

**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт проблем комплексного освоения недр им. академика Н.В. Мельникова Российской академии наук  
(ИПКОН РАН)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ИПКОН РАН



А.Г. Красавин

« 08 » 10 2018г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИПКОН РАН



В.Н. Захаров

« 08 » 10 2018 г.

**Учебно-методическое пособие**

**«Обучение по охране труда руководителей и специалистов организаций»**

2018 г.

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утверждённым постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан организовать в течение месяца после приёма на работу обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу.

Вновь назначенный на должность руководитель и/или специалист ИПКОН РАН (далее – работник Института) допускается к самостоятельной деятельности после ознакомления с должностными обязанностями, в том числе по охране труда, с действующими в организации локальными нормативными актами, регламентирующими порядок организации работы по охране труда, условиями труда в своём структурном подразделении.

В процессе трудовой деятельности работники Института обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Периодическая проверка знаний проводится не реже 1 раза в 3 года в объёме настоящей программы обучения.

Настоящая программа обучения разработана в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации на основании Примерной программы обучения по охране труда работников организаций, утверждённой Министерством труда и социального развития Российской Федерации 17 мая 2004 года.

Программа предназначена для приобретения работниками Института необходимых знаний по охране труда для их применения в практической деятельности в сфере безопасности и охраны труда с целью обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В результате прохождения обучения по охране труда работники Института приобретают знания об основах охраны труда, основах управления охраной труда в организации, по специальным вопросам обеспечения требований охраны труда, о социальной защите пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

По окончании обучения проводится проверка знаний требований охраны труда работников Института по экзаменационным билетам. Работнику, успешно прошедшему проверку знаний требований охраны труда, выдаётся удостоверение установленного образца.

# РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ОХРАНЫ ТРУДА

## Тема 1.1. Основные положения трудового права

### 1.1.1. Цели и сфера действия трудового права

**Целями трудового законодательства** являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

**Основными задачами трудового законодательства** являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участием работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права**

Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с

семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

На государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе (в ред. Федерального закона от 22.12.2014 N 443-ФЗ).

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном Трудовым Кодексом РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;
- члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;
- другие лица, если это установлено федеральным законом.

### **1.1.2. Понятие нормативного правового акта**

#### **Законодательство Российской Федерации в сфере труда:**

- Конституция Российской Федерации;
- федеральные конституционные законы;
- трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда), состоящее из Трудового Кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации; содержащих нормы трудового права.

#### **Нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:**

- указы Президента Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации;
- нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

### **Понятие нормативного правового акта**

В настоящее время общеобязательное определение понятия **нормативный правовой акт отсутствует**.

Государственной Думе ФС РФ **рекомендовано** руководствоваться следующим определением **нормативного правового акта**:

«Нормативный правовой акт - это письменный официальный документ, принятый (изданный) в определенной форме правотворческим органом в пределах его компетенции и направленный на установление, изменение или отмену правовых норм. В свою очередь, под правовой нормой принято понимать общеобязательное государственное предписание постоянного или временного характера, рассчитанное на многократное применение».

*Из постановления Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 11 ноября 1996 г. N 781-II ГД «Об обращении в Конституционный Суд Российской Федерации»*

### **1.1.3. Виды НПА в Российской Федерации**

Принято считать, что нормативными правовыми актами безусловно являются:

- Федеральные законы РФ,
- законы субъектов РФ.

**Акты органов власти, которые могут относиться или не относиться к нормативным правовым актам:**

- Указы Президента РФ,
- постановления Правительства РФ,
- приказы и иные нормативные акты федеральных органов исполнительной власти (федеральных министерств и служб).

Критерии отнесения актов Президента РФ и Правительства РФ к НПА не установлены и установление их статуса определяется по содержанию (адресатам).

**Нормативные акты федеральных органов исполнительной власти (федеральных министерств и служб) приобретают статус НПА только после их:**

- государственной регистрации Минюстом России
- и официального опубликования в одном из специально уполномоченных источников.

Если опубликован не весь текст акта, то силу правовой нормы имеют только те положения НПА, которые опубликованы.

#### **1.1.4. Система актов трудового права (Конституция – трудовой договор)**

Ошибочное отнесение официального документа к нормативным правовым актам (обычно, со стороны государственных надзорных органов) грозит организации **неправомерным** применением санкций в соответствии со ст.5.27 и 5.27.1 КоАП РФ

«Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, кроме актов и отдельных их положений, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, или сведения конфиденциального характера, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут правовых последствий, как не вступившие в силу, и **не могут служить основанием для регулирования соответствующих правоотношений, применения санкций к гражданам, должностным лицам и организациям за невыполнение содержащихся в них предписаний. На указанные акты нельзя ссылаться при разрешении споров**». п.10 указа Президента РФ от 23.05.1996 № 763

Ошибочное отнесение официального документа к действующим НПА (обычно, самой организацией) грозит организации применением налоговых санкций, за возможное неправомерное сокрытие налогооблагаемой базы по налогу на прибыль (ст.264 НК РФ, ч.2).

**К прочим расходам, связанным с производством и реализацией, относятся следующие расходы налогоплательщика:**

- расходы на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации,
- расходы на лечение профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда.

Поэтому, крайне важно совместно с юридической службой составить в организации Перечень нормативных актов и нормативных документов, применяемых в организации в сфере трудового права и охраны труда (как и в других сферах).

#### **1.1.5. Трудовые отношения**

**Трудовые отношения** - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.**

### **Основания возникновения трудовых отношений**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

#### **1.1.6. Права и обязанности сторон трудовых отношений**

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

**Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, - также лица, не достигшие указанного возраста.

**Работодатель** - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются:

- физическим лицом, являющимся работодателем;
- органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами,
- иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном Трудовым Кодексом 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.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

## **Основные права и обязанности работника**

### **Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **Работник обязан:**

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

сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

## **Основные права и обязанности работодателя**

### **Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

### **Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;



- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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;
- 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;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 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.

### **1.1.7. Социальное партнерство**

**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.

**Основными принципами социального партнерства являются:**

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

### **Стороны социального партнерства**

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.

### **Уровни социального партнерства**

#### **Социальное партнерство осуществляется на:**

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

### **Формы социального партнерства**

#### **Социальное партнерство осуществляется в формах:**

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений 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;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

### **1.1.8. Понятие трудового договора**

Нормы трудового права содержатся в Конституции РФ, в Трудовом кодексе РФ, в федеральных законах и законах субъектов Российской Федерации, иных нормативных правовых актах.

**Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:**

- **трудовым законодательством** (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

- **иными нормативными правовыми актами**, содержащими нормы трудового права;
- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.

В случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс.

Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В соответствии с Конституцией РФ (ст.37) и Трудовым кодексом РФ (ст.3) каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

При этом не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

### **В Российской Федерации принудительный труд запрещен.**

**Принудительный труд** - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Работники имеют право на самозащиту трудовых прав. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

**Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:**

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам.

Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.

Законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

### Понятие трудового договора

**Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется:

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции,
- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением,

- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,

**Работник обязуется:**

- лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя,

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Федеральным законом от 05.05.2014 №116-ФЗ в Трудовой кодекс РФ введена ст. 56.1, которая вводит новое понятие:

**Заемный труд** - труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

**Заемный труд запрещен.**

Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются главой 53.1 Трудового кодекса РФ.

#### 1.1.9. Отличие трудового договора от договоров гражданско-правового характера

№	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
1	Работник принимается на определенную должность или по определенной профессии в соответствии со штатным расписанием (в ряде случаев работник может быть принят и на нештатную должность).	Исполняется конкретное задание. Предметом договора служит конечный результат труда.
2	Прием на работу производится по личному заявлению. Работодатель издает приказ (распоряжение) с указанием должности (профессии), размера заработной платы и т.д. Вносится запись в трудовую книжку.	Данные документы не оформляются.
3	Заработная плата выплачивается регулярно.	Цена выполняемой работы, порядок ее оплаты определяются по соглашению сторон, а выдача вознаграждения обычно производится после окончания работы.
4	Установление четких правил внутреннего трудового распорядка.	Работающие самостоятельно определяют порядок выполнения заказа.

5	Работодатель обязуется обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством.	Такая обязанность, как правило, не устанавливается.
---	---	---

### **1.1.10. Порядок оформления трудовых отношений**

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. Некоторые особенности, разрешающие заключение данного договора с лицами, не достигшими 16 лет, определены в статье 63 ТК.



Трудовой договор заключается в **письменной форме**, составляется в **двух экземплярах**, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.



Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.



**Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя**, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.



Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).



При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Согласно статье 67.1. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом (введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ):

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным

на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

### **1.1.11. Рабочее время**

**Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов в неделю**.

**Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.**

**Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:**

<b>Категории работников</b>	<b>Ограничение (часов в неделю)</b>
До 16 лет	24
От 16 до 18 лет	35
Инвалиды I или II группы	35
При работе с вредными условиями труда 3 или 4 степени и опасными условиями труда	36

**Продолжительность ежедневной работы (смены):**

<b>Категории работников</b>	<b>Ограничение (часов в день)</b>
Работники (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет	4 часа
Работники в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет	5 часов
Работники в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет	7 часов
При 36-часовой рабочей неделе	8 часов
При 30-часовой неделе и менее	6 часов
Для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой: в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет	2,5 часа 4 часа
Для инвалидов	по медицинскому заключению

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного

соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового кодекса РФ:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

### **1.1.12. Время отдыха**

**Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

**Видами времени отдыха являются:**

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

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен **перерыв для отдыха и питания** продолжительностью **не более двух часов и не менее 30 минут**, который в рабочее время не включается. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Продолжительность **еженедельного непрерывного отдыха** не может быть менее **42 часов**.

**Ежегодный основной оплачиваемый отпуск** предоставляется работникам продолжительностью **28 календарных дней**.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

**Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска** предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
- работникам, имеющим особый характер работы,
- работникам с ненормированным рабочим днем,
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Кроме перечисленных оснований работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Оплата ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска производится в том же порядке, что и обычного очередного отпуска, то есть исходя из среднего уровня заработной платы сотрудника. Кроме того, если вы не собираетесь отгуливать дополнительный отпуск, вы можете написать заявление на выплату компенсации за неиспользованные дни отдыха.



Если говорить о сотрудниках, рабочий день которых является ненормированным, то их право на дополнительный отдых должно быть отражено в локальных нормативных актах компании. В большинстве случаев – в коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка. Данное условие оговаривается и в трудовом договоре, заключаемом с сотрудником, которого можно привлечь к работе сверх предела установленных часов. В ситуациях такого рода ему положен **дополнительный отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней**.

Тут важно подчеркнуть, что работодателю законом предоставлено право устанавливать минимальную продолжительность дополнительного отдыха, фактическое же число дней определяется с учетом нюансов трудовых обязанностей, возложенных на сотрудника.

Если говорить о работниках, занятых на вредных или опасных производствах (то есть в их деятельности присутствует опасный фактор: физического, биологического, химического или иного плана), то им дополнительный отдых будет предоставляться на основании специально проведенной оценки условий труда. **Сразу скажем, что всем этим лицам запрещено заменять дополнительные дни отдыха денежной компенсацией.**

### **1.1.13. Оплата труда**

**Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Базовый оклад (базовый должностной оклад)**, базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

### **Основные государственные гарантии по оплате труда работников**

**В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:**

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

### **Формы оплаты труда**

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

### **Оплата по труду**

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

### **Установление минимального размера оплаты труда**

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- другими работодателями - за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

## **1.1.14. Гарантии и компенсации**

### **Общие положения**

#### **Понятие гарантий и компенсаций**

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

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

### **Случаи предоставления гарантий и компенсаций**

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

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

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

#### **1.1.15. Дисциплина труда и трудовых отношений**

**Дисциплина труда** – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель **обязан** создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

**Правила внутреннего трудового распорядка** – локальный нормативный акт, регламентирующий:

- порядок приема и увольнения работников;
- основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора;
- режим работы, время отдыха;
- применяемые к работникам меры поощрения и взыскания;
- иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

#### **1.1.16. Поощрения и дисциплинарные взыскания**

Работодатель **поощряет** работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие **дисциплинарные взыскания**:

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

### **1.1.17. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий**

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника **письменное объяснение**. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание **не может быть применено позднее шести месяцев** со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

**Приказ (распоряжение)** работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

## **Тема 1.2. Правовые основы охраны труда**

### **1.2.1. Основные понятия охраны труда**

**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.

**Вредный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

**Опасный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

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

**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.

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

**Система управления охраной труда** - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**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, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

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

**Стандарты безопасности труда** - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

**Профессиональный риск** - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

### **1.2.2. Правовые источники охраны труда**

**В соответствии со ст. 219 ТК РФ (по состоянию на 1.09.2017 г.) каждый работник имеет право на:**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

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

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

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

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

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

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

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

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом 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, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

### **1.2.3. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда**

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (статья 220 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **1.2.4. Гарантии защиты прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда**

**Основными направлениями государственной политики в области охраны труда (по состоянию на 1.09.2017 года) являются:**

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
  - государственное управление охраной труда;
  - федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;
  - государственная экспертиза условий труда;
  - установление порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда;
  - содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
  - профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;
  - расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе

обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;

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

- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

- подготовка специалистов по охране труда и их дополнительное профессиональное образование;

- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

- международное сотрудничество в области охраны труда;

- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

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

### **1.2.5. Основные направления государственной политики в сфере охраны труда**

#### **Государственное управление охраной труда**

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

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

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

**В целях государственного управления охраной труда Правительство Российской Федерации, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти:**

- обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда;



- разрабатывают федеральные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;
- устанавливают порядок организации и проведения обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также порядок организации и проведения обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте;
- устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда, порядок проведения специальной оценки условий труда;
- разрабатывают меры экономического стимулирования деятельности работодателей по обеспечению безопасных условий труда;
- обеспечивают взаимодействие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда;
- координируют научно-исследовательские работы в области охраны труда и обеспечивают распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- организуют международное сотрудничество в области охраны труда;
- исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### **1.2.6. Государственная экспертиза условий труда**

**Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании ряда положений, например:**

- положения о проведении государственной экспертизы условий труда в Брянской области, утв. Постановлением администрации Брянской области от 30 марта 2004 г. N 188;
- положения об осуществлении государственной экспертизы условий труда во Владимирской области, утв. Постановлением губернатора Владимирской области от 20 апреля 2006 г. N 294.

Постановлением Правительства РФ от 25 апреля 2003 г. N 244 утв. Положение о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации. Оно устанавливает порядок проведения в Российской Федерации государственной экспертизы условий труда, осуществляемой Рострудом и органами исполнительной власти субъектов РФ, ведающими вопросами охраны труда, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Государственной экспертизе условий труда, в том числе проводимой по запросам органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, судебных органов, органов управления охраной труда, работодателей, объединений работодателей, работников профсоюзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов, подлежат документация и материалы по условиям и охране труда.

Перечень документации и материалов, представляемых на государственную экспертизу условий труда, определяется Минздравсоцразвития России в зависимости от объекта экспертизы.

Документация и материалы по проектам строительства и реконструкции производственных объектов федерального уровня, представляемые на государственную экспертизу условий труда, направляются в Роструд, а документация и материалы по другим направлениям государственной экспертизы условий труда, включая проекты строительства и

реконструкции производственных объектов, - в органы исполнительной власти субъектов РФ, ведающие вопросами охраны труда.

Органы исполнительной власти, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право в процессе проведения экспертизы запрашивать у ее заказчика дополнительную информацию, необходимую для оценки соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Документация и материалы, представленные в установленном порядке на государственную экспертизу условий труда в соответствующие органы исполнительной власти, регистрируются и передаются на исполнение в соответствующее структурное подразделение органа исполнительной власти.

Руководитель соответствующего структурного подразделения органа исполнительной власти формирует состав экспертов, организует проведение государственной экспертизы условий труда и подготовку проекта экспертного заключения.

Для проведения государственной экспертизы условий труда в каждом случае определяется специалист (эксперт) или группа специалистов (экспертов) из числа штатных и внештатных специалистов (экспертов), обладающих соответствующими знаниями.

Срок проведения государственной экспертизы условий труда определяется в зависимости от трудоемкости экспертных работ и объема представленных на экспертизу документации и материалов, но **не должен превышать 1 мес.** В исключительных случаях срок проведения государственной экспертизы условий труда может быть продлен, но **не более чем на 1 мес.**

При представлении на государственную экспертизу условий труда документации и материалов, не соответствующих установленным требованиям, орган исполнительной власти в срок **не более 7 дней** со дня регистрации документации и материалов уведомляет об этом заказчика. Если заказчик не устраняет указанные недостатки, орган исполнительной власти **по истечении 1 мес.** со дня регистрации документации и материалов сообщает заказчику о невозможности проведения экспертизы и возвращает представленные документацию и материалы.

При осуществлении государственной экспертизы условий труда могут проводиться лабораторные исследования (измерения) факторов производственной среды, выполняемые за счет средств заказчика аккредитованными в установленном порядке исследовательскими (измерительными) лабораториями.

Экспертное заключение должно содержать обоснованные выводы о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Если исполнители не пришли к общему мнению, то каждый из них обязан изложить в письменной форме причины своего несогласия с мнением других для рассмотрения их руководителем экспертизы.

По окончании государственной экспертизы условий труда составляется экспертное заключение (в 2 экземплярах), которое подписывается лицом (лицами), проводившим экспертизу, и руководителем экспертизы. Оба экземпляра экспертного заключения утверждаются органом исполнительной власти. Один экземпляр экспертного заключения вместе с документацией и материалами, прошедшими экспертизу, направляется заказчику, другой экземпляр остается в органе исполнительной власти. Заказчик в случае несогласия с экспертным заключением может обжаловать его в судебном порядке.

Каждый работник имеет право на основании комментируемой статьи обратиться в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в орган исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда с просьбой о проведении государственной экспертизы условий труда.

**Целью обращения может быть проверка:**

- аттестации рабочего места по условиям труда, если работник считает, что аттестация не соответствует реальным условиям;
- правильности предоставления компенсации работодателем за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда

### **1.2.7. Система нормативных правовых актов**

**Основная задача нормативных правовых актов об охране труда** – установление правил, процедур, критериев и нормативов, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

**Государственные нормативные требования охраны труда, содержатся:**

- в федеральных законах;
- иных нормативных правовых актах Российской Федерации;
- законах субъектов Российской Федерации;
- иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

27 декабря 2010 года Правительство РФ приняло постановление № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

В данном Постановлении установлена система подзаконных нормативных правовых актов (НПА), содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

**В данную систему входят следующие виды НПА:**

- стандарты безопасности труда;
- правила и типовые инструкции по охране труда;
- государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам производственной среды и трудового процесса) (далее также - акты, содержащие требования охраны труда).

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

- при изменении законодательства Российской Федерации об охране труда;
- по результатам комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- по результатам изучения российского и международного опыта работы по улучшению условий труда;
- на основании анализа результатов проведения специальной оценки условий, результатов внедрения новой техники и технологий;
- по предложениям (с обоснованием) федеральных органов исполнительной власти и (или) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе о гармонизации актов, содержащих требования охраны труда, с нормами международного права в области охраны труда.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда

### **Состояние нормативной правовой базы охраны труда**

Состав и порядок разработки подзаконных НПА ФОИВ определен постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 (ред. от 30.07.2014) "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда".

**К нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:**

- стандарты безопасности труда
- правила и типовые инструкции по охране труда
- государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы), устанавливающие требования к факторам производственной среды и трудового процесса.

В настоящее время в сфере охраны труда действуют (см. далее) несколько Правил по охране труда, один стандарт безопасности труда. Санитарные правила в сфере охраны труда не введены (п.6 Постановления 1160) и, частично, остаются действующими в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия (поднадзорны Роспотребнадзору, а не Роструду).

