

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

А.Б. Булгаков, В.Н. Аверьянов

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА:
Правовые и организационные вопросы охраны труда

Учебное пособие

Благовещенск
Издательство АмГУ
2019

ББК68.9я73

Б40

*Печатается по решению
редакционно-издательского совета
инженерно-физического факультета
Амурского государственного
университета*

Рецензент:

Г.В. Пчелинова - начальник отдела трудовых отношений, охраны и условий труда Управления занятости населения Амурской области

Б40 Безопасность труда: Правовые и организационные вопросы охраны труда: учебное пособие / сост.: А.Б. Булгаков, В.Н. Аверьянов. – Благовещенск : Изд-во АмГУ, 2019. – 197 с.

В учебном пособии изложены основные положения охраны труда: терминология в области охраны труда, основные формы деятельности человека и его работоспособность, классификация опасных и вредных производственных факторов, правовые и организационные вопросы. Учебное пособие разработано с учетом последних изменений в законах РФ и нормативных документах по охране труда.

Учебное пособие предназначено для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров 20.03.01 «Техносферная безопасность», может быть рекомендовано студентам всех направлений подготовки бакалавров и специалистов при изучении раздела «Безопасность деятельности на производстве» дисциплины «Безопасность жизнедеятельности».

В авторской редакции.

© Амурский государственный университет, 2019

© Булгаков А.Б., Аверьянов В.Н., составление, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Основные положения безопасности труда	7
1.1 Основные термины и определения	7
1.2 Основные формы деятельности человека	14
1.3 Работоспособность человека и её динамика	20
1.4 Антропометрические характеристики человека	26
1.5 Контрольные вопросы к разделу «Основные положения безопасности труда»	33
2 Опасные и вредные производственные факторы	35
2.1 Общие положения и основные подходы при классификации опасных и вредных производственных факторов	35
2.2 Классификация опасных и вредных производственных факторов, обладающих свойствами физического воздействия на организм человека	43
2.3 Классификация опасных и вредных производственных факторов, обладающих свойствами химического воздействия на организм человека	47
2.4 Классификация опасных и вредных производственных факторов, обладающих свойствами биологического воздействия на организм человека	49
2.5 Классификация опасных и вредных производственных факторов, обладающих свойствами психофизиологического воздействия на организм человека	52
2.6 Контрольные вопросы к разделу «Опасные и вредные производственные факторы»	54
3 Правовое обеспечение охраны труда	56
3.1 Основные положения законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда	56
3.2 Нормативные правовые акты по охране труда и ответственность за их несоблюдение	61
3.3 Охрана труда женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет	74
3.4 Рабочее время и время отдыха	77
3.5 Компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	87
3.6 Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства российской федерации о труде и об охране труда	97
3.7 Общественный контроль за охраной труда	102
3.8 Контрольные вопросы к разделу «Правовое обеспечение охраны труда»	109
4 Организация работ по охране труда в организации	111
4.1 Организация работы по охране труда	111
4.2 Система управления охраной труда	112

4.3 Служба охраны труда	120
4.4 Кабинет охраны труда, уголок охраны труда	135
4.5 Специальная оценка условий труда на рабочих местах в организации	140
4.6 Разработка и утверждение инструкций по охране труда	147
4.7 Инструктаж, обучение и проверка знаний работников, специалистов и руководителей организации по охране труда	151
4.8 Организация предварительных и периодических медицинских осмотров	161
4.9 Обеспечения работников организации средствами индивидуальной защиты	172
4.10 Устройство санитарно-бытовых помещений группы производственных процессов	180
4.11 Контрольные вопросы к разделу «Организация работ по охране труда в организации»	193
Библиографический список	195
Приложение Форма личной карточки учета выдачи СИЗ	197

ВВЕДЕНИЕ

В учебном пособии «Безопасность труда: Правовые и организационные вопросы охраны труда» приведен материал, изучаемый студентами направления подготовки 20.03.01 «Техносферная безопасность» профиль «Безопасность жизнедеятельности в техносфере» в дисциплине «Безопасность труда». Материал в пособии излагается в соответствии с рабочей программы дисциплины «Безопасность труда», в систематизированной форме, удобной для усвоения материала студентами. В конце каждого раздела приведены контрольные вопросы для самопроверки усвоенных знаний.

Для подготовки пособия использовались актуализированные документы из ИПС «КонсультантПлюс» и «Техэксперт: Охрана труда».

В разделе «Основные положения безопасности труда» рассматривается современная терминология в области охраны и вопросы, связанные с деятельностью человека в производственной среде.

В разделе «Опасные и вредные производственные факторы» приведена обширная современная квалификация опасных и вредных производственных факторов.

В разделе «Правовое обеспечение охраны труда» рассматриваются вопросы правового обеспечения охраны труда: законодательство РФ о труде и об охране труда; нормативные правовые акты по охране труда; охрана труда женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет; рабочее время и время отдыха; компенсации за работу во вредных условиях труда; государственный и общественный контроль за соблюдением требований охраны труда.

