочем месте, устанавливается работодателем с учетом требований нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

При этом продолжительность стажировки на рабочем месте должна составлять не менее 2 смен.

### **Организация и проведение обучения по оказанию первой помощи пострадавшим**

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

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

а) работники, на которых приказом работодателя возложены обязанности по проведению инструктажа по охране труда, включающего вопросы оказания первой помощи пострадавшим, до допуска их к проведению указанного инструктажа по охране труда;

б) работники рабочих профессий;

в) лица, обязанные оказывать первую помощь пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов;

г) работники, к трудовым функциям которых отнесено управление автотранспортным средством;

д) работники, к компетенциям которых нормативными правовыми актами по охране труда предъявляются требования уметь оказывать первую помощь пострадавшим;

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

ж) иные работники по решению работодателя.

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.

### **Организация и проведение обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты**

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

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.

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

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

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

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

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

Обучению требованиям охраны труда подлежат следующие категории работников:

а) работодатель (руководитель организации), заместители руководителя организации, на которых приказом работодателя возложены обязанности по охране труда, руководители филиалов и их заместители, на которых приказом работодателя возложены обязанности по охране труда;

б) руководители структурных подразделений организации и их заместители, руководители структурных подразделений филиала и их заместители;

в) работники организации, отнесенные к категории специалисты;

г) специалисты по охране труда;

д) работники рабочих профессий;

е) члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, лица, проводящие инструктажи по охране труда и обучение требованиям охраны труда;

ж) члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций.

Плановое обучение требованиям охраны труда работники проходят с периодичностью не реже одного раза в 3 года.

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.

Обучение работников требованиям охраны труда и проверка знания требований охраны труда осуществляются с отрывом от работы.

Допускается проведение обучения работников требованиям охраны труда с использованием дистанционных технологий, предусматривающих обеспечение работников, проходящих обучение требованиям охраны труда, нормативными документами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований охраны труда, обмен информацией между работниками, проходящими обучение

требованиям охраны труда, и лицами, проводящими обучение требованиям охраны труда, посредством системы электронного обучения, участие обучающихся в интернет-конференциях, вебинарах, а также администрирование процесса обучения требованиям охраны труда на основе использования компьютеров и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Обучение работников требованиям охраны труда заканчивается проверкой знания требований охраны труда.

### **3.6 Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.**

#### **Средства индивидуальной защиты**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия, средства индивидуальной защиты.

Обязанность по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты возлагается на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Предоставление работникам СИЗ, осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - типовые нормы), прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Типовые нормы определяют минимальные требования к перечню СИЗ, выдаваемых для защиты от вредных и (или) опасных производственных факторов, поэтому выдавать работникам предусмотренные типовыми нормами СИЗ не в полном объеме не допускается.

#### **Выдача работникам средств индивидуальной защиты**

При поступлении на работу, работодатель обязан проинформировать работника о полагающихся ему СИЗ, ознакомить с Межотраслевыми правилами и типовыми нормами выдачи СИЗ, соответствующими профессии и должности работника.

СИЗ выдаются работникам бесплатно. Работодатель может их купить, а может арендовать. В случае аренды, за работником закрепляется индивидуальный комплект СИЗ, для чего на него наносится соответствующая маркировка. Сведения о выдаче данного комплекта приводятся в личной карточке учета выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ, фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ.

СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, предохранительные пояса, накомарники, каски и др.), работодатель обеспечивает проведение инструктажа работников о правилах применения указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также организует обучение по их применению.

### **Хранение и уход за СИЗ**

Межотраслевыми правилами предусмотрена обязанность работодателя организовывать мероприятия по хранению и уходу за СИЗ. В связи с этим он должен:

□ предоставить специально оборудованные помещения согласно требованиям строительных норм и правил для хранения выданных работникам СИЗ;

□ своевременно за счет учреждения осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также их ремонт и замену. В этом случае работодатель вправе выдавать работникам два комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

Если у работодателя отсутствуют технические возможности для обеспечения ухода за СИЗ, то данные работы выполняются сторонней организацией по гражданско-правовому договору.

### **Права и обязанности работника**

1) Работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанный с загрязнением в праве отказаться от выполнения трудовых обязанностей.

2) Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории работодателя или территории выполнения работ работодателем - индивидуальным предпринимателем. В отдельных случаях, когда по условиям работы указанный порядок невозможно соблюсти (например, на лесозаготовках, на геологических работах и т.п.), СИЗ остаются в нерабочее время у работников.

3) Работники должны ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

4) Работник обязан правильно применять СИЗ.

#### **Смывающие и обезвреживающие средства**

Работодатель обязан составить перечень рабочих мест и поименный список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств. Кроме того, на каждого работника, указанного в данном списке, заводится личная карточка учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе и средств, выдаваемых посредством применения дозирующих систем, фиксируется под роспись в личной карточке.