### **1.2.8. Правила по охране труда**

По состоянию на конец 2015 года полный состав действующих Правил по охране труда, имеющих статус нормативного правового акта (общеобязательный статус) представлен в таблице:

<b>№</b>	<b>Наименование Правил по ОТ</b>	<b>Утверждены приказом Минтруда РФ</b>	<b>Регистрация в Минюсте России</b>	<b>Начало действия</b>
1	ПРАВИЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ ЭКСПЛУАТАЦИИ ЭЛЕКТРОУСТАНОВОК	от 24.07.2013 N 328н	12.12.2013 N 30593	04.08.2014
2	ПРАВИЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ РАБОТЕ НА ВЫСОТЕ	от 28.03.2014 N 155н	05.09.2014 N 33990)	06.05.2015
3	ПРАВИЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ ПОГРУЗОЧНО-РАЗГРУЗОЧНЫХ РАБОТАХ И РАЗМЕЩЕНИИ ГРУЗОВ	от 17.09.2014 N 642н	05.11.2014 N 34558	01.07.2015
4	ПРАВИЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ЭЛЕКТРОСВАРОЧНЫХ И ГАЗОСВАРОЧНЫХ РАБОТ	от 23.12.2014 N 1101н	20.02.2015 N 36155	27.05.2015
5	ПРАВИЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ ПОГРУЗОЧНО-РАЗГРУЗОЧНЫХ РАБОТАХ И РАЗМЕЩЕНИИ ГРУЗОВ	от 17.09.2014 N 642н	05.11.2014 N 34558	01.07.2015
6	ПРАВИЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ	от 01.06.2015 N 336н	13.08.2015 N 38511	28.08.2015
7	ПРАВИЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОМ ХОЗЯЙСТВЕ	от 07.07.2015 N 439н	1.08.2015 N 38474)	14.11.2015
8	ПРАВИЛ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ	от 23.12.2014 N 1100н	08.05.2015 N 37203	24.06.2015
9	ПРАВИЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА СУДАХ МОРСКОГО И РЕЧНОГО ФЛОТА	от 05.06.2014 N 367н	04.08.2014 N 33445	02.06.2015
10	ПРАВИЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРИ ЭКСПЛУАТАЦИИ ХОЛОДИЛЬНЫХ УСТАНОВОК	от 23.12.2014 N 1104н	26.02.2015 N 36219	03.06.2015

Всего за период с 2013 по декабрь 2017 год вступило в силу более 20 новых правил по охране труда.

### **1.2.9. Стандарты безопасности труда**

В настоящее время в сфере охраны труда действует один стандарт безопасности труда **"ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ"** (Приложение N 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н Стандарт устанавливает правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств. Национальные стандарты системы ССБТ (около 450 штук) входят в сферу технического регулирования (к охране труда не относятся). Их применение осуществляется на добровольной основе.

#### **Локальные нормативные акты, включающие требования охраны труда**

Работодатели принимают локальные нормативные акты (ЛНА), содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Основным назначением ЛНА является конкретизация законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда с учетом особенностей и условий труда в организации.

#### **Примеры ЛНА, включающих требования охраны труда:**

- положения (Положение о службе охраны труда, Положение о порядке обучения и проверке знаний по охране труда работников и т.д.);
- инструкции по охране труда;
- перечни (Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте, Перечень видов работ повышенной опасности, проводимых по наряду-допуску и т.д.)

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии ЛНА учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

#### **Не подлежат применению:**

- нормы ЛНА, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями;
- ЛНА, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса порядка учета мнения представительного органа работников.

В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

**Работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям**, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством

Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

#### **1.2.10. Ответственность за нарушение требований охраны труда**

В соответствии со статьей 419 Трудового кодекса Российской Федерации лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной или уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами. Виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения рассмотрены в §1.1.6, 1.1.7. В настоящей теме внимание будет акцентировано на административной и уголовной ответственности за нарушение требований охраны труда.

#### **1.2.11. Административная ответственность**

Административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

Юридическое лицо признается виновным в совершении административного правонарушения, если будет установлено, что у него имелась возможность для соблюдения правил и норм, за нарушение которых предусмотрена административная ответственность, но данным лицом не были приняты все зависящие от него меры по их соблюдению.

Ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда предусмотрена в статье 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП), содержание которой до 31.12.2014 года состоит в следующем:

1. Нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа:

- На **должностных лиц** в размере **от 1 000 до 5 000** рублей;
- на лиц, осуществляющих **предпринимательскую деятельность без образования юридического лица**, - **от 1 000 до 5 000** рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;
- на **юридических лиц** - **от 30 000 до 50 000** рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

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

Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Порядок привлечения к административной ответственности определен в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях.

С 2015 года в статью 5.27 вносятся изменения, а также КоАП дополняется статьей 5.27.1 следующего содержания:

"Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации:

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 - 4 настоящей статьи, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в

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

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее не проведение - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение,-

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток. Примечание. Под средствами индивидуальной защиты в части 4 настоящей статьи следует понимать средства индивидуальной защиты, отнесенные техническим регламентом Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику".

### **1.2.12 Уголовная ответственность**

Основанием уголовной ответственности является совершение деяния, содержащего все признаки состава преступления, предусмотренного Уголовным кодексом Российской Федерации (УК РФ).

При этом основания привлечения к уголовной ответственности и наказания за нарушение требований охраны труда предусмотрены в статье 143 УК РФ, содержание которой состоит в следующем:

- Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, - наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права



занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

- Деяние, предусмотренное частью первой статьи 143 УК РФ, повлекшее по неосторожности смерть человека, - наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

- Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, - наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

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

### **Тема 1.3. Условия труда и основные принципы обеспечения охраны труда**

#### **1.3.1. Опасные и вредные производственные факторы**

**Опасный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Под травмой понимается нарушение анатомической целостности или физиологических функций тканей или органов человека, вызванное внезапным внешним воздействием.

Травма, вызвавшая смерть, называется смертельной травмой.

Травмирование (резкое нарушение, как правило, длительно сохраняющееся) душевных процессов носит название психической травмы, или шока.

В качестве травмы рассматривается также и острое отравление организма человека.

**Вредный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Анализ определений терминов «опасный производственный фактор» и «вредный производственный фактор» показывает, что один и тот же фактор может быть опасным, вредным или не относиться ни тому, ни к другому, в том числе и быть полезным для человека. Так, концентрация вредных веществ в воздухе рабочей зоны может быть нормальной (в пределах ПДК), повышенной и очень высокой, например, в случае возникновения аварий с выбросом токсичных продуктов. Соответственно в первом случае данный фактор не приведет к негативным последствиям для жизни и здоровья человека, во втором – может вызвать профессиональные заболевания, оказать отрицательное влияние на здоровье потомства и т.д., а в третьем – острое отравление или даже смерть. Это зависит от потенциала (концентрация, уровень) фактора.

**Основным критерием отличия опасного производственного фактора от вредного является время наступления последствий его воздействия: –**

- практически сразу (в случае с опасным производственным фактором); –
- через длительное время (в случае с вредным производственным фактором).

#### **1.3.2. Классификация опасных и вредных производственных факторов**

В соответствии с «ГОСТ 12.0.003-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация» все производственные факторы по сфере своего происхождения подразделяют на следующие две основные группы:

- факторы производственной среды;
- факторы трудового процесса.

Из всей совокупности производственных факторов для целей безопасности труда по критерию возможности причинения вреда организму работающего человека выделяют:

- **неблагоприятные** производственные факторы;
- производственные факторы, **не являющиеся неблагоприятными**, то есть нейтрального или благоприятного действия.

**Примечание - Факторы, не являющиеся неблагоприятными, для целей безопасности труда не выделяют, не фиксируют и не именуют.**

Неблагоприятные производственные факторы по результирующему воздействию на организм работающего человека подразделяют на:

- **вредные производственные факторы**, то есть факторы, приводящие к заболеванию, в том числе усугубляющие уже имеющиеся заболевания;
- **опасные производственные факторы**, то есть факторы, приводящие к травме, в том числе смертельной.

Один и тот же по своей природе неблагоприятный производственный фактор при различных характеристиках воздействия может оказаться либо вредным, либо опасным, а потому логическая граница между ними условна.

Выражение "опасные и вредные производственные факторы" описывает всю совокупность неблагоприятных производственных факторов и подчеркивает большую значимость "опасных" факторов, могущих привести к внезапной смерти, по сравнению с "вредными" факторами.

Выражение "вредные и (или) опасные производственные факторы" также описывает всю совокупность неблагоприятных производственных факторов, но подчеркивает не только различие между "вредными" или "опасными" факторами, но и возможность перехода "вредных" факторов в "опасные".

**Вредные производственные факторы** по воздействию на организм работающего человека подразделяют:

- на факторы, приводящие к хроническим заболеваниям, в том числе усугубляющие уже имеющиеся заболевания, за счет длительного относительно низкоинтенсивного воздействия;
- факторы, приводящие к острым заболеваниям (отравлениям, поражениям) или травмам за счет кратковременного (одиночного и/или практически мгновенного) относительно высокоинтенсивного воздействия.

**Опасные производственные факторы** по воздействию на организм работающего человека подразделяют:

- на факторы, приводящие к смертельным травмам (летальному исходу, смерти);
- факторы, приводящие к несмертельным травмам.

**По характеру своего происхождения** опасные и вредные производственные факторы (ОВПФ) подразделяют на факторы, порождаемые:

- физическими свойствами и характеристиками состояния материальных объектов производственной среды;
- химическими и физико-химическими свойствами используемых или находящихся в рабочей зоне веществ и материалов;
- биологическими свойствами микроорганизмов, находящихся в биообъектах и (или) загрязняющих материальные объекты производственной среды;
- поведенческими реакциями и защитными механизмами живых существ (укусы, ужаливания, выброс ядовитых или иных защитных веществ и т.п.);
- социально-экономическими и организационно-управленческими условиями осуществления трудовой деятельности (плохая организация работ, низкая культура безопасности и т.п.);
- психическими и физиологическими свойствами и особенностями человеческого организма и личности работающего (плохое самочувствие работника, нахождение работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения или абсистенции, потеря концентрации внимания работниками и т.п.).

**По характеру изменения во времени** ОВПФ подразделяют на:

- постоянные, в том числе квазипостоянные;
- переменные, в том числе периодические;
- импульсные, в том числе регулярные и случайные.

**По характеру действия во времени ОВПФ** подразделяют на:

- постоянно действующие;
- периодически действующие, в том числе интермиттирующие;
- аperiodически действующие, в том числе стохастические.

**По характеру действия в пространстве ОВПФ** подразделяют на:

- постоянно локализованные в источнике своего возникновения;
- локализованные при нормальных ситуациях, но разлетающиеся (движущиеся, распространяющиеся) в пространстве производственной среды при аварийных ситуациях;
- распространяющиеся (движущиеся) вместе с движением воздуха в производственной среде;
- распространяющиеся (движущиеся) через производственную среду или иное пространство в виде материальных объектов, включая газовые струи;
- распространяющиеся (пронизывающие) производственную среду излучения и волны.

**По характеру пространственного распределения ОВПФ** подразделяют:

- на пространственно-распределенные (в поле действия которых находится человек, его рабочее место и т.п.);
- взвешенные или растворенные в воздухе (либо способные перейти в газообразное или аэрозольное состояние) и являющиеся его компонентой;
- взвешенные или растворенные в жидкости и являющиеся ее компонентой;
- образующие локально ограниченные твердые макрообъемные объекты;
- содержащиеся в ограничивающих их локальных макрообъемных объектах.

**По непосредственности своего воздействия ОВПФ** подразделяют:

- на непосредственно воздействующие на организм занятого трудом человека;
- опосредованно воздействующие на организм занятого трудом человека через другие порождаемые ими и непосредственно воздействующие на организм занятого трудом человека факторы.

**По характеру взаимного действия при многофакторном воздействии на организм человека ОВПФ** подразделяют:

- на независимо действующие;
- суммарно действующие;
- синергетические действующие;
- антагонистически действующие.

**По характеру обнаружения организмом ОВПФ** подразделяют:

- на обнаруживаемые органолептически (например, свет/темнота, шум, вибрация, запах, вкус, тепло/холод, тяжесть, скользкость, шероховатость и т.п.);
- не обнаруживаемые органолептически (например, газообразные вещества без вкуса, цвета, запаха; электрический потенциал и т.п.).

**По источнику происхождения ОВПФ** производственной среды подразделяют:

- на природные (включая климатические и погодные условия на рабочем месте);
- технико-технологические;
- эргономические (то есть связанные с физиологией организма человека).

**По природе воздействия на организм работающего человека ОВПФ** подразделяют на:

- факторы, воздействие которых носит физическую природу;
- факторы, воздействие которых носит химическую природу;
- факторы, воздействие которых носит биологическую природу.

**По источнику происхождения ОВПФ** трудового процесса подразделяют на:

- психофизиологические;

- организационно-управленческие;
- личностно-поведенческие (то есть связанные с самим работающим);
- социально-экономические.

### **Классификация ОВПФ, обладающих свойствами физического воздействия на организм человека**

ОВПФ, обладающие свойствами физического воздействия на организм работающего человека, подразделяют на следующие типичные группы:

#### **а) ОВПФ, связанные с силами и энергией механического движения, в том числе в поле тяжести:**

1) невесомость, то есть отсутствие нормального значения силы тяжести, меняющее динамику и кинематику движения, а также характер механической работы внутренних органов человеческого организма;

2) перегрузка, то есть присутствие дополнительных к силе тяжести инерционных массовых сил, меняющее динамику и кинематику движения, а также характер механической работы внутренних органов человеческого организма;

3) действие силы тяжести в тех случаях, когда оно может вызвать падение твердых, сыпучих, жидких объектов на работающего;

4) действие силы тяжести в тех случаях, когда оно может вызвать падение работающего, стоящего на опорной поверхности, на эту же опорную поверхность;

5) действие силы тяжести в тех случаях, когда оно может вызвать падение работающего с высоты;

6) неподвижные режущие, колющие, обдирающие, разрывающие (например, острые кромки, заусенцы и шероховатость на поверхностях заготовок, инструментов и оборудования) части твердых объектов, воздействующие на работающего при соприкосновении с ним, а также жала насекомых, зубы, когти, шипы и иные части тела живых организмов, используемые ими для защиты или нападения, включая укусы;

7) струи жидкости, воздействующие на организм работающего при соприкосновении с ним;

8) поверхности твердых или жидких объектов, о которые ударяются движущиеся части тела работающего;

9) движущиеся (в том числе разлетающиеся) твердые, жидкие или газообразные объекты, наносящие удар по телу работающего (в том числе движущиеся машины и механизмы; подвижные части производственного оборудования; передвигающиеся изделия, заготовки, материалы; разрушающиеся конструкции; обрушивающиеся горные породы; падающие деревья и их части; струи и волны, включая цунами; ветер и вихри, включая смерчи и торнадо);

10) ударные волны воздушной среды;

**б) ОВПФ, связанные с чрезмерно высокой или низкой температурой** материальных объектов производственной среды, могущих вызвать ожоги (обморожения) тканей организма человека;

**в) ОВПФ, связанные с резким изменением (повышением или понижением) барометрического давления** воздуха производственной среды на рабочем месте или с его существенным отличием от нормального атмосферного давления (за пределами его естественной изменчивости);

**г) ОВПФ, связанные с аномальными микроклиматическими параметрами воздушной среды** на местонахождении работающего: температурой и относительной влажностью воздуха, скоростью движения (подвижностью) воздуха относительно тела работающего, а также с тепловым излучением окружающих поверхностей, зон горения, фронта пламени, солнечной инсоляции;

д) **ОВПФ, связанные с чрезмерным загрязнением воздушной среды в зоне дыхания**, то есть с аномальным физическим состоянием воздуха (в том числе пониженной или повышенной ионизацией) и (или) аэрозольным составом воздуха.

**Примечания:**

1. Опасность и вредность воздействия газовых компонентов (включая пары), загрязняющих чистый природный воздух примесей, на организм работающего зависят от их содержания (концентрации) и токсичности, то есть химических свойств данных газов и паров.

2. Опасность и вредность воздействия аэрозолей, загрязняющих чистый природный воздух, на организм работающего зависят от их содержания (концентрации), дисперсности респираторной фракции, химических свойств, включая токсичность и фиброгенность, то есть способность вызывать фиброз легочных тканей, а для биоаэрозолей - способность вызывать заболевания;

е) **ОВПФ, связанные с механическими колебаниями твердых тел и их поверхностей** и характеризуются:

- 1) повышенным уровнем общей вибрации;
- 2) повышенным уровнем локальной вибрации;

ж) **ОВПФ, связанные с акустическими колебаниями в производственной среде** и характеризуются:

- 1) повышенным уровнем и другими неблагоприятными характеристиками шума;
- 2) повышенным уровнем инфразвуковых колебаний (инфразвука);
- 3) повышенным уровнем ультразвуковых колебаний (воздушного и контактного ультразвука);

и) **ОВПФ, связанные с электрическим током**, вызываемым разницей электрических потенциалов, под действие которого попадает работающий, включая действие молнии и высоковольтного разряда в виде дуги, а также электрического разряда живых организмов;

к) **ОВПФ, связанные с электромагнитными полями**, неионизирующими ткани тела человека:

- 1) постоянного характера, связанного с:
  - повышенным образованием электростатических зарядов;
  - наличием электростатического поля, чрезмерно отличающегося от поля Земли;
  - наличием постоянного магнитного поля, чрезмерно отличающегося от геомагнитного поля Земли;
- 2) переменного характера, связанного с:
  - наличием электромагнитных полей промышленных частот (порядка 50 - 60 Гц);
  - наличием электромагнитных полей радиочастотного диапазона;

л) **ОВПФ, связанные со световой средой** (некогерентными неионизирующими излучениями оптического диапазона электромагнитных полей) и характеризуются чрезмерными (аномальными относительно природных значений и спектра) характеристиками световой среды, затрудняющими безопасное ведение трудовой и производственной деятельности:

- 1) отсутствие или недостаток необходимого естественного освещения;
- 2) отсутствие или недостатки необходимого искусственного освещения;
- 3) повышенная яркость света;
- 4) пониженная световая и цветовая контрастность;
- 5) прямая и отраженная блескость;
- 6) повышенная пульсация светового потока;

м) **ОВПФ, связанные с неионизирующими излучениями**, такими как:

- 1) инфракрасное излучение;
- 2) ультрафиолетовое излучение;

3) лазерное излучение;

н) **ОВПФ, связанные с повышенным уровнем ионизирующих излучений, вызванным:**

1) коротковолновым электромагнитным излучением (поток фотонов высоких энергий) - рентгеновским излучением и гамма-излучением;

2) потоками частиц:

- бета-частиц (электронов и позитронов);

- альфа-частиц (ядер атома гелия-4);

- нейтронов;

- протонов, других ионов, мюонов и др.;

- осколков деления (тяжелых ионов, возникающих при делении ядер);

3) радиоактивным загрязнением (выше природного фона), в том числе загрязнением техногенными радионуклидами:

- радиоактивное загрязнение воздуха рабочей зоны работающих (из-за наличия радиоактивных газов радона, торона, актинона, продуктов их радиоактивного распада, аэрозолей, содержащих радионуклиды);

- радиоактивное загрязнение поверхностей и материалов производственной среды, включая средства защиты работающих и их кожные покровы.

### **Классификация опасных и вредных производственных факторов, обладающих свойствами химического воздействия на организм человека**

ОВПФ, обладающие свойствами химического воздействия на организм работающего человека, называемые для краткости химическими веществами, представляют из себя физические объекты (или их составные компоненты) живой и неживой природы, находящиеся в определенном физическом состоянии и обладающие такими химическими свойствами, которые при взаимодействии с организмом человека в рамках биохимических процессов его функционирования приводят к повреждению целостности тканей организма и (или) нарушению его нормального функционирования.

Химические вещества могут находиться в твердом, пастообразном, порошкообразном, жидком, парообразном, газообразном, аэрозольном состояниях, в том числе наноразмеров.

Степень опасности химических веществ связана с путями их попадания в организм человека, которые подразделяют на следующие **группы проникновения:**

- через органы дыхания (ингаляционный путь);

- через желудочно-кишечный тракт (пероральный путь);

- через кожные покровы и слизистые оболочки (кожный путь);

- через открытые раны;

- при проникающих ранениях;

- при внутримышечных, подкожных, внутривенных инъекциях.

**По характеру результирующего химического воздействия на организм человека** химические вещества подразделяют на:

- токсические (ядовитые);

- раздражающие;

- сенсibiliзирующие;

- канцерогенные;

- мутагенные;

- влияющие на репродуктивную функцию.

**По составу химические вещества** подразделяют на:

- индивидуальные вещества;

- смеси.

**По критерию опасной трансформации химические вещества** подразделяют:

- на используемые в производственной деятельности без последующей трансформации химических свойств;

- используемые в производственной деятельности для преднамеренных технологически обусловленных химических реакций, вызывающих возникновение новых веществ с иными химическими свойствами;

- возникающие непреднамеренно в процессе производства и трудовых операций новые химические вещества с иными химическими свойствами.

**По критерию опасного и (или) вредного воздействия на организм работающего** химические вещества подразделяют на:

- непосредственно действующие на организм работающего как опасные и вредные производственные факторы химической природы действия;

- косвенно действующие на организм работающего как опасные и вредные производственные факторы физической природы действия, обусловленные свойствами этих химических веществ воспламеняться, гореть, тлеть, взрываться и т.п.

Для целей разработки средств защиты выделяют отдельные группы химических веществ, связанных с химической продукцией и специфично воздействующих на человека:

- вещества, обладающие острой токсичностью по воздействию на организм (ядовитые вещества/химикаты/химическая продукция);

- вещества, вызывающие поражение (некроз/омертвление или раздражение) кожи;

- вещества, вызывающие серьезные повреждения или раздражение глаз;

- мутагенные вещества;

- канцерогенные вещества;

- сенсibiliзирующие (аллергенные) вещества;

- вещества, воздействующие на функцию воспроизводства;

- вещества, обладающие избирательной токсичностью на органы-мишени и (или) системы при однократном воздействии;

- вещества, обладающие избирательной токсичностью на органы-мишени и (или) системы при многократном или продолжительном воздействии;

- вещества, представляющие опасность при аспирации.

#### **Классификация опасных и вредных производственных факторов, обладающих свойствами биологического воздействия на организм человека**

ОВПФ биологической природы действия на организм работающего связаны с такими биологическими объектами, как:

- патогенные и условно-патогенные микроорганизмы (бактерии, вирусы, риккетсии, спирохеты, грибы, простейшие);

- продукты жизнедеятельности патогенных и условно-патогенных микроорганизмов.

Для целей идентификации опасностей и оценки риска биологические объекты, обладающие биологическим воздействием на организм работающего, подразделяют:

- на микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах;

- патогенные микроорганизмы - возбудители особо опасных инфекционных заболеваний;

- патогенные и условно-патогенные микроорганизмы - возбудители иных (помимо особо опасных) инфекционных заболеваний;

- условно-патогенные микроорганизмы - возбудители неинфекционных заболеваний (аллергозов и т.п.).

Для целей охраны труда, медицины труда, гигиены труда и производственной санитарии биологические объекты, обладающие биологическим воздействием на организм работающего, подразделяют по характеру результирующего воздействия на организм человека на вызывающие:

- острые заболевания, приводящие к летальному исходу;

- острые заболевания, приводящие к инвалидности;

- иные острые или хронические заболевания, причина которых может быть так или иначе связана с условиями труда (производственно-обусловленные и профессиональные заболевания);

- иные острые или хронические заболевания, причина которых не может быть однозначно связана с условиями труда (общие заболевания).

Для целей медицины труда, гигиены труда и производственной санитарии биологические объекты, обладающие биологическим воздействием на организм работающего, подразделяют по характеру проникновения в организм работающего человека на попадающие в него:

- с воздухом;

- с пищей и (или) водой, а также из-за загрязненных рук;

- с укусами насекомых или животных;

- при соприкосновении поврежденной кожи или слизистой оболочки с зараженными биосредами;

- при инъекционном и (или) ином насильственном проникновении (в том числе при травмировании) зараженных биосредств внутрь тканей организма человека.

Для целей оценки риска воздействия и выработки мер защиты биологические объекты, обладающие биологическим воздействием на организм работающего, подразделяют:

- на возбудители инфекционных заболеваний человека;

- возбудители инфекционных заболеваний, общих для человека и животных, с которыми в контакте находится работающий;

- возбудители инфекционных заболеваний человека, носителями которых являются животные и (или) насекомые, с которыми в контакте находится работающий.

Для целей оценки риска воздействия и выработки мер защиты биологические объекты, обладающие биологическим воздействием на организм работающего, подразделяют на следующие группы:

- повсеместно (убиквитарно) распространенные, контакт с которыми общедоступен и непроизволен;

- локально распространенные, контакт с которыми обусловлен только пересечением местонахождения работающего человека и ареала заражения;

- локализованные специально, контакт с которыми обусловлен только случайным или целенаправленным разрушением средств локализации.

Для целей оценки риска воздействия и выработки мер защиты биологические объекты, обладающие биологическим воздействием на организм работающего, подразделяют на следующие группы:

- способные/неспособные к широко распространенной контаминации;

- способные/неспособные к устойчивому существованию в окружающей среде, сырье, материалах, полуфабрикатах и готовой продукции;

- способные/неспособные к устойчивому существованию при применении к ним основных мер санитарии и деконтаминации.

### **Классификация опасных и вредных производственных факторов, обладающих свойствами психофизиологического воздействия на организм человека**

Опасные и вредные производственные факторы, обладающие свойствами психофизиологического воздействия на организм человека, подразделяют:

- на физические перегрузки, связанные с тяжестью трудового процесса;

- нервно-психические перегрузки, связанные с напряженностью трудового процесса.

#### **Физические перегрузки подразделяют:**

- на статические, связанные с рабочей позой;

- динамические нагрузки, связанные с массой поднимаемого и перемещаемого вручную груза;

- динамические нагрузки, связанные с повторением стереотипных рабочих движений.



Физические перегрузки организма работающего, связанные с тяжестью трудового процесса, в целях оценки условий труда, разработки и принятия мероприятий по их улучшению характеризуются такими показателями, как:

- физическая динамическая нагрузка;
- масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную;
- стереотипные рабочие движения;
- статическая нагрузка;
- рабочая поза;
- наклоны корпуса тела работника;
- перемещение в пространстве.

**Нервно-психические перегрузки подразделяют на:**

- умственное перенапряжение, в том числе вызванное информационной нагрузкой;
- перенапряжение анализаторов, в том числе вызванное информационной нагрузкой;
- монотонность труда, вызывающая монотонию;
- эмоциональные перегрузки.

Нервно-психические перегрузки организма работающего, связанные с напряженностью трудового процесса, в целях оценки условий труда, разработки и принятия мероприятий по их улучшению характеризуются такими показателями, как:

- длительность сосредоточенного наблюдения;
- активное наблюдение за ходом производственного процесса;
- число производственных объектов одновременного наблюдения;
- плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени;
- нагрузка на слуховой анализатор;
- нагрузка на голосовой аппарат;
- работа с оптическими приборами.

### **1.3.3. Санитарные требования к помещениям, зданиям, оборудованию и транспорту**

При эксплуатации производственных, общественных помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта должны осуществляться санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия и обеспечиваться безопасные для человека условия труда, быта и отдыха в соответствии с санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Индивидуальные предприниматели и юридические лица обязаны приостановить либо прекратить свою деятельность или работу отдельных цехов, участков, эксплуатацию зданий, сооружений, оборудования, транспорта, выполнение отдельных видов работ и оказание услуг в случаях, если при осуществлении указанных деятельности, работ и услуг нарушаются санитарные правила.

#### **Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда**

Условия труда, рабочее место и трудовой процесс не должны оказывать вредное воздействие на человека. Требования к обеспечению безопасных для человека условий труда устанавливаются санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Индивидуальные предприниматели и юридические лица обязаны осуществлять санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия по обеспечению безопасных для человека условий труда и выполнению требований санитарных правил и иных нормативных правовых актов Российской Федерации к производственным процессам и технологическому оборудованию, организации рабочих мест, коллективным и индивидуальным средствам защиты работников, режиму труда, отдыха и бытовому обслуживанию работников в целях предупреждения травм, профессиональных заболеваний, инфекционных заболеваний и заболеваний (отравлений), связанных с условиями труда.



### 1.3.4. Классы условий труда

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

<b>Класс</b>	<b>Описание</b>
Оптимальными условиями труда <b>(1 класс)</b>	являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.
Допустимыми условиями труда <b>(2 класс)</b>	являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).
Вредными условиями труда <b>(3 класс)</b>	являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда.
<b>Подкласс 3.1</b> (Вредные условия труда 1 степени)	условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья.
<b>Подкласс 3.2</b> (Вредные условия труда 2 степени)	условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет).
<b>Подкласс 3.3</b> (Вредные условия труда 2 степени)	условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности.
<b>Подкласс 3.4</b> (Вредные условия труда 4 степени)	условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.
Опасными условиями труда <b>(4 класс)</b>	являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны

создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию, класс (подкласс) условий труда может быть снижен на одну степень.

По согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень.

### **1.3.5. Вредные и опасные условия труда в Трудовом кодексе**

Определения «вредных (опасных) условия труда» Трудовой кодекс РФ не содержит (определение этих понятий содержится в законодательстве о специальной оценке условий труда. см. **Раздел о СОУТ**). Всего в ТК РФ можно найти около 30 упоминаний о дополнительных правах и обязанностях сторон трудовых отношений, обусловленных «вредными (опасными) условиями труда». Только в 3-х случаях (ст.92, 117, 219) упоминаемые вредные условия труда обуславливаются результатами специальной оценки условий труда.

**Остальные случаи трактуются на риск работодателя.**

<b>Ст. ТК</b>	<b>Условия применения терминов «вредные условия труда» и «опасные условия труда»</b>
57	В трудовом договоре указываются: ... гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
92	Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.
94	Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.
117	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.
121	В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.
146	Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.
	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с

147	вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
212	Работодатель обязан обеспечить: ...приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, ... работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ...
213	Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), ..., проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры ...
219	Каждый работник имеет право на: ...гарантии и компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
219	В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

### **1.3.6. Тяжелые работы с вредными или опасными условиями труда, от которых освобождены женщины**

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (утв. постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162)

Например:

#### **1. Работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную**

Работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную, в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

#### **2. Подземные работы**

Подземные работы в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением работ, выполняемых женщинами, занимающими руководящие посты и не выполняющими физической работы; женщинами, занятыми санитарным и бытовым обслуживанием; женщинами, проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации; женщинами, которые должны спускаться время от времени в подземные части организации для выполнения работ нефизического характера (перечень должностей руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается, в виде исключения, применение женского труда, приведен в пункте 2 примечаний к настоящему перечню).

#### **3. Металлообработка**

##### **Литейные работы**

Работы, выполняемые по профессиям и отдельными категориями рабочих:

- Вагранщик
- Выбивальщик отливок, занятый на ручной выбивке
- Завальщик шихты в вагранки и печи, занятый загрузкой шихты вручную
- Заварщик отливок
- Заливщик металла
- Обрубщик, занятый на работах с пневмоинструментом
- Плавильщик металла и сплавов

▪ Рабочие, занятые подвеской горячего литья на конвейере и обслуживанием и ремонтом оборудования в тоннелях литейных цехов

### **Сварочные работы**

Работы, выполняемые по профессиям:

▪ Газосварщик и электросварщик ручной сварки, работающие в закрытых емкостях (цистернах, котлах и т.п.), а также на высотных сооружениях связи (башнях, мачтах) свыше 10 метров и верхолазных работах

Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет".

Например:

1. Работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную

Работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

2. Горные работы, строительство метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения

3. Подземные работы, выполняемые рабочими всех профессий

4. Открытые горные работы и поверхность действующих и строящихся шахт и разрезов

5. Работа в разрезах по добыче угля Коркинского, Вахрушевского и Волчанского угольных месторождений, а также в разрезах (карьерах) по добыче полезных ископаемых глубиной 150 метров и более

6. Бурильщик шпуров

Трудовым законодательством предусмотрено, что работодатель обязан ежегодно обеспечивать реализацию мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и оценки уровней профессиональных рисков.

На работодателей возлагается обязанность организовать труд работников и создать им нормальные условия труда. В действующем Трудовом кодексе РФ закреплены очень важные требования, относящиеся к обеспечению нормальных условий для выполнения работниками норм выработки.

К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Названные условия в определенной степени конкретизируют обязанности работодателя по обеспечению безопасности труда и предоставлению работникам оборудования, инструментов, технической документации и иных средств, необходимых для исполнения трудовых обязанностей (ст. 22 ТК РФ). Статьей 220 ТК РФ предусмотрены гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. В частности, установлено, что условия труда, определенные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

Согласно ст. 226 ТК РФ работодателям (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) гарантируется финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство

продукции (работ, услуг). Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Кроме того, финансирование таких мероприятий может осуществляться за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

### **1.3.7.Гарантии работникам, занятым во вредных (опасных) условиях труда**

Дополнительные меры, реализуемые работодателем в отношении работников, занятым во вредных (опасных) условиях труда, установленным по результатам специальной оценки условий труда:

<b>Виды реализуемых мер</b>	<b>Основание ТК РФ</b>	<b>Размер или НПА</b>
Повышенная оплата труда работника (работников)	Ст.147	Не менее 4%
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Ст.117	Не менее 7 дней
Сокращенная продолжительность рабочего времени	Ст.92	Не более 36 часов
Молоко или другие равноценные пищевые продукты	Ст.222	Приказ 45н
Лечебно-профилактическое питание	Ст.222	Приказ 46н ??
Право на досрочное назначение трудовой пенсии	Ст.27	ФЗ О трудовых пенсиях...
Проведение медицинских осмотров	Ст.213	Пр.302н

Указанные меры «компенсациями» в трудовом законодательстве не являются (см. ст.164 ТК РФ). Можно (условно) считать их «гарантиями». Для целей налогообложения эти меры считать компенсациями **НЕЛЬЗЯ!**

#### **Повышение оплаты труда работников, занятых во вредных условиях труда**

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет **4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.**

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

#### **Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность указанного ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную Трудовым кодексом РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

### **1.3.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых во вредных условиях труда**

**Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:**

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - **не более 36 часов в неделю.**

Продолжительность рабочего времени **конкретного работника** устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой статьи 92 Трудового кодекса РФ (не более 36 часов в неделю), может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

## **РАЗДЕЛ 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

### **Тема 2.1. Обязанности и полномочия в области охраны труда. Социальное партнерство работодателя и работников в сфере охраны труда**

#### **2.1.1. Обязанности работодателя по соблюдению требований охраны труда**

**Работодатель обязан обеспечить:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;



- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- в предусмотренных нормативными правовыми актами случаях организовывать проведение за счет собственных средств обязательных (предварительных, периодических) и внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях и полагающихся им компенсациях и СИЗ;
- предоставление в установленные в ст. 212 органы информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск установленных в ст. 212 лиц в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний уполномоченных должностных лиц и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки.
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников в установленном порядке;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

### **2.1.2. Обязанности работников по соблюдению требований охраны труда**

#### **Обязанности работника в области охраны труда определены в статье 214 Трудового кодекса РФ.**

##### **Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном

случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

### **2.1.3. Служба (специалист) охраны труда организации**

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (статья 217 ТК РФ).

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

8 февраля 2000 года утверждены Постановлением Минтруда РФ №14 рекомендации по организации работы службы охраны, в которых определены основные задачи, функции, порядок организации работы службы охраны труда, а также права ее работников.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем. При этом рекомендуется руководствоваться Межотраслевыми нормативами численности работников службы охраны труда в организациях, введенных в действие Постановлением Минтруда РФ №10 от 22 января 2001 года.

Должностные обязанности и квалификационные требования к инженеру по охране труда приведены в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 года №37.

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

В соответствии со статьей 218 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 (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2006 года № 413 утверждено Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда, в котором определены задачи, функции, права комитета (комиссии), организация и порядок его (ее) работы.

На основе Типового положения разрабатывается Положение о комитете (комиссии) по охране труда организации, которое утверждается приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками организации представительного органа.

Состав комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

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

**Комитет (комиссия) по охране труда организует:**

- совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- 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 осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

### **РАЗДЕЛ 3. СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА**

#### **Тема 3.1. Специальная оценка условий труда**

##### **3.1.1. Основные положения**

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

По результатам проведения СОУТ устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах (см. п. 1.2.6) и, при необходимости, соответствующие классам условий труда гарантии, компенсации, мероприятия (см. 3.1.6) и ограничения по применению труда женщин и лиц в возрасте моложе 18 лет (см. п. 3.6.1, 3.6.2).

СОУТ не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

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

СОУТ проводится в соответствии с Федеральным законом РФ № 426 от 28 декабря 2013 года «О специальной оценке условий труда» и методикой ее проведения, утверждаемой Минтрудом России.

Обязанности по организации и финансированию проведения СОУТ возлагаются на работодателя.

СОУТ проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

Для организации и проведения СОУТ работодателем образуется комиссия по проведению СОУТ (далее - комиссия), а также утверждается график проведения СОУТ.

В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа работников (при наличии). Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

При проведении у работодателя, отнесенного в соответствии с законодательством Российской Федерации к субъектам малого предпринимательства СОУТ 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).

СОУТ на каждом рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено Федеральным законом.

Внеплановая СОУТ труда должна проводиться в следующих случаях:

1. ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
2. получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой СОУТ в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований Федерального закона №426-ФЗ или государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации;
3. изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
4. изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
5. изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
6. произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
7. наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой СОУТ.

### **3.1.2. Права и обязанности работодателя в связи с проведением специальной**

#### **Работодатель вправе:**

- требовать от организации, проводящей СОУТ, обоснования результатов ее проведения;
- проводить внеплановую специальную оценку условий;
- требовать от организации, проводящей СОУТ, документы, подтверждающие ее соответствие установленным требованиям;
- обжаловать, действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

#### **Работодатель обязан:**

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой СОУТ;
- предоставить организации, проводящей СОУТ, необходимые сведения, документы и информацию, которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также

разъяснения по вопросам проведения СОУТ и предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии таких предложений);

- не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении СОУТ и влияющих на результаты ее проведения;
- ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте;
- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения СОУТ на его рабочем месте;
- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения СОУТ.

### **3.1.3. Права и обязанности работника в связи с проведением специальной оценки**

#### **Работник вправе:**

- присутствовать при проведении СОУТ на его рабочем месте, вносить обоснованные предложения по проведению на его рабочем месте измерений уровней вредных и (или) опасных производственных факторов;
- обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей СОУТ, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее также - эксперт), за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- обжаловать результаты проведения СОУТ на его рабочем месте. Работник обязан письменно ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте СОУТ.

### **3.1.4. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным**

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в части 6 статьи 10 Федерального закона №426-ФЗ, работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, а также порядок формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда установлены приказом Минтруда России от 07.02.2014 N 80н.

Декларация оформляется в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса по результатам осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в части 6 статьи 10 настоящего Федерального закона.

Декларация подается работодателем в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости (далее - государственная инспекция труда в субъекте Российской Федерации) по месту своего нахождения лично или направляется почтовым отправлением с описью вложения и уведомлением о вручении.