### **3.7. Обеспечение гарантий и компенсаций работникам**

В ч. 1 ст. 164 ТК РФ гарантии определены как средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Таким образом, в качестве цели применения установленных законодательством гарантий указано осуществление имеющихся у работников прав. Следовательно, гарантии выполняют обеспечительную функцию по отношению к установленным работникам правам.

В соответствии со ст. 165 ТК РФ помимо общих гарантий, например, при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда, работникам предоставляются определенные гарантии в случаях: 1) направления в служебные командировки; 2) переезда на работу в другую местность; 3) исполнения государственных или общественных обязанностей; 4) совмещения работы с обучением; 5) вынужденного прекращения работы не по вине работника; 6) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска; 7) прекращения трудового договора по отдельным основаниям; 8) задержки по вине работодателя выдачи работнику его трудовой книжки при увольнении. Естественно, данный перечень гарантий не является исчерпывающим, поскольку установление дополнительных гарантий в соглашениях, коллективных договорах, иных локальных актах организации, трудовом договоре улучшает положение работника по сравнению с действующим законодательством. В связи с чем их установление не вступает в противоречие с законодательством. Как следует из приведенного определения гарантий в сфере труда, они призваны обеспечивать трудовые права работников. Трудовые права возникают у работника после заключения трудового договора.

К числу основных прав работника относятся: 1) предоставление работы по обусловленной в трудовом договоре функции; 2) право на соответствующие действующим стандартам условия труда; 3) получение вознаграждения за выполненную работу. Соответственно и гарантии призваны обеспечивать осуществление перечисленных прав. Например, работник может отсутствовать на работе по установленным в законодательстве причинам. В этом случае ему гарантируется сохранение рабочего места и среднего заработка.

Права работников могут иметь имущественный или неимущественный характер. Существующие гарантии для осуществления этих прав могут быть также имущественного или неимущественного характера. В частности, при отсутствии работника на работе в связи с нарушением сроков выплаты заработной платы ему гарантируется сохранение рабочего места, прежних условий труда, нераспространение персональных данных. Перечисленные гарантии могут быть признаны неимущественными, так как они не имеют определенной для работника стоимости. В период отсутствия работника на работе в связи с невыплатой заработной платы ему гарантируется сохранение средней заработной платы. Данная гарантия имеет имущественный характер,

поскольку связана с предоставлением работнику движимого имущества в виде денежных средств в определенном размере.

Отличительной чертой неимущественных гарантий является их непосредственная связь с местом работы работника, они призваны обеспечить сохранение за работником в установленных законодательством случаях прежних условий труда, включая рабочее место. В связи с чем главной неимущественной гарантией является предоставление работнику прежнего места работы после отсутствия по уважительным причинам, признаваемым таковыми законодательством, например при нарушении сроков выплаты заработной платы.

Имущественные гарантии непосредственно связаны с правом работника на получение денежного вознаграждения за свой труд, то есть заработной платы. В связи с чем они всегда связаны с размером получаемой работником средней заработной платы. Поэтому предоставление имущественных гарантий имеет непосредственную связь с размером среднего заработка работника. Как правило, в качестве гарантии выступает размер получаемой работником средней заработной платы, в частности при отказе от выполнения работы при нарушении сроков выплаты заработной платы. В исключительных случаях, установленных законодательством, работнику гарантируется сохранение части заработка, например при простое без вины работодателя.

В связи с изложенным можно выделить следующие юридически значимые обстоятельства, которые характеризуют правовое понятие гарантий в сфере труда. Во-первых, установление в законодательстве, соглашениях, коллективном договоре, иных локальных правовых актах организации, трудовом договоре. Во-вторых, непосредственное обеспечение предусмотренных в законодательстве трудовых прав. В-третьих, обеспечение осуществления как неимущественных, так и имущественных прав работников в сфере труда. При этом неимущественные гарантии призваны обеспечивать сохранение прежних условий трудовой деятельности, в частности места работы. Имущественные гарантии всегда связаны с получаемой работником заработной платой. Поэтому в тех случаях, когда речь идет о сохранении за работником среднего заработка или его части, можно сделать вывод о предоставлении ему имущественных гарантий.

Предоставление неимущественных гарантий связано с обеспечением прав, возникающих у работников в трудовых отношениях. По общему правилу такие гарантии прекращают свое действие с окончанием трудовых отношений. Однако работодатель обязан обеспечить работнику хранение и передачу его персональных данных с соблюдением требований трудового законодательства и после его увольнения. Таким образом, данная гарантия действует и после прекращения трудовых отношений. Однако несоблюдение работодателем данной гарантии влечет за собой возможность получения работником после прекращения с ним трудовых отношений причиненных убытков по правилам гражданского законодательства. При этом лицо, с которым прекращены трудовые отношения, может требовать не только возмещения убытков,

возникших в связи с отказом от соблюдения работодателем неимущественных гарантий, но и компенсации морального вреда.