Декларация может быть подана в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью работодателя, посредством заполнения формы декларации на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Декларация подается работодателем в срок не позднее 30 рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ на рабочих местах, в отношении которых подается декларация.

Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда действительна в течение пяти лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. По истечении срока действия декларации срок действия декларации считается продленным на следующие пять лет.

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

Решение о прекращении действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда принимается федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о чем в установленный срок делается соответствующая запись в реестре деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

### **3.1.5. Оформление результатов специальной оценки условий труда**

Организация, проводящая СОУТ, составляет отчет о ее проведении, в который включаются следующие результаты проведения СОУТ:

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 и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;
3. карты СОУТ, 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 и (или) опасных производственных факторов;
5. протокол оценки эффективности применяемых работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном техническим регламентом, проводимой в целях снижения класса (подкласса) условий труда (в случае проведения такой оценки);
6. протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений (при наличии такого решения);
7. сводная ведомость специальной оценки условий труда;

8. перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ;

9. заключения эксперта организации, проводящей СОУТ.

Отчет о проведении СОУТ подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Форма отчета о проведении СОУТ и инструкция по ее заполнению установлены в соответствии с приказом Минтруда России от 24.01.2014 №33н.

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения СОУТ на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ, в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ.

### **3.1.6.1. Повышенная оплата труда работника (работников)**

#### **Повышенная оплата труда работника (работников)**

Согласно статье 147 Трудового кодекса РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

### **3.1.6.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

#### **Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда (класс 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4)<sup>111</sup>.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией

в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

[1] Согласно статье 117 Трудового кодекса РФ.

### **3.1.6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

**Сокращенная продолжительность рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

Для работников, на рабочих местах которых по результатам СОУТ условия труда отнесены к вредным условиям труда (класс 3.3, 3.4) или опасным условиям труда (класс 4) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю<sup>[1]</sup>.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических<sup>[2]</sup>, медицинских<sup>[3]</sup> и других работников).

[1] Согласно статье 92 Трудового кодекса РФ.

[2] Статья 333 Трудового кодекса РФ.

[3] Статья 350 Трудового кодекса РФ, постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»

### **3.1.6.4. Сохранение права на гарантии и компенсации за условия труда**

**Сохранение права на гарантии и компенсации за условия труда**

При реализации в соответствии с положениями ТК РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (часть 3, статьи 15, Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

### **3.1.6.5. Обеспечение молоком или другими равноценными пищевыми продуктами работников, занятых на работах с вредными условиями труда**

Обеспечение молоком или другими равноценными пищевыми продуктами работников, занятых на работах с вредными условиями труда



На работах с вредными<sup>[1]</sup> условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты<sup>[2]</sup>.

Условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам (на основании Приказа Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. №45н (далее – Приказ №45н)):

1) на рабочем месте уровни факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение №3 к Приказу №45н), превышают установленные нормативы (установлены классы 3.1 – 3.4 по указанным факторам<sup>[3]</sup>);

2) работы в указанных условиях выполняются в течение не менее чем половины рабочей смены.

Нормы и иные условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов действуют в соответствии с Приказом Приказ №45н.

В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда<sup>[4]</sup>, подтвержденных результатами проведения СОУТ, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Основанием для принятия работодателем решения о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам являются:

- наличие результатов проведения СОУТ;
- согласие первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии у работодателя) на прекращение бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам по результатам проведения на их рабочих местах СОУТ.

При отсутствии у работодателя данных о результатах проведения СОУТ или невыполнении им вышеперечисленных требований сохраняется порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, действовавший до вступления в силу Приказа №45н.

Иные вопросы, связанные с бесплатной выдачей молока или других равноценных пищевых продуктов, решаются работодателем самостоятельно с учетом положений коллективного договора.

[1] Трудовым кодексом РФ не предусмотрено обеспечение молоком работников, занятых на работах с опасными условиями труда (класс 4).

[2] Статья 222 Трудового кодекса РФ.

[3] Согласно приложению №2 к приказу №45н требование не распространяется на «эффект суммации», когда в воздухе одновременно содержится несколько вредных веществ, отнесенных к классу 2, но с общим классом по химическому фактору 3.1 – 3.4.

[4] Здесь имеется в виду обеспечение допустимых условий труда (класс 2) по факторам перечисленным в приложении №3 к Приказу №45н, при этом в целом условия труда могут оставаться вредными или опасными.

### **3.1.6.6. Обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием**

#### **Обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием**

В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса на работах с *особо вредными*<sup>[1]</sup> условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

**Лечебно-профилактическое питание выдаётся:**

□ работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных Перечнем, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. №46н, при условии занятости на такой работе не менее половины рабочего дня;

□ в период профессионального заболевания указанных работников с временной утратой трудоспособности без госпитализации;

□ отдельным категориям работников, перечисленным в п. 6 Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утвержденных приказом №46н.

Выдача лечебно-профилактического питания исключает выдачу молока (п. 16 Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утв. приказом №46н).

[1] Понятие «особо вредные условия труда» в законодательстве о СОУТ отсутствует, поэтому при обеспечении работником лечебно-профилактическим питанием результаты СОУТ не учитываются.

### **3.1.6.7. Предоставление работникам льготного пенсионного обеспечения**

#### **Предоставление работникам льготного пенсионного обеспечения**

Право на досрочное назначение страховой пенсии по старости с 1.01.2015 регулируется статьями 30-32 Федерального закона от 28.12.2013 №400-ФЗ «О страховых пенсиях»<sup>[1]</sup> (далее – Федеральный закон №400-ФЗ). Перечисленным в статье 30 Федерального закона №400-ФЗ категориям лиц страховая пенсия по старости назначается ранее достижения возраста, установленного статьей 8 Федерального закона №400-ФЗ, при наличии величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30.

При этом в отношении лиц, проработавших определенные периоды на работах, *предусмотренных подпунктами 1 – 18 пункта 1 статьи 30 Федерального закона №400-ФЗ* с 1 января 2013 года установлены дополнительные условия для сохранения права на досрочное назначение страховой пенсии по старости. В частности:

1. Периоды работы, имевшие место после 1 января 2013 года, засчитываются в стаж на соответствующих видах работ, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, при условии начисления и уплаты<sup>[2]</sup> страхователем страховых взносов по соответствующим тарифам, установленным статьей 428 Налогового кодекса Российской Федерации (*часть вторая*) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (далее – Налоговый кодекс РФ). При этом условия назначения страховой пенсии по старости, применяются в том случае, если класс условий труда на рабочих местах по работам, указанным в подпунктах 1 – 18 пункта 1 статьи 30 Федерального закона №400-ФЗ, соответствовал вредному (3.1 – 3.4) и (или) опасному (4) классу условий труда, установленному по результатам СОУТ<sup>[3]</sup>.

2. В период с 1.01.2014 по 1.01.2015 положения пункта 3 статьи 27 Федерального закона №173-ФЗ, до установления на рабочих местах по работам, предусмотренным подпунктами 1 – 18 пункта 1 статьи 27 Федерального закона №173-ФЗ, класса условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом №426-ФЗ, не препятствуют включению в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, периодов занятости на рабочих местах на указанных работах (в том числе на рабочих местах, условия труда на которых по результатам АРМ, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона №426-ФЗ, признаны оптимальными или допустимыми) при условии начисления и уплаты страхователем страховых взносов по соответствующим тарифам, установленным по соответствующим тарифам, установленным статьей 428 части второй Налогового кодекса Российской Федерации и статьей 33.2 Федерального закона от 15 декабря 2001 года №167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации"<sup>[4]</sup>.

3. Результаты АРМ, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона №426-ФЗ, действительные до окончания срока их

действия, но не более чем до 31 декабря 2018 года включительно, применяются при определении размера дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, установленных пунктом 2.1 статьи 33.2 Федерального закона от 15.12.2001 года №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона №421-ФЗ) и пунктом 3 статьи 428 части второй Налогового кодекса РФ, в отношении рабочих мест, условия труда на которых по результатам АРМ, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона №426-ФЗ, признаны вредными (класс 3.1 – 3.4) и (или) опасными (класс 4)<sup>151</sup>. При этом в случае допустимых условий труда (класс 2) по результатам АРМ размер дополнительного тарифа не может быть снижен, поэтому на таких рабочих местах целесообразно провести внеплановую СОУТ по инициативе работодателя.

Дополнительные тарифы страховых взносов для отдельных категорий плательщиков страховых взносов с 1 января 2013 года<sup>161</sup>:

1. Для плательщиков страховых взносов, указанных в подпункте 1 пункта 1 статьи 419 части второй Налогового кодекса РФ, в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц, занятых на видах работ, указанных в пункте 1 части 1 статьи 30 Федерального закона №400-ФЗ, применяются с 1 января 2013 года следующие дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, за исключением случаев, установленных частью 3 статьи 428 части второй Налогового кодекса РФ:

Период	Дополнительный тариф страхового взноса
2013 год	4%
2014 год	6%
2015 и последующие годы	9%

2. Для плательщиков страховых взносов, указанных в подпункте 1 пункта 1 статьи 419 части второй Налогового кодекса РФ, в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц, занятых на видах работ, указанных в пунктах 2-18 части 1 статьи 30 Федерального закона №400-ФЗ, применяются с 1 января 2013 года следующие дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, за исключением случаев, установленных частью 3 статьи 428 части второй Налогового кодекса РФ:

Период	Дополнительный тариф страхового взноса
2013 год	2%
2014 год	4%
2015 и последующие годы	6%

3. Для плательщиков страховых взносов, указанных в пунктах 1 и 2 статьи 428 части второй Налогового кодекса РФ, в зависимости от установленного по результатам СОУТ, проводимой в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, класса условий труда взамен установленных в пунктах 1 и 2 статьи 428 части второй Налогового кодекса РФ дополнительных тарифов применяются следующие дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации:

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Дополнительный тариф страхового взноса
Опасный	4	8%

Вредный	3.4	7%
	3.3	6%
	3.2	4%
	3.1	2%
Допустимый	2	0%
Оптимальный	1	0%

Определение права на льготную пенсию находится в компетенции Пенсионного Фонда РФ.

[1] Ранее аналогичные вопросы регулировались статьями 27, 27.1, 28 Федерального закона от 17.12.2001 №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон №173-ФЗ).

[2] Узнать о состоянии своего пенсионного счета и размере своих пенсионных накоплений можно через Единый портал государственных и муниципальных услуг ([www.gosuslugi.ru](http://www.gosuslugi.ru)).

[3] Согласно части 6 статьи 30 Федерального закона №400-ФЗ.

[4] Согласно части 4 статьи 15 Федерального закона №421-ФЗ.

[5] Согласно части 5 статьи 15 Федерального закона №421-ФЗ.

[6] Согласно статье 428 части второй Налогового кодекса РФ (до 1.01.2017 - статье 58.3 Федерального закона №412-ФЗ (в ред. Федерального закона №421-ФЗ).

### **3.1.6.8. Проведение обязательных медицинских осмотров**

#### **Проведение обязательных медицинских осмотров**

Безусловными основаниями для направления работника на обязательный медицинский осмотр (предварительный, периодический) являются (в соответствии со ст. 69, 213, 266, 328 Трудового кодекса РФ):

- заключение трудового договора с работником моложе 18 лет;
- наличие на рабочем месте вредных или опасных условий труда по вредным и (или) опасным производственным факторам, включенным в Перечень факторов согласно приложению №1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н;
- выполнение на рабочем месте работ, включенных в Перечень работ, согласно приложению №2 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н;
- решение органов местного самоуправления;
- случаи, установленные не Трудовым кодексом РФ, а иными федеральными законами.

При наличии результатов СОУТ условием применения Перечня факторов согласно приложению №1 к приказу №302н является отнесение вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в Перечне факторов к классам 3.1 – 3.4, 4.

В иных случаях в качестве источника информации о наличии на рабочих местах вредных производственных факторов, также могут использоваться результаты лабораторных исследований и испытаний, полученные в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля, а также использоваться эксплуатационная, технологическая и иная документация на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности (в соответствии с Приложением №3 к Приказу №302н).

Для лиц, работающие с ПЭВМ в том числе более 50% рабочего времени (профессионально связанные с эксплуатацией ПЭВМ), предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры обязательны только в случае вредных (опасных) условий труда.

В остальных случаях направлять работника на предварительный (периодический) медицинский осмотр за счет средств работодателя не требуется.

### **Тема 3.2. Разработка инструкций по охране труда**

#### **3.2.1. Порядок разработки и утверждения инструкций по охране труда**

Порядок разработки, утверждения, пересмотра, учета и содержание Типовых инструкций по охране труда приведены в «Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда\*», утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 17 декабря 2002 года №80.

Инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе Типовой инструкции по ОТ (при наличии), с учетом его **должности, профессии или вида выполняемой работы**.

Разработка инструкции по охране труда для работника осуществляется с учетом статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

Инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе:

- межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда);
- требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций-изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства.

Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы.

Примерный вид титульного листа инструкций по охране труда для работников при их издании рекомендуется оформлять в соответствии с приложением № 8 к Методическим рекомендациям.

Работодатель обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом изложенного в письменном виде мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа. Коллективным договором, соглашением может быть предусмотрено принятие инструкций по охране труда по согласованию с представительным органом работников.

Для вводимых в действие новых и реконструированных производств допускается разработка временных инструкций по охране труда для работников.

Временные инструкции по охране труда для работников обеспечивают безопасное ведение технологических процессов (работ) и безопасную эксплуатацию оборудования. Они разрабатываются на срок до приемки указанных производств в эксплуатацию.

---

\* - далее Методические рекомендации

### **3.2.2. Порядок пересмотра и учета инструкций по охране труда**

Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

Инструкции по охране труда для работников могут досрочно пересматриваться: –

- при пересмотре межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда;
- изменении условий труда работников;
- внедрении новой техники и технологии;
- по результатам анализа материалов расследования аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- по требованию представителей органов по труду субъектов Российской Федерации или органов федеральной инспекции труда.

Если в течение срока действия инструкции по охране труда для работника условия его труда не изменились, то ее действие продлевается на следующий срок.

Действующие в подразделении инструкции по охране труда для работников структурного подразделения организации, а также перечень этих инструкций хранятся у руководителя этого подразделения.

Местонахождение инструкций по охране труда для работников рекомендуется определять руководителю структурного подразделения организации с учетом обеспечения доступности и удобства ознакомления с ними.

Инструкции по охране труда для работников могут быть выданы им на руки для изучения при первичном инструктаже либо вывешены на рабочих местах или участках, либо хранятся в ином месте, доступном для работников.

Рекомендуемые формы журналов учета инструкций по охране труда для работников и учета выдачи инструкций по охране труда для работников подразделений организации приведены в приложениях № 9 и 10 к Методическим рекомендациям.

### **Тема 3.3. Обучение и профессиональная подготовка**

#### **3.3.1. Виды инструктажей по охране труда. Общие положения**

Основными нормативными документами, регламентирующими обучение и профессиональную подготовку в области охраны труда, являются: Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 года № 1/29;

Действующий в настоящее время национальный стандарт ГОСТ 12.0.004-2015. ССБТ. «Организация обучения безопасности труда. Общие положения» предназначен для организации обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ при прохождении ими профессионального обучения (при овладении профессией и при повышении квалификации). При организации обучения по охране труда этот стандарт не применяется. Тем не менее, некоторые положения ГОСТ 12.0.004-2015 могут быть использованы в качестве справочных при организации инструктажей и по охране труда.

Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда.

По характеру и времени проведения инструктажи по охране труда подразделяют:

- вводный;
- первичный на рабочем месте;
- повторный;
- внеплановый;
- целевой.

Проведение инструктажей по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

Инструктажи завершаются устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицами, проводившими инструктаж. Работники, показавшие неудовлетворительные знания, к самостоятельной работе или практическим занятиям не допускаются и обязаны вновь пройти инструктаж.

Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях – в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

Конкретный порядок, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей по охране труда работников отдельных отраслей и организаций регулируются соответствующими отраслевыми и межотраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда.

#### **3.3.2. Вводный инструктаж**

### **Вводный инструктаж проходят:**

- все принимаемые на работу лица;
- командированные в организацию работники;
- работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке;
- обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику;
- другие лица, участвующие в производственной деятельности организации.

Вводный инструктаж проводит **специалист по охране труда** или **работник, на которого приказом работодателя** (или уполномоченного им лица) **возложены эти обязанности**.

Вводный инструктаж по охране труда проводится **по программе**, разработанной с учетом специфики деятельности организации и утвержденной в установленном порядке работодателем (или уполномоченным им лицом). Примерный перечень вопросов вводного инструктажа приведен, например, в приложении Б ГОСТ 12.0.004-2015.

Проведение инструктажа регистрируется в Журнале регистрации вводного инструктажа.

### **3.3.3. Первичный (повторный) инструктаж**

**Первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы:**

- со всеми вновь принятыми в организацию работниками;
- с работниками организации, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения;
- с работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;
- с командированными работниками сторонних организаций;
- с обучающимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия);
- с другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится **руководителем структурного подразделения (непосредственным руководителем)** организации, прошедшим обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

**Программа** первичного инструктажа на рабочем месте утверждается руководителем структурного подразделения и согласовывается с отделом (бюро, инженером) охраны труда и профсоюзным комитетом подразделения (предприятия). Примерный перечень вопросов инструктажа приведен в приложении Б ГОСТ 12.0.004-2015.

Повторный инструктаж проводится со всеми перечисленными выше работниками не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте.

Проведение инструктажей регистрируется в Журнале регистрации инструктажа на рабочем месте.

Работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут освобождаться от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается работодателем.

### **3.3.4. Внеплановый инструктаж**

#### **Внеплановый инструктаж проводится: –**

- при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда; –
  - при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда; –
  - при нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария и т.п.); –
  - по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;
- 
- при перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями - более 30 календарных дней, а для остальных работ - более двух месяцев); –
  - по решению работодателя (или уполномоченного им лица).

Внеплановый инструктаж проводит непосредственный руководитель (производитель) работ, прошедший обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Внеплановый инструктаж проводят индивидуально или с группой работников одной профессии. Объем и содержание инструктажа определяют в каждом конкретном случае в зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения.

Проведение инструктажа регистрируется в Журнале регистрации инструктажа на рабочем месте. При регистрации внепланового инструктажа указывают причину его проведения.

#### **3.3.5. Целевой инструктаж**

##### **Целевой инструктаж проводится при:**

- выполнении разовых работ;
- ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий;
- работах, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы;
- проведении в организации массовых мероприятий.

Под разовыми работами понимаются работы, не связанные с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории, разовые работы вне предприятия, цеха и т.п.)

Целевой инструктаж проводит непосредственный руководитель (производитель) работ, прошедший обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Проведение целевого инструктажа регистрируется в Журнале регистрации инструктажа на рабочем месте. Целевой инструктаж с работниками, проводящими работы по наряду-допуску, разрешению и т.п., фиксируется в наряде-допуске или другой документации, разрешающей производство работ.

#### **3.3.6. Стажировка на рабочем месте**

Все работники рабочих профессий, в том числе выпускники профтехучилищ, учебно-производственных (курсовых) комбинатов, после первичного инструктажа на рабочем месте должны пройти стажировку, то есть практическую подготовку.

**Продолжительность стажировки составляет от 2 до 14 смен** в зависимости от характера работы и квалификации работника.

Стажировка проводится под руководством лиц, назначенных приказом (распоряжением, решением) по структурному подразделению (участку). В распорядительном документе указываются руководитель и календарные сроки стажировки.



Руководство структурного подразделения (участка) по согласованию с отделом (бюро, инженером) охраны труда и профсоюзным комитетом может освобождать от стажировки работника, при следующих условиях:

- стаж работы по специальности не менее 3 лет;
- работник переходит из одного подразделения в другое;
- характер работы и тип оборудования, на котором работник работал ранее, не меняется.

### **3.3.7. Организация обучения и проверки знаний**

Работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан организовать в течение месяца после приема на работу обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу.

Обучение по охране труда проводится при подготовке работников рабочих профессий, переподготовке и обучении их другим рабочим профессиям.

Работодатель (или уполномоченное им лицо) обеспечивает обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а в процессе трудовой деятельности - проведение периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда. Работники рабочих профессий, впервые поступившие на указанные работы либо имеющие перерыв в работе по профессии (виду работ) более года, проходят обучение и проверку знаний требований охраны труда в течение первого месяца после назначения на эти работы.

Порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

Работодатель (или уполномоченное им лицо) организует проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем (или уполномоченным им лицом), но не позднее одного месяца после приема на работу.

Проверку теоретических знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы работников рабочих профессий проводят непосредственные руководители работ в объеме знаний требований правил и инструкций по охране труда, а при необходимости - в объеме знаний дополнительных специальных требований безопасности и охраны труда.

### **3.3.8. Организация обучения руководителей и специалистов**

Руководители и специалисты организаций проходят **специальное обучение** по охране труда **в объеме должностных обязанностей**:

- при поступлении на работу в течение первого месяца;
- по мере необходимости;
- не реже одного раза в три года.

Вновь назначенные на должность руководители и специалисты организации **допускаются к самостоятельной деятельности** после их ознакомления работодателем (или уполномоченным им лицом):

- с должностными обязанностями, в том числе по охране труда;
- с действующими в организации локальными нормативными актами, регламентирующими порядок организации работ по охране труда;
- условиями труда на вверенных им объектах (структурных подразделениях организации).

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим **программам по охране труда** непосредственно самой организацией (при

наличии комиссии по проверке знаний требований охраны труда) или обучающими организациями, при наличии у них:

- лицензии на право ведения образовательной деятельности;
- преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда;
- соответствующей материально-технической базы.

Категории обучаемых руководителей и специалистов приведены в Порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденном Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 года № 1/29.

Министерство труда и социального развития Российской Федерации разработало и утвердило 17 мая 2004 года примерные учебные планы и программы обучения по охране труда.

Обучающие организации на основе примерных учебных планов и программ обучения по охране труда разрабатывают и утверждают **рабочие учебные планы и программы обучения** по охране труда, согласованные в установленном порядке.

Обучение по охране труда в организации проводится по программам обучения по охране труда, разрабатываемым на основе примерных учебных планов и программ обучения по охране труда, **утверждаемым работодателем.**

В процессе обучения по охране труда проводятся лекции, семинары, собеседования, индивидуальные или групповые консультации, деловые игры и т.д., могут использоваться элементы самостоятельного изучения программы по охране труда, модульные и компьютерные программы, а также дистанционное обучение.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов организаций осуществляется при повышении их квалификации по специальности.

### **3.3.9. Проверка знаний требований охраны труда**

Руководители и специалисты организаций проходят очередную проверку знаний требований охраны труда **не реже 1 раза в 3 года.**

Внеочередная проверка знаний требований охраны труда работников организаций независимо от срока проведения предыдущей проверки проводится:

- при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда. При этом осуществляется проверка знаний только этих законодательных и нормативных правовых актов;
- при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов, требующих дополнительных знаний по охране труда работников. В этом случае осуществляется проверка знаний требований охраны труда, связанных с соответствующими изменениями;
- при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения ими своих должностных обязанностей);
- по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля, исполнительной власти, местного самоуправления, а также работодателя (или уполномоченного им лица) при установлении нарушений требований охраны труда и недостаточных знаний требований безопасности и охраны труда;
- после происшедших аварий и несчастных случаев, а также при выявлении неоднократных нарушений работниками организации требований нормативных правовых актов по охране труда;
- при перерыве в работе в данной должности более одного года.

Объем и порядок процедуры внеочередной проверки знаний требований охраны труда определяется стороной, инициирующей ее проведение.

Для проведения проверки знаний требований охраны труда работников в организациях приказом (распоряжением) работодателя (руководителя) создается комиссия по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее 3 человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

В состав комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций включаются руководители организаций и их структурных подразделений, специалисты служб охраны труда, главные специалисты (технолог, механик, энергетик и т.д.). В работе комиссии могут принимать участие представители выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников данной организации, в том числе уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов.

Комиссия по проверке знаний требований охраны труда состоит из председателя, заместителя (заместителей) председателя, секретаря и членов комиссии.

Проверка знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, организаций проводится в соответствии с нормативными правовыми актами по охране труда, обеспечение и соблюдение требований которых входит в их обязанности с учетом их должностных обязанностей, характера производственной деятельности.

Результаты проверки знаний требований охраны труда работников организации оформляются **протоколом**. Работнику, успешно прошедшему проверку знаний требований охраны труда, выдается **удостоверение**. Формы протокола и удостоверения приведены в приложениях № 1, 2 к Порядку обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций.

Работник, не прошедший проверки знаний требований охраны труда при обучении, обязан после этого пройти повторную проверку знаний в срок не позднее одного месяца.

### **3.3.10. Кабинеты (уголки) охраны труда**

Кабинет охраны труда и уголок охраны труда создаются в целях:

- обеспечения требований охраны труда;
- распространения правовых знаний;
- проведения профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Кабинет (уголок) охраны труда обеспечивает:

- проведение семинаров, лекций, бесед и консультаций по вопросам охраны труда;
- обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение инструктажа по охране труда, тематических занятий;
- организацию выставок, экспозиций, стендов, макетов и других форм наглядной агитации и пропаганды передового опыта по созданию здоровых и безопасных условий труда;
- проведение аналитических исследований состояния условий труда в организации (на рабочих местах) и оценки их влияния на безопасность трудовой деятельности;
- размещение информации по вопросам охраны труда (выписки из приказов, графики обучения, случаи травматизма и т.д.).

Решение о создании кабинета охраны труда или уголка охраны труда принимается руководителем организации (его представителем).

В организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью 100 и более работников, а также в организациях, специфика деятельности которых требует проведения с персоналом большого объема работы по обеспечению безопасности труда, рекомендуется создание кабинета охраны труда. Под кабинет охраны труда в организации рекомендуется выделять специальное помещение, состоящее из одной или нескольких комнат (кабинетов), которое оснащается техническими средствами, учебными пособиями и образцами, иллюстративными и информационными материалами по охране труда.

В организациях с численностью менее 100 работников и в структурных подразделениях организаций рекомендуется создание уголка охраны труда. Уголок охраны труда оформляется

в зависимости от площади, выделяемой для его размещения. Например, он может быть представлен в виде стенда, витрины или экрана, компьютерной программы.

В организациях, производственная деятельность которых связана с перемещением работников по объектам и нахождением на временных участках работы (например, при работе вахтово-экспедиционным методом), целесообразно оборудовать передвижные кабинеты охраны труда и уголки охраны труда.

Основные направления деятельности, тематическая структура и оснащение, организация работы кабинета определены в Рекомендациях по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 17 января 2001 года №7.

Организация и руководство работой кабинета охраны труда и уголка охраны труда, в том числе функции контроля, как правило, возлагаются на службу охраны труда организации (специалиста по охране труда) или иное лицо, выполняющее должностные обязанности специалиста по охране труда.

Служба охраны труда или лицо, ответственное за работу кабинета охраны труда (уголка охраны труда) в организации:

- составляет план работы кабинета охраны труда (уголка охраны труда), включающий разработку конкретных мероприятий на определенный срок, с указанием лиц, ответственных за их проведение;
- организует оборудование, оснащение и оформление кабинета охраны труда (уголка охраны труда);
- организует проведение плановых мероприятий.

### **Тема 3.4. Обеспечение работников средствами коллективной и индивидуальной защиты**

#### **3.4.1. Средства защиты работающих. Общие требования**

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

Выбор конкретного типа средства защиты работающих должен осуществляться с учетом требований безопасности для данного процесса или вида работ.

В соответствии с ГОСТ 12.4.011-89 средства защиты работающих в зависимости от характера их применения подразделяют на две категории:

- средства коллективной защиты;
- средства индивидуальной защиты (СИЗ).

**Средство коллективной защиты** – средство защиты, конструктивно и (или) функционально связанное с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным помещением (зданием) или производственной площадкой.

Например, для нормализации воздушной среды производственных помещений и рабочих мест применяются устройства вентиляции, отопления, кондиционирования воздуха и т.д. К коллективным средствам защиты от поражения электрическим током относятся оградительные устройства, устройства защитного заземления и зануления, предохранительные устройства, устройства автоматического отключения и т.д.

Средства коллективной защиты работающих должны быть расположены на производственном оборудовании или на рабочем месте таким образом, чтобы постоянно обеспечивалась возможность контроля его работы, а также безопасного ухода и ремонта.

**Средство индивидуальной защиты** – средство защиты, надеваемое на тело человека или его части или используемое им.

Например, противогазы, каски защитные, пояса предохранительные и т.д.

Согласно разным источникам, от 10 до 15% всех травм со смертельным исходом происходит из-за отсутствия, неприменения или технического несовершенства СИЗ. При этом 14% острых профессиональных отравлений происходит из-за неприменения СИЗ, что лишний раз подтверждает необходимость использования СИЗ при работах во вредных и опасных условиях.

СИЗ следует применять в тех случаях, когда безопасность работ не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочными решениями и средствами коллективной защиты.

СИЗ не должны изменять своих свойств при их стирке, химчистке и обеззараживании.

СИЗ должны иметь инструкцию с указанием назначения и срока службы изделия, правил его эксплуатации и хранения.

В ГОСТ 12.4.011-89 приведена классификация и перечни основных видов средств коллективной и индивидуальной защиты.

### **3.4.2. Классификация и состав средств коллективной защиты**

**Средства коллективной защиты в зависимости от назначения подразделяют на классы:**

- средства нормализации воздушной среды производственных помещений и рабочих мест (устройства для вентиляции, очистки, кондиционирования воздуха, отопления и т.д.);
- средства нормализации освещения производственных помещений и рабочих мест (источники света, осветительные приборы, световые проемы, светозащитные устройства и т.д.);
- средства защиты от повышенного уровня ионизирующих излучений (оградительные и предупредительные устройства, средства дезактивации;
  - емкости радиоактивных отходов; устройства автоматического контроля и т.д.);
  - средства защиты от повышенного уровня инфракрасных излучений (теплоизолирующие и вентиляционные устройства, устройства дистанционного управления и т.д.);
  - средства защиты от повышенного или пониженного уровня ультрафиолетовых излучений (устройства оградительные, для вентиляции воздуха, знаки безопасности и т.д.);
  - средства защиты от повышенного уровня электромагнитных излучений (оградительные и герметизирующие устройства, защитные покрытия и т.д.);
  - средства защиты от повышенной напряженности магнитных и электрических полей (оградительные устройства, защитные заземления, изолирующие устройства и покрытия, знаки безопасности и т.д.);
  - средства защиты от повышенного уровня лазерного излучения (оградительные и предохранительные устройства, устройства автоматического контроля и сигнализации, устройства дистанционного управления, знаки безопасности);
  - средства защиты от повышенного уровня шума (оградительные, звукоизолирующие и звукопоглощающие устройства, глушители шума и т.д.);
  - средства защиты от повышенного уровня вибрации (общей и локальной) (оградительные, виброизолирующие, виброгасящие и вибропоглощающие устройства и т.д.);
  - средства защиты от повышенного уровня ультразвука (оградительные, звукоизолирующие и звукопоглощающие устройства; устройства автоматического контроля и сигнализации, дистанционного управления);
  - средства защиты от повышенного уровня инфразвуковых колебаний (оградительные устройства и знаки безопасности);
  - средства защиты от поражения электрическим током (оградительные устройства, изолирующие устройства и покрытия, устройства защитного заземления и зануления, устройства автоматического отключения, предохранительные устройства, молниеотводы и разрядники, знаки безопасности и т.д.);

- средства защиты от повышенного уровня статического электричества (заземляющие устройства, нейтрализаторы, увлажняющие устройства, антиэлектростатические вещества, экранирующие устройства);
- средства защиты от повышенных или пониженных температур поверхностей оборудования, материалов, заготовок (оградительные и термоизолирующие устройства, устройства автоматического контроля и сигнализации, дистанционного управления);
- средства защиты от повышенных или пониженных температур воздуха и температурных перепадов (оградительные и термоизолирующие устройства и т.д.);
- средства защиты от воздействия механических факторов (движущихся машин и механизмов; подвижных частей производственного оборудования и инструментов;
- перемещающихся изделий, заготовок, материалов; нарушения целостности конструкций; обрушивающихся горных пород; сыпучих материалов; падающих с высоты предметов;
- острых кромок и шероховатостей поверхностей заготовок, инструментов и оборудования; острых углов). Например, оградительные, тормозные и предохранительные устройства, знаки безопасности и т.д.;
- средства защиты от воздействия химических факторов (устройства для вентиляции и очистки воздуха, удаления токсичных веществ, знаки безопасности и т.д.);
- средства защиты от воздействия биологических факторов (оборудование и препараты для дезинфекции, дезинсекции, стерилизации, дератизации и т.д.);
- средства защиты от падения с высоты (ограждения, защитные сетки, знаки безопасности).

### **3.4.3. Классификация и состав средств индивидуальной защиты**

**Средства индивидуальной защиты в зависимости от назначения подразделяют на классы:**

- костюмы изолирующие (пневмокостюмы, гидроизолирующие костюмы, скафандры);
- средства защиты органов дыхания (противогазы, респираторы, самоспасатели и т.д.);
- одежда специальная защитная (тулупы, полушубки, пальто, накидки, плащи, халаты, комбинезоны, фартуки и т.д.);
- средства защиты ног (сапоги, ботинки, галоши, боты, туфли, бахилы и т.д.);
- средства защиты рук (рукавицы, перчатки, напальчники, нарукавники и т.д.);
- средства защиты головы (каска защитные, шлемы, шапки, береты, косынки, накомарники и т.д.);
- средства защиты лица (щитки защитные лицевые);
- средства защиты глаз (очки защитные);
- средства защиты органа слуха (противошумные шлемы, вкладыши, наушники);
- средства защиты от падения высоты и другие предохранительные средства (предохранительные пояса, наколенники, налокотники, наплечники и т.д.);
- средства дерматологические защитные (защитные, очистители кожи, репаративные средства);
- средства защиты комплексные.

Классификация СИЗ в зависимости от опасных и вредных производственных факторов производится по **ГОСТ 12.4.064, ГОСТ 12.4.034, ГОСТ 12.4.103, ГОСТ 12.4.023, ГОСТ 12.4.013 и ГОСТ 12.4.068.**

### **3.4.4. Сертификация средств индивидуальной защиты**

Сертификат соответствия или декларация о соответствии требуются при условии включения СИЗ в номенклатуру продукции и услуг (работ), подлежащих обязательной сертификации, и номенклатуру продукции, соответствие которой может быть подтверждено декларацией о соответствии, утвержденной постановлением **Правительства России от 1 декабря 2009 г. №982.**

**Подлинный сертификат соответствия должен отвечать следующим требованиям:**

- печатается на желтой бумаге с водяными знаками;
- бланк имеет индивидуальный номер красного цвета;
- если сертификат выдается продавцу товара, а не изготовителю, то содержание граф “ИЗГОТОВИТЕЛЬ” и “СЕРТИФИКАТ ВЫДАН” будет различным. Так, в графе “НА ОСНОВАНИИ” указывается номер протокола проверки и испытательный центр, в котором эта проверка проходила, а также номер аттестата аккредитации данного центра.

Подлинность сертификата по его копии определяется следующим образом. На копии должно быть две печати: одна - скопированная вместе с документом, и другая (с правой стороны) оригинальная. Ее ставит либо производитель продукции, указанный в сертификате, либо держатель сертификата, который тоже должен быть указан, либо выдавший документ орган по сертификации - вместе с собственноручной подписью руководителя органа.

### **3.4.5. Правила обеспечения работников специальной одеждой,**

Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 N 290н.

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия СИЗ, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, соответствующими виду деятельности работодателя.

Например:

<b>пп</b>	<b>Наименование профессий и должностей</b>	<b>Наименование средств индивидуальной защиты</b>	<b>Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)</b>
17	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
...	...	...	...
84	Уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые	1

		Перчатки резиновые	2
...	...	...	...

*(Извлечение из Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, введенных в действие Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 октября 2008 г. № 541н).*

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя.

Наименования профессий рабочих и должностей специалистов и служащих, предусмотренные в Типовых отраслевых нормах, указаны в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид СИЗ, предусмотренных Типовыми отраслевыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов. Например, комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот.

В тех случаях, когда некоторые СИЗ не указаны в Типовых отраслевых нормах, они могут быть выданы работодателем работникам на основании оценки рабочих мест в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки - до износа или как дежурные и могут включаться в коллективные договоры и соглашения.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

При заключении трудового договора работодатель знакомит работников с Правилами обеспечения и нормами выдачи им средств индивидуальной защиты.

В случае необеспечения работника по установленным нормам СИЗ работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

#### **3.4.6. Порядок выдачи и учета средств индивидуальной защиты**

**Выдаваемые работникам СИЗ должны:**

- соответствовать их полу, росту и размерам;
- характеру и условиям выполняемой работы;
- обеспечивать безопасность труда.

СИЗ работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускается.



Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправные средства индивидуальной защиты.

Время пользования и порядок хранения теплой специальной одеждой и теплой специальной обувью устанавливается работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом с учетом местных климатических условий.

Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах дежурные СИЗ коллективного пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами и передаваться от одной смены другой. Например, тулупы – на наружных постах, перчатки диэлектрические - при электроустановках и т.д. В этих случаях СИЗ выдаются под ответственность мастера или других лиц, уполномоченных работодателем.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны записываться в личную карточку работника (образец прилагается).

Работодатель при выдаче работникам таких СИЗ, как респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и некоторые другие, должен обеспечить проведение инструктажа работников по правилам пользования и простейшим способам проверки исправности этих средств, а также тренировку по их применению.

В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

### **Особенности обеспечения СИЗ некоторых категорий работников (учащихся)**

Учащимся на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным Типовыми отраслевыми нормами, на время выполнения этой работы СИЗ выдаются в общеустановленном порядке.

Бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочих, профессии которых предусмотрены в соответствующих Типовых отраслевых нормах, выдаются те же средства индивидуальной защиты, что и рабочим соответствующих профессий.

Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах СИЗ для рабочих, специалистов и служащих должны выдаваться указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой должности или профессии являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты.

Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе и в комплексных бригадах, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.

### **3.4.7. Порядок пользования средствами индивидуальной защиты**

В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ во время работы работники обязаны правильно применять выданные им СИЗ. Работодатель принимает меры к тому, чтобы работники во время работы действительно пользовались СИЗ.

Работники должны бережно относиться к выданным в их пользование СИЗ, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости обслуживания (химчистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции и т.д.) специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ.

Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. При этом в сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплое время года.

Специальная одежда и специальная обувь, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но еще годные для дальнейшего использования, могут быть использованы по назначению после стирки, чистки, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обеспыливания, обезвреживания и ремонта.

Работникам по окончании работы выносить СИЗ за пределы организации запрещается, за исключением отдельных случаев, когда по условиям работы указанный порядок не может быть соблюден (это может быть оговорено в коллективных договорах и соглашениях или в правилах внутреннего трудового распорядка).

Работодатель обеспечивает регулярные в соответствии с установленными сроками испытание и проверку исправности СИЗ, а также своевременную замену фильтров, стекол и других частей СИЗ с понизившимися защитными средствами. После проверки исправности на средствах индивидуальной защиты должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках последующего испытания.