Имущественные гарантии также действуют параллельно с трудовыми отношениями. Однако отдельные гарантии предоставляются и после увольнения с работы. К их числу относятся выходные пособия, выплачиваемые уволенным лицам. Однако наличие данной гарантии не влияет на судьбу трудовых отношений, которые прекращены.

В связи с изложенным можно сделать вывод о том, что гарантии связаны с обеспечением прав, возникающих в трудовых отношениях. Предоставление указанных гарантий после прекращения трудовых отношений не влияет на их судьбу, но и такое предоставление служит обеспечению трудовых прав работников, которые могут продолжаться и после прекращения трудовых отношений, например, права на возмещение причиненных работодателем убытков и на компенсацию морального вреда в связи с несоблюдением установленных законодательством правил поведения.

### **3.7 Обеспечение гарантий и компенсаций работникам**

Соотношение понятий "ущерб", "вред", "убытки" в гражданском праве является дискуссионным, поскольку их четкое законодательное разделение отсутствует.

По смыслу ст. 1064 ГК РФ вред рассматривается как всякое умаление охраняемого законом материального или нематериального блага, любое неблагоприятное изменение в охраняемом законом благо, которое может быть имущественным или неимущественным (нематериальным) (Определение Верховного Суда РФ от 27.01.2015 N 81-КГ14-19).

Наиболее часто формой выражения материального (имущественного) вреда в гражданских правоотношениях являются убытки.

Под убытками в силу ст. 15 ГК РФ, п. п. 13 - 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 N 25 "О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации" понимается следующее:

- реальный ущерб - утрата или повреждение имущества, а также расходы, которые произведены (или будут произведены в будущем) лицом, право которого нарушено, для его восстановления;

- упущенная выгода - неполученные доходы, которые лицо, которому причинен вред, могло бы получить при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено.

Тем самым понятие "ущерб" применительно к имущественному вреду (т.е. реальный ущерб) является его составной частью и предполагает некие имущественные потери.

Ущерб (вред) физическому лицу может быть материального (имущественного), физического и морального характера.

Материальный вред (ущерб) связан с лишением или повреждением имущества, иных материальных благ и выражается в денежной сумме.

Физический вред выражается в причинении вреда жизни и здоровью лица. Моральный вред согласно ст. 151 ГК РФ определяется как физические и нравственные страдания, причиненные гражданину действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на другие принадлежащие гражданину нематериальные блага. Моральный вред может быть причинен лицу при причинении как имущественного, так и неимущественного ущерба.

В соответствии со ст. 1064 ГК РФ вред, причиненный личности или имуществу гражданина, подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред.

Законом в отношении конкретных видов возмещения вреда предусмотрены случаи, когда оно может быть возложено на лицо, не являющееся причинителем вреда, а также случаи освобождения от возмещения вреда и возмещения вреда при отсутствии вины причинителя вреда.

Возложение обязанности на лицо, не являющееся причинителем вреда, возможно, в частности, в случае, если вред был причинен несовершеннолетним, не достигшим четырнадцати лет (малолетним), - в таком случае отвечают его родители (усыновители) или опекуны, если не докажут, что вред возник не по их вине (ст. 1073 ГК РФ); если вред был причинен гражданином, признанным недееспособным, вред возмещают его опекун или организация, обязанная осуществлять за ним надзор, если они не докажут, что вред возник не по их вине (ст. 1076 ГК РФ).

Законом предусмотрены и иные случаи (ст. ст. 931, 1069, 1070, 1074, 1075 ГК РФ).

Лицо, причинившее вред, освобождается от возмещения вреда, если докажет, что вред причинен не по его вине (п. 2 ст. 1064 ГК РФ).

Законом может быть предусмотрено возмещение вреда и при отсутствии вины причинителя вреда в следующих случаях:

- возмещение вреда, причиненного в связи с использованием источника повышенной опасности (использование транспортных средств, механизмов, электрической энергии высокого напряжения, атомной энергии, взрывчатых веществ, сильнодействующих ядов и т.п.; осуществление строительной и иной связанной с нею деятельности и др.) (ст. 1079 ГК РФ);

- вред, причиненный жизни, здоровью или имуществу гражданина вследствие недостатков товара, работы или услуги, а также вследствие недостоверной или недостаточной информации о товаре (работе, услуге), приобретенном в потребительских целях (ст. 1095 ГК РФ);

- вред, причиненный незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда (п. 1 ст. 1070 ГК РФ);

- моральный вред, причиненный жизни или здоровью гражданина источником повышенной опасности, а также в результате его незаконного осуждения, незаконного привлечения к уголовной ответственности, незаконного применения в качестве меры пресечения заключения под стражу

или подписки о невыезде, незаконного наложения административного взыскания в виде ареста или исправительных работ, распространением сведений, порочащих честь, достоинство гражданина, и в иных случаях, предусмотренных законом (ст. 1100 ГК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 248 ТК РФ взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом (ч. 2 ст. 248 ТК РФ).

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд (ч. 3 ст. 248 ТК РФ).

Согласно ч. 4 ст. 248 ТК РФ работник может добровольно возместить ущерб полностью или частично.

По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник подписывает с работодателем письменное соглашение о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

Работник может также с согласия работодателя передать ему имущество, равноценное поврежденному, или исправить имущество за свой счет (ч. 5 ст. 248 ТК РФ).

Обязательство работника возместить причиненный работодателю ущерб может быть обеспечено поручительством, если стороны преобразовали данное обязательство в гражданско-правовое обязательство, например путем заключения соглашения о погашении задолженности (Определение Верховного Суда РФ от 08.09.2015 по делу N 37-КГ15-3).

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

### **3.8. Обеспечения наблюдения за состоянием здоровья работников.**

Одной из задач работодателя является наблюдение за состоянием здоровья работников. Статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения

поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Полный перечень факторов и видов работ, при занятости на которых работников необходимо направлять на медицинский осмотр, приведен в приказе Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры». К ним относятся, например:

- работа с химическими веществами (хлор, йод, спирты, т.д.);
- работа с повышенным уровнем шума;
- работа в охлаждающем микроклимате;
- работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок;
- подземные работы, т.д.

Указанные факторы определяются по результатам специальной оценки условий труда, причем для направления на медосмотр класс условий труда работника по данным факторам должен быть 3.1 или выше (за исключением ряда химических факторов, ионизирующего излучения, аэрозолей преимущественно фиброгенного действия).

Обязанностью работодателя является заключение договора с медицинской организацией для прохождения медицинских осмотров при устройстве на работу и в течение трудовой деятельности, направление работников на медосмотр по заранее согласованному графику. Обязанностью работника является прохождение осмотров в установленный срок и в полном объеме. Оплачиваются медосмотры из средств работодателя.

Работники-водители транспортных средств проходят также предсменные, предрейсовые медицинские осмотры перед началом рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения. Послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся по окончании рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды и трудового процесса на состояние здоровья работников, острого профессионального заболевания или

отравления, признаков алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (приказ Минздрава РФ от 15 декабря 2014 г. N 835н).

### **3.9. Обеспечение санитарно-бытового обслуживания.**

Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя (статья 216.3 Трудового кодекса Российской Федерации). В этих целях работодателем по установленным нормам:

- оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки;

- организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи;

- устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Охрана труда — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации).

Организационно-технические мероприятия заключаются в создании служб и комиссий по охране труда в организациях для планирования и осуществления работы по охране труда, а также обеспечения контроля за соблюдением правил охраны труда.

Санитарно-гигиенические мероприятия заключаются в проведении работ, направленных на снижение вредных и опасных производственных факторов в целях предотвращения профессиональных заболеваний.

Лечебно-профилактические мероприятия — организация первичных и периодических медицинских осмотров.

Реабилитационные мероприятия подразумевают обязанность администрации (работодателя) переводить работника на более легкую работу в соответствии с медицинскими показаниями.

### **3.10. Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников.**

Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством (глава 16 Трудового кодекса Российской Федерации) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Кроме этого, Трудовой кодекс предусматривает различные режимы работы для отдельных категорий работников (например, сокращенная продолжительность рабочей недели для педагогических работников, работников медицинских учреждений, т.д.).

Разделом V Трудового кодекса РФ установлено понятие времени отдыха и его виды (перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска).

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

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

Также при установлении вредных условий труда на рабочем месте Трудовой кодекс предусматривает установление компенсаций в зависимости от степени этой вредности:

- класс 3.2 – ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее 7 календарных дней);
- класс 3.3 – сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.2001 № 173-ФЗ установлены условия для назначения трудовой пенсии по старости ранее общепринятого срока в зависимости от стажа работы во вредных условиях труда, а также отдельным категориям граждан.