Работодатель организует надлежащий уход за СИЗ, их хранение и обслуживание. В этих целях работодатель может выдавать работникам 2 комплекта специальной одежды, предусмотренной Типовыми отраслевыми нормами, с удвоенным сроком носки.

Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

#### **3.4.8. Обеспечение работников моющими и обезвреживающими**

Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года №1122 утверждены Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.

Примечания.

1. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается мыло.
2. На работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., выдаются защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук.

### **Тема 3.5. Предупреждение профессиональной заболеваемости работников**

#### **3.5.1. Профессиональные заболевания**

**Профессиональное заболевание** – хроническое или острое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

По международной статистике наибольшее число профессиональных заболеваний распределяется следующим образом:

1. Заболеваниями органов дыхания от воздействия пыли (пневмокониозы и пылевые бронхиты). Они составляют около одной трети от общего числа профессиональных заболеваний.

2. Вибрационная болезнь (почти у пятой части людей, болеющих профессиональными заболеваниями).

3. Профессиональные заболевания опорно-двигательного аппарата и периферической нервной системы, развивающиеся под воздействием физических перегрузок.

4. Кохлеарный неврит (болезнь органов слуха), который развивается у лиц, работающих в условиях сильного шума.

5. Профессиональные отравления хлором, угарным газом, ртутью, хлорвинилом и другими химическими веществами и соединениями.

Основные мероприятия по предупреждению профессиональной заболеваемости:

- нормализация условий труда;
- сокращение времени контакта с вредными производственными факторами;
- использование средств индивидуальной защиты;
- использования специфических и общеукрепляющих лечебно-профилактических мероприятий;
- проведение медицинских осмотров при приеме на работу и периодически в течение работы.

Обеспечение пространственного разделения организма работника и неблагоприятных факторов производственной среды эффективно достигается с помощью средств индивидуальной защиты.

Обеспечение временного разделения (или ограничения времени контакта) производится административными мерами – изданием соответствующего приказа по учреждению, регламентирующего порядок выполнения работ, время контакта работника с вредным веществом и т.п.

### **3.5.2. Предварительные и периодические медицинские осмотры.**

Предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья работника.

**Периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся с целью:**

- динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска;
- выявления общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;
- своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников.

**Предварительные и периодические медицинские осмотры проходят:**

- лица в возрасте до восемнадцати лет;
- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений;
- работники, занятые на работах, связанных с движением транспорта;
- работники некоторых других работодателей.

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, а также работ при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) приведен в Приложении №1, 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н.

В соответствии с п. 13.1 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы» лица, работающие с ПЭВМ более 50% рабочего времени (профессионально связанные с эксплуатацией ПЭВМ), должны проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в установленном порядке.

В случае необходимости на основании предложений органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор, решениями органов государственной власти субъектов Российской Федерации или органов местного самоуправления в организации могут вводиться дополнительные показания к проведению медицинских осмотров работников.

Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников медицинскими осмотрами может предусматриваться проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

Периодические медицинские осмотры (обследования) работников могут проводиться досрочно в соответствии с медицинским заключением или по заключению территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека с обязательным обоснованием в направлении причины досрочного (внеочередного) осмотра (обследования).

Предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности.

Работникам, занятым на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в течение пяти и более лет, периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся в центрах профпатологии и в других медицинских организациях, имеющих лицензии на экспертизу профпригодности и экспертизу связи заболевания с профессией, один раз в пять лет.

Частота проведения периодических медицинских осмотров (обследований) определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека совместно с работодателем исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации, но не реже, чем один раз в два года.

Лица, не достигшие возраста 21 года, проходят периодические медицинские осмотры ежегодно.

### **3.5.3. Организация предварительных и периодических**

Работодатель определяет **контингенты** и составляет **поименный список лиц**, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), с указанием участков, цехов, производств, вредных работ и вредных и (или) опасных производственных факторов, оказывающих воздействие на работников.

Согласованный территориальным органом Роспотребнадзора поименный список лиц работодатель направляет за 2 месяца до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров (обследований).

Медицинская организация на основании полученного от работодателя поименного списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), утверждает совместно с работодателем календарный план проведения медицинских осмотров (обследований).

Руководитель медицинской организации, осуществляющей предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утверждает состав медицинской комиссии: –

- **председатель** – врач-профпатолог или врач иной специальности, имеющий профессиональную подготовку по профпатологии;
- **члены комиссии** - специалисты, прошедшие в рамках своей специальности подготовку по профессиональной патологии.

Комиссия определяет виды и объемы необходимых исследований с учетом специфики действующих производственных факторов и медицинских противопоказаний к осуществлению или продолжению работы на основании действующих нормативных правовых актов.

Для прохождения предварительного медицинского осмотра (обследования) работник представляет: –

- направление, выданное работодателем, в котором указываются вредные и (или) опасные производственные факторы и вредные работы; –
- паспорт или другой документ, его заменяющий; –
- амбулаторную карту или выписку из нее с результатами периодических осмотров по месту предыдущих работ; –
- в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, - решение врачебной психиатрической комиссии.

#### **3.5.4. Оформление результатов предварительных и периодических**

Медицинская организация совместно с территориальным органом Роспотребнадзора и представителем работодателя обобщает результаты проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и составляет **заключительный акт** по его итогам в четырех экземплярах.

**Заключительный акт в течение 30 дней должен быть представлен медицинской организацией:**

- работодателю;
- территориальному органу Роспотребнадзора;
- центру профпатологии.

Работник информируется о результатах проведенного медицинского осмотра (обследования).

В случае, если при проведении периодического медицинского осмотра (обследования) возникают подозрения на наличие у работника профессионального заболевания, медицинская организация направляет его в установленном порядке в центр профпатологии на экспертизу связи заболевания с профессией.

**Центр профпатологии при установлении связи заболевания с профессией составляет медицинское заключение и в 3-дневный срок направляет соответствующее извещение:**

- в территориальный орган Роспотребнадзора;
- работодателю;
- страховщику;
- в медицинскую организацию, направившую работника.

Работник, у которого установлен диагноз профессионального заболевания, центром профпатологии направляется с соответствующим заключением в медицинскую организацию по месту жительства, которая оформляет документы для представления на медико-социальную экспертизу.

#### **3.5.5. Нормы и условия бесплатной выдачи молока**

В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других

равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (далее – Нормы), установлены Постановлением Минтруда РФ от 31 марта 2003 года №13.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов (далее – молоко) производится работникам в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов. Данный перечень утвержден приказом Минздрава РФ от 28 марта 2003 года № 126.

Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях, утвержденными в установленном порядке.

#### **Не допускается:**

- замена молока другими продуктами, кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока;
- выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены;
- отпуск молока на дом.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается, когда по тем или иным причинам невозможна выдача работникам молока, с согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками данной организации органа.

#### **Пример равноценных продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока:**

- творог – 100 г;
- творожная масса, сырки творожные, десерты творожные – 150 г;
- сыр 24% жирности – 60 г и т.д.

Замена молока сметаной или сливочным маслом не допускается.

В Нормах приведены и особенности замены. Например: работникам, занятым производством или переработкой антибиотиков, вместо свежего молока следует выдавать кисломолочные продукты, обогащенные пробиотиками (бифидобактерии, молочнокислые бактерии), или приготовленный на основе цельного молока колибактерин.

Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко не выдается.

При обеспечении безопасных условий труда работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока с учетом мнения профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа.

#### **3.5.6. Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания**

В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса РФ на работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

#### **Постановлением Минтруда РФ от 31 марта 2003 года №14 утверждены:**

- перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда (далее – Перечень);
- рационы лечебно-профилактического питания;

- нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов;
- правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (далее – Правила).

Лечебно-профилактическое питание (ЛПП) выдается работникам в целях укрепления их здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний. ЛПП выдается бесплатно только тем работникам, для которых выдача этого питания предусмотрена Перечнем, вид которого приведен в таблице.

пп	Категории лиц, имеющих право на досрочное назначение трудовой (страховой) пенсии	Дополнительный тариф страхового взноса
...	...	...
	51. Производство фенола и ацетона	
	Руководители и специалисты	
1212	Мастер	4
1213	Начальник смены	4

ЛПП выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных перечнем, при условии занятости на указанной работе не менее половины рабочего дня, а также в дни болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание по своему характеру является профессиональным и заболевший не госпитализирован.

ЛПП выдается также другим работникам, определенным в Правилах. Например, рабочим, производящим чистку и подготовку оборудования к ремонту или консервации в цехе (на участке) организации, для рабочих которого предусмотрена выдача лечебно-профилактического питания.

Выдача ЛПП производится в виде горячих завтраков перед началом работы. В отдельных случаях допускается по согласованию с медико-санитарной службой организации, а при ее отсутствии – с органами и учреждениями государственной санитарно-эпидемиологической службы РФ выдача ЛПП в обеденный перерыв. Работающим в условиях повышенного давления (в кессонах, лечебных барокамерах, на водолазных работах) лечебно-профилактическое питание должно выдаваться после вышлюзования.

В определенных Правилах случаях, допускается выдача работникам ЛПП на дом в виде готовых блюд.

**Лечебно-профилактическое питание не выдается:**

- в нерабочие дни;
- в дни отпуска;
- в дни служебных командировок;
- в дни учебы с отрывом от производства;
- в дни выполнения работ на других участках, где ЛПП не установлено;
- в дни выполнения государственных и общественных обязанностей;
- в период временной нетрудоспособности при общих заболеваниях;

- в дни пребывания в больнице или санатории на лечении.

Работникам, занятым в производствах, профессиях и должностях, перечисленных в подразделах 1, 2, 3 раздела VIII и в подразделах 6, 7 раздела IX перечня, выдаются бесплатно только витаминные препараты.

Организации общественного питания, где производится выдача ЛПП и витаминных препаратов, должны по своему устройству и содержанию полностью соответствовать действующим санитарным нормам и правилам. В соответствии с перечнем продуктов, предусмотренных рационами лечебно-профилактического питания, составляются меню-раскладки на каждый день.

Ознакомление работников, пользующихся лечебно-профилактическим питанием, с правилами бесплатной выдачи питания должно быть включено в программу обязательного вводного инструктажа по охране труда.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, получающим бесплатно ЛПП, не производится.

Ответственность за обеспечение работников ЛПП и за соблюдением Правил возлагается на работодателя.

Работодатель может принимать решения о прекращении бесплатной выдачи ЛПП в случае создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами оценки рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда субъекта РФ и органов и учреждений государственной санитарно-эпидемиологической службы РФ.

### **3.5.7. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников**

Обеспечение санитарно-бытового обслуживания и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя.

В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются:

- санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, уборные, курительные, устройств питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи спецодежды и др.);

- помещения для приема пищи;
- помещения для оказания медицинской помощи;
- комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки;

Также организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой медицинской 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 от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.

Санитарно-бытовое обслуживание работников регламентируется:

- СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания»;
- СП 2.2.1.1312-03 «Гигиенические требования к проектированию вновь строящихся и реконструируемых промышленных предприятий»;
- рядом отраслевых нормативов.

Санитарно-бытовые помещения для работающих, занятых непосредственно на производстве, должны проектироваться в зависимости от групп производственных процессов.

Приведем примеры некоторых требования к проектированию и размещению санитарно-бытовых помещений.

Для хранения одежды предусматриваются следующие виды оборудования: запираемые (закрытые шкафы), открытые шкафы и вешалки. Предусматриваются три способа хранения специальной и домашней одежды:

- попеременное в одном отделении шкафа;
- в разных отделениях шкафа в одном помещении;



- в разных помещениях.

Число душевых, умывальников и специальных бытовых устройств принимается по численности работающих в смене или части этой смены, одновременно оканчивающих работу с учетом группы производственного процесса. Душевые оборудуются кабинами открытого или закрытого типа.

Уборные в многоэтажных бытовых, административных и производственных зданиях должны быть на каждом этаже. При численности работающих на двух смежных этажах 30 чел. или менее уборные следует размещать на одном из этажей с наибольшей численностью. При численности работающих на трех этажах менее 10 чел. допускается предусматривать одну уборную на три этажа. Общую уборную для мужчин и женщин допускается устраивать при численности работающих в смену не более 15 человек.

Расстояние от рабочих мест в производственных зданиях до уборных, курительных, помещений для обогрева или охлаждения, полудушей, устройств питьевого водоснабжения должно быть не более 75 м, для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата – не более 60 м, а от рабочих мест на площадке учреждения – не более 150 м.

Все санитарно-бытовые помещения должны ежедневно убираться и регулярно проветриваться.

Гардеробные, раздевалки, душевые и другие санитарно-бытовые помещения и устройства должны периодически подвергаться дезинфекции.

### **Тема 3.6. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников 3.6.1. Ограничения применения труда женщин**

В соответствии со статьей 253 Трудового кодекса РФ ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 162.

Например:

- работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную, в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную;
- работы, выполняемые по профессиям газосварщик и электросварщик ручной сварки, работающие в закрытых емкостях (цистернах, котлах и т.п.), а также на высотных сооружениях связи (башнях, мачтах) свыше 10 метров и верхолазных работах.

Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 года № 105 введены в действие

**Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную.**

<b>Характер работы</b>	<b>Предельно допустимая масса груза</b>
Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	10 кг
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	7 кг
Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать:	1750 кг*м 875 кг*м

с с пола	рабочей	поверхности	
-------------	---------	-------------	--

Примечания:

1. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.
2. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

### **3.6.2. Ограничения применения труда лиц моложе 18 лет**

В соответствии со статьей 265 запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 163. Например:

- работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную;
- подземные работы, выполняемые рабочими всех профессий. Постановлением Минтруда РФ от 7 апреля 1999 года № 7 утверждены Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

## Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную

Характер работы, показатели тяжести труда	Предельно допустимая масса груза в кг							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены:								
- постоянно (более 2х раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
- при чередовании с другой работой (до 2х раз в час)	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:								
- подъем с рабочей поверхности	400	500	1000	1500	180	200	400	500
- подъем с пола	200	250	500	700	90	100	200	250

Примечания:

1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой
2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.
3. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать: для юношей 14 лет - 12 кг, 15 лет - 15 кг, 16 лет - 20 кг, 17 лет - 24 кг для девушек 14 лет - 4 кг, 15 лет - 5 кг, 16 лет - 7 кг, 17 лет - 8 кг

### РАЗДЕЛ 4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

#### Тема 4.1. Обеспечение электробезопасности

##### 4.1.1. Классификация персонала, обслуживающего электроустановки

В соответствии с Межотраслевыми правилами по охране труда (приказ Министерства Здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н) при эксплуатации электроустановок (МПЭЭ) весь персонал предприятия делится на следующие категории:

- электротехнический;
- электротехнологический;
- неэлектротехнический.

**Электротехнический персонал** – персонал, осуществляющий монтаж, наладку, техническое обслуживание, ремонт, управление режимом работы электроустановок.

**Электротехнологический персонал** – персонал, у которого в управляемом им технологическом процессе основной составляющей является электрическая энергия (например, электросварка, электродуговые печи, электролиз и т.д.), использующий в работе ручные электрические машины, переносной электроинструмент и светильники, и другие работники, для которых должностной инструкцией установлено знание МПЭЭ.

**Неэлектротехнический персонал** – производственный персонал, не попадающий под определение "электротехнического", "электротехнологического" персонала.

Электротехнический персонал предприятий подразделяется на:

- административно-технический;
- оперативный;
- ремонтный;
- оперативно-ремонтный.

Электротехнический и электротехнологический персонал должен группу по электробезопасности не ниже II. Перечень должностей и профессий электротехнического и электротехнологического персонала, которым необходимо иметь соответствующую группу по электробезопасности, утверждает руководитель организации.

#### **4.1.2. Порядок присвоения неэлектротехническому персоналу**

Неэлектротехническому персоналу, выполняющему работы, при которых может возникнуть опасность поражения электрическим током, присваивается группа I по электробезопасности. Перечень должностей и профессий, требующих присвоения персоналу I группы по электробезопасности, определяет руководитель Потребителя.

Персоналу, усвоившему требования по электробезопасности, относящиеся к его производственной деятельности, присваивается группа I с оформлением в журнале установленной формы; удостоверение не выдается. Форма журнала приведена в Межотраслевых правилах по охране труда (правилах безопасности) при эксплуатации электроустановок.

Присвоение группы I производится путем проведения инструктажа, который, как правило, должен завершаться проверкой знаний в форме устного опроса и (при необходимости) проверкой приобретенных навыков безопасных способов работы или оказания первой помощи при поражении электрическим током.

Присвоение I группы по электробезопасности проводит работник из числа электротехнического персонала данного Потребителя с группой по электробезопасности не ниже III. Присвоение I группы по электробезопасности проводится с периодичностью не реже 1 раза в год.

#### **4.1.3. Классификация помещений**

В отношении опасности поражения людей электрическим током различают следующие виды помещений:

- помещения без повышенной опасности;
- помещения с повышенной опасностью;
- особо опасные помещения.

**Помещения без повышенной опасности** – помещения, в которых отсутствуют условия, создающие повышенную или особую опасность.

**Помещения с повышенной опасностью** – помещения, характеризующиеся наличием в них одного из следующих условий, создающих повышенную опасность:

- сырость или токопроводящая пыль;
- токопроводящие полы (металлические, земляные, железобетонные, кирпичные и т.п.);
- высокая температура;
- возможность одновременного прикосновения человека к металлоконструкциям зданий, имеющим соединение с землей, технологическим аппаратам, механизмам и т.п., с одной стороны, и к металлическим корпусам электрооборудования (открытым проводящим частям), с другой.

**Особо опасные помещения** – помещения, характеризующиеся наличием одного из следующих условий, создающих особую опасность:

- особая сырость;

- химически активная или органическая среда;
- одновременно два или более условий повышенной опасности.

Территория открытых электроустановок в отношении опасности поражения людей электрическим током приравнивается к особо опасным помещениям.

Рассмотрим, характеристики помещений, применяемые при классификации.

По влажности воздуха помещения подразделяют на сухие, влажные, сырые и особо сырые.

Наименование помещения	Относительная влажность воздух
Сухие помещения	не превышает 60%
Влажные помещения	более 60%, но не превышает 75%
Сырые помещения	превышает 75%
Особо сырые помещения	относительная влажность воздуха близка к 100% (потолок, стены, пол и предметы покрыты влагой)

Кроме того, помещения могут иметь и другие условия, влияющие на опасность поражения электрическим током.

**Жаркие помещения** - помещения, в которых под воздействием различных тепловых излучений температура превышает постоянно или периодически (более 1 сут.) +35°C (например, помещения с сушилками, обжигательными печами, котельные).

**Пыльные помещения** - помещения, в которых по условиям производства выделяется технологическая пыль, которая может оседать на токоведущих частях, проникать внутрь машин, аппаратов и т. п.

Пыльные помещения разделяются на помещения с токопроводящей пылью и помещения с нетокопроводящей пылью.

**Помещения с химически активной или органической средой** - помещения, в которых постоянно или в течение длительного времени содержатся агрессивные пары, газы, жидкости, образуются отложения или плесень, разрушающие изоляцию и токоведущие части электрооборудования.

#### **4.1.4. Классификация средств защиты, используемых в электроустановках**

Классификация и перечень средств защиты для работ в электроустановках, требования к их испытаниям, содержанию и применению определены в Инструкции по применению и испытанию средств защиты, используемых в электроустановках.

Все средства защиты, используемые в электроустановках (ЭУ), подразделяются на следующие виды:

- средства защиты от поражения электрическим током (электрозащитные средства); –
- средства индивидуальной защиты (СИЗ);
- средства защиты от электрических полей повышенной напряженности коллективные и индивидуальные.

**Электрозащитные средства** (далее – ЭЗС) – средства защиты, предназначенные для обеспечения безопасности.

ЭЗС можно классифицировать на изолирующие и не изолирующие ЭЗС.