### **3.11. Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ. Обеспечение снабжения безопасной продукцией.**

Согласно статье 702 Гражданского кодекса Российской Федерации, договор подряда – это договор, по которому одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

Примерное положение о системе управления охраной труда, утвержденное приказом Минтруда от 29 октября 2021 № 776н, устанавливает, что положения по безопасности, относящиеся к нахождению и перемещению по объектам работодателя, распространяются на всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя, в том числе для работников подрядных организаций, допущенных к выполнению работ и осуществлению иной деятельности на территории и объектах работодателя в соответствии с требованиями применяемых у работодателя нормативных правовых актов. Указанные положения по безопасности доводятся до перечисленных лиц при проведении вводных инструктажей и посредством включения необходимых для соблюдения положений в договоры на выполнение подрядных работ.

Процедуры обеспечения безопасного выполнения подрядных работ и снабжения безопасной продукцией должны устанавливать (определять):

- а) порядок обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией;
- б) ответственность подрядчика;
- в) порядок контроля со стороны работодателя за выполнением согласованных действий по организации безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией.

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

- оказание безопасных услуг и предоставление безопасной продукции надлежащего качества;
- эффективная связь и координация с уровнями управления работодателя до начала работы;
- информирование работников подрядчика или поставщика об условиях труда у работодателя, имеющих опасностях;
- подготовка по охране труда работников подрядчика или поставщика с учетом специфики деятельности работодателя;
- контроль выполнения подрядчиком или поставщиком требований работодателя в области охраны труда.

В организациях, пользующихся услугами подрядных организаций, эта процедура обычно утверждена локальным нормативным актом (в виде стандарта предприятия, положения, порядка и тому подобное). В связи с тем, что безопасность работ подрядных и субподрядных организаций должна обеспечиваться генеральным подрядчиком (заказчиком), то при несчастном

случае с работником подрядной (субподрядной) организации целесообразно исследовать системы управления охраны труда во всей цепочке организаций. Данное правило особенно применимо на строительстве.

Приказ Минтруда от 22 сентября 2021 № 656н «Об утверждении примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица)» предлагает перечень мероприятий, призванных снизить опасность работ работниками подрядных организаций. В перечне мероприятий, реализация которых зависит как от работодателя, под контролем которого находится объект, так и от работодателя, производящего работы, имеются:

- совместная оценка профессиональных рисков;
- совместное составление плана эвакуации в случае аварии;
- утверждение акта-допуска для производства работ, т.д.

## **Тема 4 Порядок расследования и учета несчастных случаев**

### **4.1 Порядок расследования несчастных случаев.**

Требования к расследованию и учету несчастных случаев устанавливает "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Согласно статье 227 Трудового кодекса РФ, 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.

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 производственном 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 к выполнению общественно полезных работ;
- члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены:

- телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом;
- тепловой удар;
- ожог;
- обморожение;
- отравление;
- утопление;
- поражение электрическим током, молнией, излучением;
- укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными, в том числе насекомыми и паукообразными;
- повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств;
- иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:
  - а) 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;
  - б) 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;
  - в) 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;
  - г) при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);
- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном, рыбопромысловом) в свободное от вахты и судовых работ время;
- д) 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;

е) при выполнении работ по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

#### **Обязанности работодателя при возникновении несчастного случая**

При возникновении несчастного случая 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);

- проинформировать о несчастном случае органы и организации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

#### **Порядок расследования несчастных случаев**

При легком несчастном случае работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

- в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту происшедшего несчастного случая;

- в прокуратуру по месту происшедшего несчастного случая;

- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия по реализации государственной политики в

области охраны труда на территории субъекта Российской Федерации, и в орган местного самоуправления по месту происшедшего несчастного случая;

- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по месту регистрации работодателя в качестве страхователя (далее - исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя);

- в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя. Комиссию возглавляет должностное лицо территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной

работодателем (его представителем), по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя (его представителя), за которым закреплена данная территория на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на иных основаниях.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

При расследовании каждого несчастного случая комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего.

Материалы расследования несчастного случая включают:

- приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая, а также о внесении изменений в ее состав (при наличии);
- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости фото- и видеоматериалы;
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и (или) вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;
- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
- экспертные заключения, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
- медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести;
- медицинское заключение о возможном нахождении пострадавшего при его поступлении в медицинскую организацию в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (отравления), выданное по запросу работодателя (его представителя);
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных

этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

- решение о продлении срока расследования несчастного случая (при необходимости);

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

На основании собранных материалов расследования комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

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

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

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

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

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) комиссия устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

#### **Учет несчастных случаев**

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации. При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда и (или) иных федеральных законов и нормативных правовых актов, устанавливающих требования безопасности в соответствующей сфере деятельности. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве. Установленный процент вины влияет на размер выплат по итогам несчастного случая (при грубых нарушениях выплаты могут быть уменьшены, но не более чем на 25%).

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью (при наличии печати).

Работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. При невозможности личной передачи акта о несчастном случае на производстве в указанные сроки работодатель вправе направить акт по месту регистрации пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица) по почте заказным письмом с уведомлением о вручении лично адресату и описью вложения. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его

представитель) в течение трех календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя. По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в государственную инспекцию труда сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых) со смертельным исходом вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

### **Микротравмы**

Трудовой кодекс Российской Федерации дает следующее определение микротравм: под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности.

В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет

учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравм работников.

Основанием для регистрации микротравмы работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к ее возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

Министерством труда и социальной защиты разработаны рекомендации по расследованию и учету микротравм на предприятии. В целях учета и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, предупреждения производственного травматизма, работодателю рекомендуется:

- утвердить локальным нормативным актом порядок учета микроповреждений (микротравм) работников, с учетом особенностей организационной структуры, специфики, характера производственной деятельности;

- организовать ознакомление должностных лиц с порядком учета микроповреждений (микротравм) работников;

- организовать информирование работников о действиях при получении микроповреждения (микротравмы);

- организовать рассмотрение обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам) работников, и фиксацию результатов рассмотрения в определенном работодателем документе, содержащем обстоятельства и причины, приведшие к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника;

- обеспечить доступность в организации (структурных подразделениях) бланка Справки в электронном виде или на бумажном носителе;

- организовать регистрацию происшедших микроповреждений (микротравм) в Журнале учета микроповреждений (микротравм);

- установить место и сроки хранения Справки и Журнала. Рекомендованный срок хранения Справки и Журнала составляет не менее 1 года.

#### **4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.**

**Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»: задачи и основные принципы обязательного социального страхования**

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются Федеральным законом от 24.07.1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

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

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

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

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

В случае причинения вреда жизни и здоровью застрахованного лица обеспечение по страхованию осуществляется в соответствии с Федеральным законом независимо от возмещения вреда, осуществляемого в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном страховании гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, а также организации и граждане, нанимающие работников, вправе помимо обязательного социального страхования, предусмотренного Федеральным законом, осуществлять за счет собственных средств иные виды страхования работников, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Основными принципами обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются:

□ гарантированность права застрахованных лиц на обеспечение по страхованию;

□ экономическая заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

□ обязанность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

□ обязанность уплаты страхователями страховых взносов;

□ дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска.

### **Основные понятия**

1. 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.

2. Субъекты страхования: застрахованный, страхователь, страховщик.

3. Застрахованный - физическое лицо, подлежащее обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Физическое лицо? получившее повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.

4. Страхователь - это юридическое лицо любой организационно-правовой формы (в том числе иностранная организация, осуществляющая свою деятельность на территории российской федерации и нанимающая граждан российской федерации). Страхователем также может быть физическое лицо, нанимающее лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5. Страховщик - фонд социального страхования российской федерации.

6. Страховой случай - это подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья или смерти застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию.

7. Несчастный случай на производстве – это событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим федеральным законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной Модуль Социальная защита пострадавших на производстве.

8. Профессиональное заболевание - это хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного производственного фактора и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности и (или) его смерть.

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

10. Страховой тариф – это ставка страхового взноса, исчисленная исходя из сумм выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу застрахованных по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам и включаемых в базу для начисления страховых взносов.

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

12. Профессиональный риск – это вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти застрахованного, связанная с исполнением им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим федеральным законом случаях.

13. Класс профессионального риска – это уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившийся по видам экономической деятельности страхователей.

14. Профессиональная трудоспособность – это способность человека к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества.

15. Степень утраты профессиональной трудоспособности - выраженное в процентах стойкое снижение способности застрахованного осуществлять профессиональную деятельность до наступления страхового случая.

16. Заработок застрахованного - все виды выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу застрахованного в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, договора авторского заказа, если в соответствии с указанными договорами заказчик обязан уплачивать страховщику страховые взносы, и включаемых в базу для начисления страховых взносов.

### **Обязанность работодателя по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**

Трудовой кодекс РФ закрепил за работником право на возмещение вреда, причиненного его здоровью в процессе трудовой деятельности. Это право усиливает и конкретизирует общее право пострадавшего на возмещение причиненного ему вреда в соответствии с Гражданским кодексом РФ.

Поскольку причинение вреда до известной степени – результат «случайности», происходит не всегда, то наилучшей формой социальной защиты в этих случаях является страхование от профессиональных рисков.

В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан:

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых функций;
- компенсировать моральный вред в установленном законодательством порядке.

### **Лица, подлежащие обязательному социальному страхованию**

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

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

физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем.

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

### **Права и обязанности субъектов страхования**

#### **Застрахованный**

Обеспечение по страхованию в порядке и на условиях, которые установлены законодательством.