Изолирующие ЭЗС подразделяются на основные и дополнительные, состав которых зависит от напряжения в ЭУ, а именно до или выше 1000 В.

Основное ЭЗС – изолирующее ЭЗС, изоляция которого длительно выдерживает рабочее напряжение ЭУ и которое позволяет работать на токоведущих частях, находящихся под напряжением.

Дополнительное ЭЗС – изолирующее ЭЗС, которое само по себе не может при данном напряжении обеспечить защиту от поражения ЭТ, но дополняет основное СЗ, а также служит для защиты от напряжения прикосновения и напряжения шага.

### **Виды изолирующих электротехнических средств в ЭУ до 1000 В.**

Основные	Дополнительные
Изолирующие штанги всех видов	Диэлектрические галоши
Изолирующие клещи	Диэлектрические ковры и изолирующие подставки
Электроизмерительные клещи	Изолирующие колпаки, покрытия и накладки
Указатели напряжения	Лестницы приставные, стремянки
Диэлектрические перчатки	Изолирующие стеклопластиковые
Ручной изолирующий инструмент	

#### **К ЭЗС, не относящимся к изолирующим относятся:**

- сигнализаторы наличия напряжения индивидуальные и стационарные;
- переносные заземления;
- защитные ограждения;
- плакаты и знаки безопасности.

**Средства индивидуальной защиты** - средства защиты, надеваемые на тело человека или его части или используемое им.

#### **Различают следующие классы СИЗ:**

- средства защиты головы (каска защитные);
- средства защиты лица и глаз (очки и щитки защитные);
- средства защиты органов дыхания (противогазы и респираторы);
- средства защиты рук (рукавицы);
- средства защиты от падения с высоты (пояса предохранительные и канаты страховочные);
- одежда специальная защитная (комплекты для защиты от электрической дуги).

**Средства защиты от электрических полей повышенной напряженности** - приспособления, устройства и спецодежда, которые исключают или снижают воздействие электрического поля на организм человека (экранирующие устройства, комплекты индивидуальные экранирующие, плакаты безопасности).

При использовании основных ЭЗС достаточно применения одного дополнительного, за исключением случаев, оговоренных в настоящих правилах.

При необходимости защитить работающего от напряжения шага такие дополнительные ЭЗС, как диэлектрические боты или галоши, могут использоваться без основных средств защиты.

### **4.1.5. Порядок пользования средствами защиты**

Персонал, проводящий работы в электроустановках (ЭУ), должен быть обеспечен всеми необходимыми средствами защиты, обучен правилам применения и обязан пользоваться ими для обеспечения безопасности работы.

При работах следует использовать только средства защиты, имеющие маркировку с указанием завода-изготовителя, наименования или типа изделия и года выпуска, а также штамп об испытании.

Изолирующие электротехнические средства рассчитаны на применение в закрытых ЭУ, а в открытых ЭУ и на ВЛЭП – только в сухую погоду. В изморось и при осадках пользоваться ими не допускается. На открытом воздухе в сырую погоду могут применяться только средства защиты специальной конструкции, предназначенные для работы в таких условиях.

**Перед каждым применением средства защиты персонал обязан проверить:**

- исправность;
- отсутствие внешних повреждений и загрязнений;
- срок годности (по штампу).

При обнаружении непригодности средств защиты они подлежат изъятию. Об изъятии непригодных средства защиты должна быть сделана запись в Журнале учета и содержания средств защиты или в оперативной документации.

Работники, получившие средства защиты в индивидуальное пользование, отвечают за их правильную эксплуатацию и своевременный контроль за их состоянием.

#### **4.1.6. Требования безопасности**

Требования безопасности при работе с переносным электроинструментом и ручными электрическими машинами установлены в главе 10 Межотраслевых правил по охране труда (правил безопасности) при эксплуатации электроустановок.

К работе с переносным электроинструментом и ручными электрическими машинами класса I в помещениях с повышенной опасностью должен допускаться персонал, имеющий группу II.

Класс переносного электроинструмента и ручных электрических машин должен соответствовать категории помещения и условиям производства работ с применением в отдельных случаях электрозщитных средств согласно требованиям, приведенным в табл. 10.1.

В помещениях с повышенной опасностью и особо опасных переносные электрические светильники должны иметь напряжение не выше 50 В. При работах в особо неблагоприятных условиях (колодцах выключателей, отсеках КРУ, барабанах котлов, металлических резервуарах и т.п.) переносные светильники должны иметь напряжение не выше 12 В.

**Перед началом работ с ручными электрическими машинами, переносными электроинструментами и светильниками следует:**

- определить по паспорту класс машины или инструмента;
- проверить комплектность и надежность крепления деталей;
- убедиться внешним осмотром в исправности кабеля (шнура), его защитной трубки и штепсельной вилки, целости изоляционных деталей корпуса, рукоятки и крышек щеткодержателей, защитных кожухов;
- проверить четкость работы выключателя;
- выполнить (при необходимости) тестирование устройства защитного отключения;
- проверить работу электроинструмента или машины на холостом ходу;
- проверить у машины I класса исправность цепи заземления (корпус машины - заземляющий контакт штепсельной вилки).

Не допускается использовать в работе ручные электрические машины, переносные электроинструменты и светильники с относящимся к ним вспомогательным оборудованием, имеющие дефекты и не прошедшие периодической проверки (испытания).

При пользовании электроинструментом, ручными электрическими машинами, переносными светильниками их провода и кабели должны по возможности подвешиваться. Непосредственное соприкосновение проводов и кабелей с горячими, влажными и масляными поверхностями или предметами не допускается.

При обнаружении каких-либо неисправностей работа с ручными электрическими машинами, переносными электроинструментами и светильниками должна быть немедленно прекращена.

Выдаваемые и используемые в работе ручные электрические машины, переносные электроинструменты и светильники, вспомогательное оборудование должны быть учтены в организации (структурном подразделении), проходить проверку и испытания в сроки и объемах, установленных ГОСТом, техническими условиями на изделия, действующими объемом и нормами испытания электрооборудования и аппаратов электроустановок.

Для поддержания исправного состояния, проведения периодических испытаний и проверок ручных электрических машин, переносных электроинструментов и светильников, вспомогательного оборудования распоряжением руководителя организации должен быть назначен ответственный работник, имеющий группу III.

При исчезновении напряжения или перерыве в работе электроинструмент и ручные электрические машины должны отсоединяться от электрической сети.

**Работникам, пользующимся электроинструментом и ручными электрическими машинами, не разрешается:**

- передавать ручные электрические машины и электроинструмент, хотя бы на непродолжительное время, другим работникам;
- разбирать ручные электрические машины и электроинструмент, производить какой-либо ремонт;
- держаться за провод электрической машины, электроинструмента, касаться вращающихся частей или удалять стружку, опилки до полной остановки инструмента или машины;
- устанавливать рабочую часть в патрон инструмента, машины и изымать ее из патрона, а также регулировать инструмент без отключения его от сети;
- работать с приставных лестниц;
- для выполнения работ на высоте должны устраиваться прочные леса или подмости;
- вносить внутрь барабанов котлов, металлических резервуаров и т.п. переносные трансформаторы и преобразователи частоты.

## **Тема 4.2. Обеспечение пожарной безопасности**

### **4.2.1. Пожарная профилактика и ее задачи**

**Пожарная профилактика** – комплекс организационных и технических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности людей, на предотвращение пожара, ограничение его распространения, а также создание условий для успешного тушения пожара.

Из данного определения следует, что пожарная профилактика реализуется решением двух основных задач:

- предотвращение пожара;
- минимизация ущерба от пожара (обеспечение безопасности людей при пожаре, ограничение его распространения, создание условий для успешного тушения пожара).

Первая задача является основной и решается при помощи системы предотвращения пожара, вторая – системы противопожарной защиты.

**Система предотвращения пожара** – комплекс организационных мероприятий и технических средств, направленных на исключение условий возникновения пожара. Она реализуется строгим соблюдением противопожарного режима, то есть выполнением инструкций о мерах пожарной безопасности, мероприятий по поддержанию в пожаробезопасном состоянии зданий, сооружений, оборудования и достигается предотвращением образования горючей среды и (или) предотвращением образования в горючей среде источников зажигания.

**Система противопожарной защиты** – совокупность организационных мероприятий и технических средств, направленных на предотвращение воздействия на людей опасных факторов пожара и ограничение материального ущерба от него.

В общем случае система противопожарной защиты реализуется комплексом технических (например, доводчики на дверях эвакуационных выходов), конструктивных (противопожарные стены, перегородки, двери, огнезащита и т.д.) и собственно противопожарных мероприятий (установки пожаротушения, пожарной сигнализации, дымоудаления, первичные средства пожаротушения и т.д.).

Перечень конкретных мероприятий систем предотвращения пожара и противопожарной защиты представлен в ГОСТ 12.1.004-91.



## **4.2.2. Организационные основы обеспечения пожарной безопасности**

### **Как грамотно построить систему пожарной безопасности?**

Основой успешной реализации любой сферы деятельности, в том числе и пожарной безопасности, является организационная ее составляющая.

В первую очередь руководствоваться следующим принципом: обеспечение пожарной безопасности в организации – это работа всего коллектива, а не отдельных должностных лиц. При этом, для эффективного ее выполнения в основном не требуются материальные или временные затраты.

Особое внимание необходимо обратить на рациональное распределение обязанностей и ответственности всего персонала.

Руководитель и ответственный за пожарную безопасность организации должны делегировать свои полномочия в этой области другим сотрудникам таким образом, чтобы каждый работник организации знал свои функции и обязанности, за невыполнение которых непосредственно он будет отвечать в установленном порядке.

Ответственными за пожарную безопасность соответствующих инженерных систем (электроустановок, систем отопления и вентиляции и т.д.) целесообразно назначать должностных лиц, организующих их эксплуатацию.

Распределение обязанностей и ответственности между персоналом организации осуществляется посредством издания локальных нормативных правовых актов, основными из которых с юридической точки зрения являются приказ об обеспечении пожарной безопасности и инструкции о мерах пожарной безопасности.

Анализ причин возникновения пожаров показывает, что большинство из них происходит по вине людей. Поэтому одним из важнейших направлений в области пожарной безопасности является обучение работников.

Установлены следующие виды обучения работников мерам пожарной безопасности:

- противопожарный инструктаж;
- пожарно-технический минимум.

Ответственность за организацию и своевременность обучения несут руководители и должностные лица. Требования к обучению приведены в нормах пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций».

Сроки, место и порядок проведения противопожарного инструктажа и пожарно-технического минимума рационально установить в соответствующих приложениях к приказу об обеспечении пожарной безопасности.

Для привлечения работников предприятий к работе по предупреждению и борьбе с пожарами на объектах могут создаваться пожарно-технические комиссии (ПТК) и добровольные пожарные дружины (ДПД). ПТК и ДПД создаются приказом руководителя предприятия. Функции, права и обязанности их членов определяются в соответствующих приложениях к приказу об обеспечении пожарной безопасности.

При наличии на объектах горючей среды, вероятность возникновения пожара всегда существует. Поэтому пожарная безопасность должна обеспечиваться и решением задачи минимизации ущерба в случае возникновения пожара (обеспечение безопасности людей при пожаре, ограничение его распространения, создание условий для успешного тушения пожара). Для этого, прежде всего, необходимо организовать:

- обучение персонала действиям при пожаре;
- создание условий для быстрой и безопасной эвакуации людей;
- обеспечение средствами и системами пожаротушения и пожарной сигнализации, оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре, противодымной защиты, а также поддержание их в надлежащем состоянии и т.д.

## **4.2.3. Ответственность за нарушение требований пожарной безопасности**

За нарушение требований пожарной безопасности предусмотрена дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая, административная или уголовная ответственность.

Дисциплинарная ответственность реализуется на предприятии правами руководителя и предусмотрена Трудовым кодексом РФ.

Административная ответственность может реализовываться как правами надзорных органов, так и в судебном порядке.

Рассматривать дела об административных правонарушениях, предусмотренных статьями 11.16, 20.4 Кодекса РФ об административных правонарушениях, и назначать административные наказания от имени органов, осуществляющих государственный пожарный надзор, вправе государственные инспектора по пожарному надзору.

При этом могут налагаться следующие административные наказания:

- предупреждение; – административный штраф;
- административное приостановление деятельности.

Например, несанкционированное перекрытие проездов к зданиям и сооружениям, установленных для пожарных машин и техники влечет наказание в виде административного штрафа:

- от 5 000 до 10 000 рублей – для юридических лиц;
- от 500 до 1 000 рублей – для должностных лиц;
- от 300 до 500 рублей – для граждан.

Уголовная ответственность наступает по решению суда. За преступления в области пожарной безопасности предусмотрены статьи 167, 168, 219.

#### **Статья 167. Умышленные уничтожение или повреждение имущества**

Умышленные уничтожение или повреждение чужого имущества, совершенные из хулиганских побуждений, путем поджога, если эти деяния повлекли причинение значительного ущерба, – наказываются лишением свободы на срок до 5 лет.

#### **Статья 168. Уничтожение или повреждение имущества по неосторожности**

Уничтожение или повреждение чужого имущества в крупном размере, совершенные путем неосторожного обращения с огнем или иными источниками повышенной опасности, – наказываются штрафом в размере до 120 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 1 года, либо исправительными работами на срок от одного 1 до 2 лет, либо ограничением свободы на срок до 3 лет, либо лишением свободы на срок до 1 года.

#### **Статья 219. Нарушение правил пожарной безопасности**

1. Нарушение правил пожарной безопасности, совершенное лицом, на котором лежала обязанность по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, – наказывается штрафом в размере до 80 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 6 месяцев, либо ограничением свободы на срок до 3 лет, либо лишением свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, – наказывается ограничением свободы на срок до 5 лет или лишением свободы на срок до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, – наказывается лишением свободы на срок до 7 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

### **4.2.4. Классификация зданий и помещений**

**Категория пожарной опасности здания (сооружения, помещения, пожарного отсека)** – классификационная характеристика пожарной опасности объекта, определяемая количеством и пожароопасными свойствами находящихся (обращающихся) в них веществ и

материалов с учетом особенностей технологических процессов, размещенных в них производств (СТ СЭВ 383-87).

Определение категории помещений, зданий и наружных установок производится на стадии их проектирования в соответствии с НПБ 105-03 «Определение категорий помещений, зданий и наружных установок по взрывопожарной и пожарной опасности», а также нормами технологического проектирования, утвержденными в установленном порядке.

Категорированию подлежат объекты складского и производственного назначения.

Категории объектов по взрывопожарной и пожарной опасности устанавливаются для выбора противопожарных технических решений при проектировании и противопожарных мер при эксплуатации помещений, зданий и наружных установок. Так, например, с учетом категории осуществляется выбор оборудования, определяется состав и порядок размещения средств пожаротушения, устанавливается противопожарный режим и т.д.

**Взрывопожароопасным помещениям присваиваются категории А и Б, пожароопасным – В1 – В4 в зависимости.**

Категории Г соответствуют помещения, где имеются негорючие вещества и материалы в горячем, раскаленном или расплавленном состоянии, процесс обработки которых сопровождается выделением лучистого тепла, искр и пламени; горючие газы, жидкости и твердые вещества, которые сжигаются или утилизируются в качестве топлива.

К категории Д относятся помещения, в которых находятся негорючие вещества и материалы в холодном состоянии.

Категория взрывопожарной и пожарной опасности и класс зоны по правилам устройства электроустановок следует обозначать на дверях помещений всех производственных и складских помещений.

Категория здания по взрывопожарной и пожарной опасности определяется на основе расчета суммарной площади помещений соответствующих категорий и наличия в них установок автоматического пожаротушения.

Например, здание относится к категории В, если одновременно выполнены два условия:

- здание не относится к категориям А или Б;
- суммарная площадь помещений категорий А, Б и В превышает 5 % (10 %, если в здании отсутствуют помещения категорий А и Б) суммарной площади всех помещений.

Допускается не относить здание к категории В, если суммарная площадь помещений категорий А, Б и В в здании не превышает 25 % суммарной площади всех размещенных в нем помещений (но не более 3500 м<sup>2</sup>) и эти помещения оборудуются установками автоматического пожаротушения.

Определение категорий зданий следует осуществлять путем последовательной проверки принадлежности их к категориям от высшей (А) к низшей (Д).

#### **4.2.5. Понятие о противопожарном режиме**

**Противопожарный режим** – комплекс установленных норм поведения людей, правил выполнения работ и эксплуатации объекта (изделия), направленных на обеспечение его пожарной безопасности.

В каждой организации распорядительным документом должен быть установлен соответствующий их пожарной опасности противопожарный режим, в том числе:

- определены и оборудованы места для курения;
- определены места и допустимое количество одновременно находящихся в помещениях сырья, полуфабрикатов и готовой продукции;
- установлен порядок уборки горючих отходов и пыли, хранения промасленной спецодежды;
- определен порядок обесточивания электрооборудования в случае пожара и по окончании рабочего дня;

- регламентированы: порядок проведения временных огневых и других пожароопасных работ; порядок осмотра и закрытия помещений после окончания работы; действия работников при обнаружении пожара;
- определен порядок и сроки прохождения противопожарного инструктажа и занятий по пожарно-техническому минимуму, а также назначены ответственные за их проведение.

Конкретные требования к организации и обеспечению противопожарного режима определены в Правилах пожарной безопасности.

Например:

- территория предприятий, в пределах противопожарных разрывов между зданиями, сооружениями и открытыми складами, должна своевременно очищаться от горючих отходов, мусора, тары, опавших листьев, сухой травы и т.п.;
- разведение костров, сжигание отходов и тары не разрешается ближе 50 м до зданий и сооружений;
- во всех производственных, административных, складских и вспомогательных помещениях на видных местах должны быть вывешены таблички с указанием номера телефона вызова пожарной охраны.

#### **4.2.6. Режимные требования пожарной безопасности к путям эвакуации**

При эксплуатации эвакуационных путей и выходов должно быть обеспечено соблюдение проектных решений и требований нормативных документов по пожарной безопасности (в том числе по освещенности, количеству, размерам и объемно-планировочным решениям эвакуационных путей и выходов, а также по наличию на путях эвакуации знаков пожарной безопасности).

Двери на путях эвакуации должны открываться свободно и по направлению выхода из здания, за исключением дверей, открывание которых не нормируется требованиями нормативных документов по пожарной безопасности.

**Запоры на дверях эвакуационных выходов должны обеспечивать людям, находящимся внутри здания (сооружения), возможность свободного открывания запоров изнутри без ключа.**

**При эксплуатации эвакуационных путей и выходов запрещается:**

- загромождать эвакуационные пути и выходы (в том числе проходы, коридоры, тамбуры, галереи, лифтовые холлы, лестничные площадки, марши лестниц, двери, эвакуационные люки) различными материалами, изделиями, оборудованием, производственными отходами, мусором и другими предметами, а также забивать двери эвакуационных выходов; – устраивать в тамбурах выходов (за исключением квартир и индивидуальных жилых домов) сушилки и вешалки для одежды, гардеробы, а также хранить (в том числе временно) инвентарь и материалы;
- устраивать на путях эвакуации пороги (за исключением порогов в дверных проемах), раздвижные и подъемно-опускные двери и ворота, вращающиеся двери и турникеты, а также другие устройства, препятствующие свободной эвакуации людей;
- применять горючие материалы для отделки, облицовки и окраски стен и потолков, а также ступеней и лестничных площадок на путях эвакуации (кроме зданий V степени огнестойкости);
- фиксировать самозакрывающиеся двери лестничных клеток, коридоров, холлов и тамбуров в открытом положении (если для этих целей не используются автоматические устройства, срабатывающие при пожаре), а также снимать их;
- остеклять или закрывать жалюзи воздушных зон в незадымляемых лестничных клетках;
- заменять армированное стекло обычным в остеклении дверей и фрамуг.