Участие в расследовании страхового случая, в том числе с участием профсоюзного органа либо своего законного или уполномоченного представителя.

Обжалование решений по вопросам расследования страховых случаев в государственную инспекцию труда, профсоюзные органы и в суд.

Защита 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 Российской Федерации, с сохранением среднего заработка и оплатой командировочных расходов.

Самостоятельное обращение в медицинские организации 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.

#### **Страхователь вправе**

Участвовать в установлении 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.

### **Страховщик вправе**

Устанавливать страхователям в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, надбавки и скидки к страховому тарифу предоставлять страхователям отсрочки (рассрочки) по уплате страховых взносов, пеней и штрафов.

Участвовать в расследовании страховых случаев, освидетельствовании (переосвидетельствовании) застрахованного в учреждении медико-социальной экспертизы и определении его нуждаемости в медицинской, социальной и профессиональной реабилитации.

Направлять застрахованного в учреждение медико-социальной экспертизы на освидетельствование (переосвидетельствование).

Проверять информацию о страховых случаях в организациях любой организационно-правовой формы.

Принимать решение о направлении страхователями в размере, определяемом ежегодно федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год, части сумм страховых взносов на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Проводить проверки правильности исчисления, своевременности и полноты уплаты (перечисления) страховых взносов страхователями, а также правильности выплаты обеспечения по страхованию застрахованным, требовать и получать от страхователей необходимые документы и объяснения по вопросам, возникающим в ходе проверок.

Требовать от страхователей документы, служащие основанием для исчисления и уплаты (перечисления) страховых взносов, осуществления расходов на выплату обеспечения по страхованию, а также документы, подтверждающие правильность исчисления, своевременность и полноту уплаты (перечисления) страховых взносов, правильность и обоснованность расходов страхователя на выплату обеспечения по страхованию.

Не принимать к зачету в счет уплаты страховых взносов расходы страхователя, произведенные с нарушением законодательства Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на Модуль Социальная защита пострадавших на производстве и профессиональных заболеваний, не подтвержденные документами либо произведенные на основании неправильно оформленных или выданных с нарушением установленного порядка документов.

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.

### **Средства на осуществление обязательного социального страхования**

Средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний формируются за счет:

обязательных страховых взносов страхователей;

взыскиваемых штрафов и пени;

капитализированных платежей, поступивших в случае ликвидации страхователей;

иных поступлений, не противоречащих законодательству РФ.

Средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отражаются в доходной и расходной частях бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации, утверждаемого федеральным законом, отдельными строками. Указанные средства являются федеральной собственностью и изъятию не подлежат.

### **4.3. Организация и проведение внутреннего аудита безопасности труда.**

ГОСТ «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Системы управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит)»

Указания по управлению программами аудита, проведению внутренних или внешних аудитов системы управления охраной труда, а также по компетентности и оценке аудиторов (экспертов) содержит ГОСТ «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Системы управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит)». Стандарт предназначен для потенциальных пользователей, включая аудиторов (экспертов), организаций, внедряющих систему управления охраной труда; организаций, в которых необходимо провести аудит системы управления охраной труда согласно договорам организаций, участвующих в сертификации или в обучении аудиторов (экспертов). Стандарт содержит общие указания; использование этих указаний может быть различным в зависимости от размера, вида деятельности, сложности проверяемых организаций, а также целей и области аудита

#### **Основные определения**

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

Критерии аудита - совокупность политики, процедур или требований.

Свидетельства аудита - записи, изложение фактов или другая информация, которые имеют отношение к критериям аудита и могут быть проверены.

Внутренние аудиты, называемые «аудитами первой стороны», проводит для внутренних целей сама организация или от ее имени. Результаты внутреннего аудита могут служить основанием для декларации о соответствии. Во многих случаях, особенно на малых предприятиях, независимость при аудите демонстрируют отсутствием ответственности за деятельность, которая подвергается аудиту.

Внешние аудиты включают в себя аудиты, называемые «аудитами второй стороны» и «аудитами третьей стороны». Аудиты второй стороны проводят стороны, заинтересованные в деятельности организации, например, потребители или другие лица от их имени. Аудиты третьей стороны проводят внешние независимые организации, которые проводят:

- сертификацию организации работ по охране труда на соответствие требованиям нормативных правовых актов, содержащим государственные нормативные требования охраны труда,
- сертификацию системы управления охраной труда на соответствие требованиям различных стандартов (ГОСТ 12.0.230, OHSAS 18001).

#### **Принципы проведения аудита**

Принципы проведения аудита делают аудит результативным и надежным методом поддержания политики руководства и контроля, обеспечивая информацией, на основе которой организация может улучшать свои характеристики, а также являются предпосылкой для объективных заключений по результатам аудита.