**Ковры, ковровые дорожки и другие покрытия полов в помещениях с массовым пребыванием людей должны надежно крепиться к полу.**

#### **4.2.7. Меры пожарной безопасности при проведении огневых работ**

Требования пожарной безопасности при проведении огневых работ определены в СНиП 12-03, ГОСТ 12.3.003 и других нормативных документах.

Рабочие места при выполнении огневых работ могут быть постоянными и временными, стационарными и нестационарными. Стационарные рабочие места организуются на действующих предприятиях в специально оборудованных помещениях и открытых площадках. Нестационарные рабочие места организуются на строящихся или действующих предприятиях (объектах) при производстве строительных, монтажных и других временных работ.

На проведение всех видов огневых работ на временных местах (кроме строительных площадок и частных домовладений) руководитель объекта должен оформить наряд-допуск.

Места проведения огневых работ следует обеспечивать первичными средствами пожаротушения (огнетушитель, ящик с песком и лопатой, ведром с водой).

Не разрешается размещать постоянные места для проведения огневых работ в пожароопасных и взрывопожароопасных помещениях.

С целью исключения попадания раскаленных частиц металла в смежные помещения, соседние этажи и т. п. все смотровые, технологические и другие люки (лючки), вентиляционные, монтажные и другие проемы (отверстия) в перекрытиях, стенах и перегородках помещений, где проводятся огневые работы, должны быть закрыты негорючими материалами.

Место проведения огневых работ должно быть очищено от горючих веществ и материалов.

Настилы полов, отделка и облицовка, а также изоляция и части оборудования, выполненные из горючих материалов, должны быть защищены от попадания на них искр металлическими экранами, асбестовым полотном или другими негорючими материалами и при необходимости политы водой.

##### **При проведении огневых работ запрещается:**

- приступать к работе при неисправной аппаратуре;
- производить огневые работы на свежеекрашенных горючими красками (лаками) конструкциях и изделиях;
- использовать одежду и рукавицы со следами масел, жиров, бензина, керосина и других горючих жидкостей;
- хранить в сварочных кабинах одежду, легковоспламеняющиеся и горючие жидкости и другие горючие материалы;
- допускать к самостоятельной работе учеников, а также работников, не имеющих квалификационного удостоверения и талона по технике пожарной безопасности;
- допускать соприкосновение электрических проводов с баллонами со сжатыми, сжиженными и растворенными газами;
- производить работы на аппаратах и коммуникациях, заполненных горючими и токсичными веществами, а также находящихся под электрическим напряжением;
- проведение огневых работ одновременно с устройством гидроизоляции и пароизоляции на кровле, монтажом панелей с горючими и трудногорючими утеплителями, наклейкой покрытий полов и отделкой помещений с применением горючих лаков, клеев, мастик и других горючих материалов.

По окончании работ вся аппаратура и оборудование должны быть убраны в специально отведенные помещения (места).

После окончания огневых работ их исполнитель, а также лицо, ответственное за проведение работ, обязаны тщательно осмотреть место их проведения. Руководитель или ответственный за пожарную безопасность объекта должны обеспечить проверку места проведения огневых работ в течение 3 – 5 часов после их окончания.

#### **4.2.8. Организация и проведение противопожарных тренировок**

На объектах с массовым пребыванием людей (50 и более человек) в дополнение к схематическому плану эвакуации людей при пожаре должна быть разработана инструкция, определяющая действия персонала по обеспечению безопасной и быстрой эвакуации людей, по которой не реже одного раза в полугодие должны проводиться практические тренировки всех задействованных для эвакуации работников.

Для объектов с ночным пребыванием людей (детские сады, школы-интернаты, больницы и т. п.) в инструкции должны предусматриваться два варианта действий: в дневное и в ночное время. Руководители указанных объектов ежедневно в установленное Государственной противопожарной службой время сообщают в пожарную часть, в районе выезда которой находится объект, информацию о количестве людей, находящихся на каждом объекте.

В плане проведения противопожарной тренировки целесообразно отразить отработываемые вопросы, отведенное на них время, действия руководителя тренировки и персонала. Для оценки эффективности действий людей и выявления недостатков назначаются посредники.

Результаты проведения противопожарных тренировок необходимо фиксировать документально в Журнале или в виде акта. При этом целесообразно включить следующие данные: дата проведения учения, вводная информация (например, срабатывание систем пожарной автоматики или обнаружения пожара (признаков пожара) сотрудником), общее время эвакуации, хронометраж отдельных эпизодов эвакуации, а так же выявленные недостатки и положительные примеры действий людей при пожаре. На основе разбора учебной эвакуации, принимаются меры по повышению уровня пожарной безопасности здания.

#### **4.2.9. Порядок применения первичных средств пожаротушения**

Порядок применения огнетушителей приведен на маркировочной надписи (этикетке). Особое внимание следует обратить на классы пожаров, которые могут тушить огнетушители и требования безопасности.

В НПБ 166-97 и ряде других нормативных документах установлены следующие классы пожаров:

- **А** – пожары твердых веществ (дерево, бумага, уголь, текстиль, пластмассы и т.д.);
- **В** – пожары горючих жидкостей или плавящихся твердых веществ (бензин, спирт и т.д.);
- **С** – пожары газов (бытовой газ, водород, пропан и т.д.);
- **Д** – пожары металлов и их сплавов (алюминий, натрий и т.д.);
- **Е** – пожары, связанные с горением электроустановок.

Необходимо придерживаться следующих правил работы с огнетушителями:

- очаг пожара следует тушить с наветренной стороны, начиная с его переднего края постепенно перемещаясь вглубь;
- начинать тушение разлившихся легковоспламеняющихся и горючих жидкостей с передней кромки, направляя струю порошка на горящую поверхность, а не на пламя;
- льющуюся с высоты горящую жидкость тушить сверху вниз;
- горящую вертикальную поверхность тушить сверху вниз;
- при наличии нескольких огнетушителей необходимо применять их одновременно;
- не подносите огнетушитель, позволяющий тушить пожары класса Е, ближе 1 метра (более подробная информация о безопасном расстоянии может быть на маркировочной надписи) к горящей электроустановке;
- не беритесь рукой за раструб и металлические части, расположенные вблизи него, углекислотного огнетушителя во избежание обморожения;
- следите, чтобы потушенный очаг не вспыхнул снова (никогда не поворачивайтесь к нему спиной);
- после использования огнетушитель необходимо отправить на перезарядку.

При тушении пожара в помещении с помощью газовых передвижных (то есть на колесах или тележке) огнетушителей (углекислотные или хладоновые) необходимо учитывать возможность снижения содержания кислорода в воздухе помещений ниже предельного значения и использовать изолирующие средства защиты органов дыхания.

Песок и земля применяются для тушения небольших очагов горения, в том числе проливов горючих жидкостей. Начинать насыпать песок следует в основном по внешней кромке горящей зоны, стараясь окружить им место горения для предотвращения растекания жидкости. Затем при помощи лопаты нужно покрыть горящую поверхность слоем песка, который впитает жидкость. После того как огонь с горячей жидкости будет сбит, нужно сразу же приступить к тушению горящих окружающих предметов.

Кошма предназначена для изоляции очага горения от доступа воздуха. Этот метод очень эффективен, но применяется лишь при небольшом очаге горения. Нельзя использовать для тушения загорания синтетические ткани.

#### **4.2.10. Действия при пожаре**

Каждый гражданин при обнаружении пожара или признаков горения (задымление, запах гари, повышение температуры и т. п.) должен:

- незамедлительно сообщить об этом по телефону в пожарную охрану (при этом необходимо назвать адрес объекта, место возникновения пожара, а также сообщить свою фамилию);
- принять по возможности меры по эвакуации людей, тушению пожара и сохранности материальных ценностей.

### **РАЗДЕЛ 5. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ РАБОТНИКОВ В АВАРИЙНЫХ СИТУАЦИЯХ И ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ ПОСТРАДАВШИМ НА ПРОИЗВОДСТВЕ**

#### **Тема 5.1. Оказание первой помощи пострадавшим на производстве**

##### **5.1.1. Правовые аспекты оказания первой помощи**

По данным Всемирной Организации Здравоохранения 20% из числа погибших могли быть спасены при своевременно оказанной им первой помощи.

Процесс оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве состоит из двух этапов:

- оценка состояния пострадавшего;
- практические мероприятия по оказанию первой помощи.

В соответствии со статьей 125 Уголовного кодекса РФ заведомое оставление без помощи лица, находящегося в опасном для жизни или здоровья состоянии и лишенного возможности принять меры к самосохранению по малолетству, старости, болезни или вследствие своей беспомощности, в случаях, если виновный имел возможность оказать помощь этому лицу и был обязан иметь о нем заботу либо сам поставил его в опасное для жизни или здоровья состояние, наказывается штрафом в размере до 80 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 6 месяцев, либо обязательными работами на срок от 120 до 180 часов, либо исправительными работами на срок до 1 года, либо арестом на срок до 3 месяцев, либо лишением свободы на срок до 1 года.

Одним из документов, регламентирующих порядок оказания первой помощи, является Межотраслевая инструкция по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве (далее – Инструкция).

Инструкция является именованным личным нормативным документом для каждого работника и должна постоянно находиться у него.

При отклонении от установленного порядка работник, в случае неблагоприятного исхода, несет ответственность в соответствии с законодательством РФ. Так согласно части 1 статьи 109 Уголовного кодекса РФ причинение смерти по неосторожности наказывается

ограничением свободы на срок до 2 лет или лишением свободы на тот же срок. Причинение тяжкого вреда здоровью по неосторожности в соответствии с частью 1 статьи 118 Уголовного кодекса РФ наказывается штрафом в размере до 80 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 6 месяцев, либо обязательными работами на срок от 180 до 240 часов, либо исправительными работами на срок до 2 лет, либо ограничением свободы на срок до 3 лет, либо арестом на срок от 3 до 6 месяцев.

### **5.1.2. Оценка состояния пострадавшего**

В первую очередь следует оценить степень опасности сложившейся ситуации для проведения спасательных мероприятий и принять меры предосторожности для себя и пострадавшего. Нельзя подвергать себя неоправданному риску.

В зависимости от сложившейся ситуации для этого может понадобиться:

- удалить пострадавшего из-под завала/из воды, очага пожара;
- погасить горящую одежду;
- прекратить действие электрического тока, химического вещества и т.п.

Для определения характера и степени повреждения необходимо провести тщательный осмотр, опрос (при возможности) и осторожное исследование (ощупывание) пострадавшего (голова, туловища, конечностей).

Это позволит определить локализацию травмы (перелома костей, ушиба, раны) и оценить ее опасность для жизни и здоровья пострадавшего.

Оценка тяжести состояния пострадавшего производится по соответствующим признакам опасных повреждений и состояний. При этом наиболее распространенным документом является Межотраслевая инструкция по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве. Признаки опасных повреждений и состояний

### **Признаки опасных повреждений и состояний**

<b>Типы</b>	<b>Признаки</b>
Внезапной смерть (когда каждая потерянная секунда может стать роковой)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие сознания</li> <li>2. Нет реакции зрачков на свет</li> <li>3. Нет пульса на сонной артерии</li> </ol>
Биологической смерть (Когда проведение реанимации бессмысленно)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высыхание роговицы глаза (появление "селедочного" блеска)</li> <li>2. Деформация зрачка при осторожном сжатии глазного яблока пальцами</li> <li>3. Появление трупным пятен</li> </ol>
Кома	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Потеря сознания больше чем на 4 минуты</li> <li>2. Обязательно есть пульс на сонной артерии</li> </ol>
Артериальное кровотечение	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Алая кровь бьет из раны фонтанирующей струей</li> <li>2. Над раной образуется валик из вытекающей крови</li> <li>3. Большое кровавое пятно на одежде или лужа крови возле пострадавшего</li> </ol>
Венозное кровотечение	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кровь пассивно стекает из раны</li> <li>2. Очень темный цвет крови</li> </ol>

### **5.1.3. Универсальная схема оказания первой помощи**



В Межотраслевой инструкции по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве установлена следующая последовательность действий при оказании первой помощи:

1. Если нет сознания и нет пульса на сонной артерии – приступить к реанимации (искусственному дыханию и непрямому массажу сердца).
2. Если нет сознания, но есть пульс на сонной артерии – повернуть пострадавшего на живот и очистить ротовую полость.
3. При артериальном кровотечении – наложить жгут.
4. При наличии ран – наложить повязки.
5. Если есть признаки переломов костей конечностей – наложить транспортные шины.

#### **5.1.4. Оказание первой помощи при внезапной (клинической) смерти**

**1. Убедиться в отсутствии пульса на сонной артерии. Нельзя терять время на определение признаков дыхания!**

**2. Освободить грудную клетку от одежды и расстегнуть поясной ремень.**

**3. Прикрыть двумя пальцами мечевидный отросток и нанести удар кулаком по груди. Нельзя наносить удар:**

- не освободив грудную клетку от одежды и не расстегнув поясной ремень;
- по мечевидному отростку или в область ключиц;
- при наличии пульса на сонной артерии

**4. Проверить пульс. Если пульса нет, то начать непрямой массаж сердца. При этом следует придерживаться следующих правил:**

- частота нажатия 50-80 раз в минуту;
- глубина продавливания грудной клетки должна быть не менее 3-4 см;
- нельзя располагать ладонь на груди так, чтобы большой палец был направлен на спасателя.

**5. Сделать «вдох» искусственного дыхания. Для этого:**

- зажать нос;
- захватить подбородок;
- запрокинуть голову пострадавшего;
- сделать максимальный выдох в рот пострадавшего.

**6. Выполнять комплекс реанимации:**

- либо до появления самостоятельного дыхания и самостоятельной сердечной деятельности;
- либо до прибытия медицинских работников;
- либо до появления признаков биологической смерти.

Оптимальное соотношение надавливаний на грудную клетку и вдохов искусственной вентиляции легких – 30:2, независимо от количества участников реанимации.

#### **Организация действия спасателей**

##### **Первый спасатель.**

Проводит непрямой массаж сердца, отдает команду «Вдох!» и контролирует эффективность вдоха по подъему грудной клетки.

##### **Второй спасатель.**

Проводит искусственное дыхание, контролирует реакцию зрачков, пульс на сонной артерии и информирует партнеров о состоянии пострадавшего: «Есть реакция зрачков! Нет пульса! Есть пульс!» и т.п.

##### **Третий спасатель.**

Приподнимает ноги пострадавшего для лучшего притока крови к сердцу и готовится к смене партнера, выполняющего непрямой массаж сердца.

### **5.1.5. Первая помощь при коме, кровотечениях, обмороке**

#### **Порядок действий при коматозном состоянии:**

1. Убедиться в наличии пульса на сонной артерии.
2. Повернуть пострадавшего грудью к себе на колени и очистить ротовую полость
3. Уложить пострадавшего на живот и приложить холод к голове. Нельзя оставлять человека в состоянии комы лежащим на спине.

#### **Порядок действий в случаях обморока:**

1. Убедиться в наличии пульса на сонной артерии.
2. Освободить грудную клетку от одежды и расстегнуть поясной ремень.
3. Приподнять ноги.
4. Надавить на болевую точку (под носом).

#### **Порядок действий при термических ожогах:**

##### **Правила обработки ожога без нарушения целостности ожоговых пузырей и кожи.**

1. Подставить обожженную поверхность под струю холодной воды на 10-15 минут и (или) приложить холод на 20-30 минут. Нельзя смазывать обожженную поверхность маслами и жирами и прикладывать лед непосредственно на кожу.

2. Правила обработки ожога с нарушением целостности ожоговых пузырей и кожи. Накрыть обожженную поверхность сухой чистой тканью, поверх которой приложить холод. Узнать, нет ли у пострадавшего аллергической реакции на лекарственные средства.

Предложить 2-3 таблетки анальгина и обильное питье. Нельзя бинтовать обожженную поверхность и промывать ее водой.

## **РАЗДЕЛ 6. РАССЛЕДОВАНИЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПОСТРАДАВШИХ НА ПРОИЗВОДСТВЕ**

### **Тема 6.1. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве**

#### **6.1.1. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету**

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

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;
- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междуменного 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 междуменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;
- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные в части третьей статьи 227 Трудового кодекса РФ, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

Расследованию как несчастные случаи подлежат события, в результате которых получены:

- травма;
- ожог;
- утопление;
- обморожение;
- тепловой удар;
- поражение электрическим током, молнией, излучением;
- укусы животных и насекомых;
- иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов.

#### **Повлекшие:**

- необходимость перевода на другую работу;
- временную или стойкую утрату работоспособности;
- смерти.

#### **Произошедшие:**

В течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работ, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни. при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению трудового договора. при следовании к месту служебной командировки и обратно во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком. при осуществлении других правомерных действий обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

### **6.1.2. Обязанности работодателя при несчастном случае**

**При несчастных случаях, работодатель (его представитель) обязан:**

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

### **6.1.3. Порядок извещения о несчастных случаях**

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

- в соответствующую государственную инспекцию труда;
- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;
- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;
- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие государственную инспекцию труда, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях – в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего

функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

В статье 228 Трудового кодекса РФ также определен порядок извещения капитаном и работодателем (судовладельцем) о несчастных случаях, происшедших на находящемся в плавании судне.

#### **6.1.4. Порядок формирования комиссий**

##### **Формирование комиссии по расследованию несчастных случаев**

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются:

- специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя;
- представители работодателя;
- представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда.

Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются:

- государственный инспектор труда;
- представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию);
- представитель территориального объединения организаций профсоюзов;
- при несчастных случаях с застрахованными – представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, то состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда – главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, - руководитель этого территориального органа.

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

По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

### **Особенности формирования комиссий в отдельных случаях**

В расследовании несчастного случая у работодателя – физического лица принимают участие:

- указанный работодатель или его полномочный представитель;
- доверенное лицо пострадавшего;
- специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Несчастный случай, произошедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, произошедший 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, произошедший с лицом, выполнявшим по поручению работодателя (его представителя) работу на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, производящим эту работу, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которого она проводилась.

Несчастный случай, произошедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству. В этом случае работодатель (его представитель), проводивший расследование, с письменного согласия работника может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.

Расследование несчастного случая, произошедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой и возглавляемой работодателем (его представителем), с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии.

При несчастном случае, произошедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии

утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

### **6.1.5. Сроки расследования**

#### **Схема расследования**

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение 3 дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение 1 месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

### **6.1.6. Порядок проведения расследования несчастных случаев**

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

При расследовании каждого несчастного случая комиссия (в предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая):

- выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;
- получает необходимую информацию от работодателя (его представителя);
- объяснения от пострадавшего (по возможности).

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

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

Материалы расследования несчастного случая включают: приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая, планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия (при необходимости - фото- и видеоматериалы), 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 и другие документы, состав которых приведен в статье 229.2 Трудового кодекса РФ. Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

На основании собранных материалов расследования комиссия (в предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая):

- устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;
- вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев;
- определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности;
- в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая;
- квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством. Случаи острого отравления или радиационного воздействия, превысившего установленные нормы, расследуются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях и формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев, утверждаются в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;
- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;
- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

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

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа комиссия (в предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

### **6.1.7. Оформление материалов расследования несчастных случаев**

#### **Оформление материалов расследования 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.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

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

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

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

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия (в предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

#### **6.1.8. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве**

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии (в предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая) в трехдневный срок после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, у которого произошел данный несчастный случай. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются: в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, - по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае - также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

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), закончившихся смертью, 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 проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

СОГЛАСОВАНО

Зам. Директора по науке ИПКОН РАН



С.Д. Викторов

Зам. Директора по инновациям и развитию ИПКОН РАН



А.З. Вартанов

РАЗРАБОТАЛ

Специалист по охране труда



А.П. Уварова