#### **Принципы проведения аудита:**

- этичность поведения (основа профессионализма);
- беспристрастность (обязательство представлять правдивые и точные отчеты);
- профессиональная осмотрительность (компетентность, умение принимать верные решения);
- независимость (свобода аудитора от конфликта интересов);
- подход, основанный на свидетельстве (наличие подтверждающих документов).

#### **Цели аудита**

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

- требования нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;
- требования, предусмотренные контрактом;
- приоритеты руководства;
- требования системы управления охраной труда;
- риски организации;

- необходимость оценки поставщика;
- требования потребителя;
- потребности заинтересованных сторон;
- коммерческие намерения.

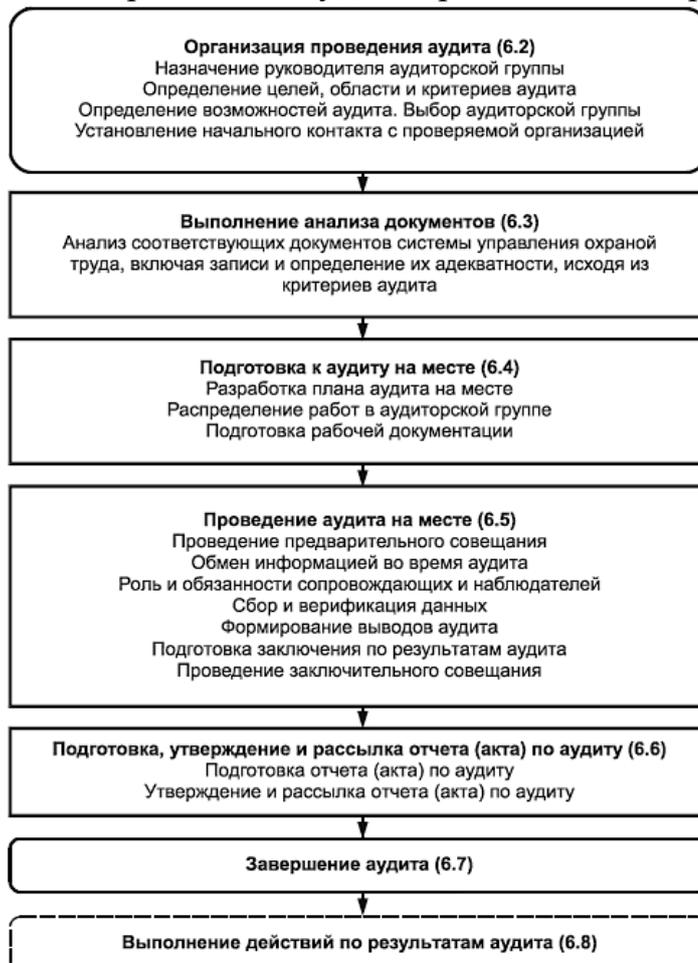
### Процедуры программы аудита

Процедуры программы аудита включают в себя:

- а) планирование и составление планов-графиков аудитов;
- б) обеспечение компетентности аудиторов и руководителей групп по аудиту;
- в) подбор соответствующих аудиторских групп и распределение ролей и ответственности;
- г) проведение аудитов;
- д) выполнение действий по результатам аудита, если требуется;
- е) поддержание записей по программе аудита;
- ж) мониторинг показателей результативности программы аудита;
- и) отчетность перед высшим руководством по всей проделанной работе по программе аудита.

### Проведение аудита

Схема проведения аудита представлена на рисунке:



ГОСТ устанавливает требования к каждому этапу.

## **Завершение аудита**

Аудит следует считать завершенным, если все процедуры, предусмотренные планом аудита, выполнены, и утвержденный отчет (акт) по аудиту разослан.

Документы, имеющие отношение к аудиту, следует хранить или уничтожать на основании соглашения между участвующими сторонами в соответствии с процедурами программы аудита, соглашением между сторонами и в соответствии с действующим законодательством, нормативными требованиями и требованиями контрактов.

Если это не предусмотрено законом, аудиторская группа и ответственные за управление программой аудита не должны раскрывать содержимого документов и другой информации, полученной во время аудита.

Заключения по результатам аудита могут указывать на необходимость корректирующих, предупреждающих действий или, при необходимости, действий по улучшению. Последующие действия не рассматривают как часть аудита, и вопрос об их проведении в согласованные сроки решает проверяемая организация, которая должна информировать заказчика аудита о состоянии выполнения этих действий.

Завершение и результативность корректирующих действий должны быть верифицированы. Верификация может быть частью последующего аудита.

Программа аудита может предусматривать выполнение определенных действий после аудита членами аудиторской группы, что может добавить ценность аудиту, учитывая опыт аудиторов. В таких случаях следует позаботиться об обеспечении независимости при проведении последующих аудитов.