В разделе «Организация работ по охране труда в организации» рассматриваются вопросы, связанные с организацией охраны труда на уровне предприятия: организационная работа по вопросам охраны труда; система управления охраной труда в организации; служба охраны труда; кабинет и уголки охраны труда; специальная оценка условий труда; разработка и утверждение инструкций по охране труда на рабочем месте; инструктаж, обучение и проверка зна-

ний работников, специалистов и руководителей организации по охране труда;
организация предварительных и периодических медицинских осмотров;
устройство санитарно-бытовых помещений группы производственных процес-
сов.

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

1.1 Основные термины и определения

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

Требования охраны труда - требования, выполнение которых обеспечивает безопасные и безвредные условия труда и регламентирует безопасное поведение работника в процессе его трудовой деятельности.

Безопасность труда - вид деятельности по обеспечению безопасности трудовой деятельности работающих (преимущественно от поражения опасных производственных факторов).

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих опасных и (или) вредных производственных факторов при соблюдении регламентированных мер безопасности исключено, либо риски воздействия опасных производственных факторов являются допустимыми, а уровни воздействия вредных производственных факторов не превышают установленных нормативов.

Производственная деятельность - совокупность действий людей с применением орудий труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающее в себя производство и переработку различных видов сырья, строительства, оказания различного рода услуг.

Производственная среда - окружающая работающего человека среда, в которой он осуществляет рабочие операции простого процесса труда.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (см. рисунок 1).

Вредный производственный фактор: Фактор производственной среды и (или) трудового процесса, воздействие которого в определенных условиях на

организм работающего может сразу или впоследствии привести к заболеванию, в том числе смертельному, или отразиться на здоровье потомства пострадавшего, или в отдельных специфичных случаях перехода в опасный производственный фактор - вызвать травму:

а) в безопасности труда применяется концепция порогового воздействия, согласно которой вредный производственный фактор (исключая ионизирующие излучения) неблагоприятно воздействует на организм человека только при превышении интенсивности своего воздействия (и/или полученной дозы) выше некоторого порогового предельно допустимого значения. Последствия этого воздействия могут проявиться сразу (острое заболевание) или спустя какое-то (иногда длительное - годы) время (хроническое заболевание);

б) ионизирующие излучения не имеют порога воздействия на организм человека, однако характер воздействия сверхмалых, малых и больших доз облучения различен.

в) для описания случаев внезапно развившегося на работе острого смертельного профессионального заболевания, которое внешне похоже на несчастный случай травмирования, а также для редких случаев нанесения травмы вредным производственным фактором говорят, что вредный производственный фактор становится опасным производственным фактором (что сильно запутывает терминологию и ее применение).

Опасный производственный фактор: Фактор производственной среды и (или) трудового процесса, воздействие которого в определенных условиях на организм работающего может привести к травме, в том числе смертельной.

Рабочее место – место, на котором работник должен находиться или на которое необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

В соответствии с ГОСТ 12.1.005 – 88. ССБТ «Общие санитарно-гигиенические критерии к воздуху рабочей зоны» (рисунки 2 и 3):

- постоянное рабочее место – место, на котором работник находится 2 часа непрерывно или более 50 % рабочей смены;

- непостоянное рабочее место – место, на котором работник находится меньше 2 часов или менее 50 % рабочей смены;

- рабочая зона – пространство, ограниченное по высоте на уровне 2 м от поверхности пола или площадки, на которой находятся постоянные или временные рабочие места.

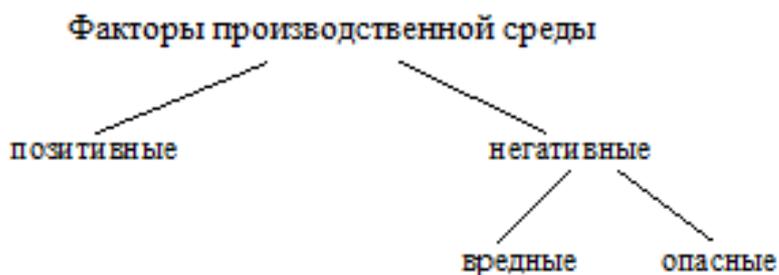


Рисунок 1 – Факторы производственной среды

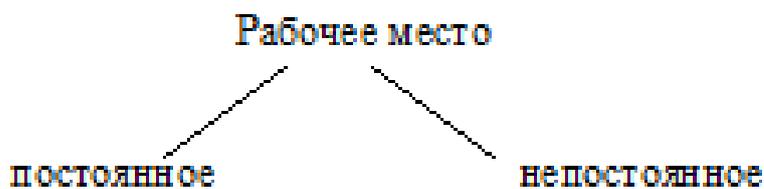


Рисунок 2 – К пояснению термина «рабочее место»

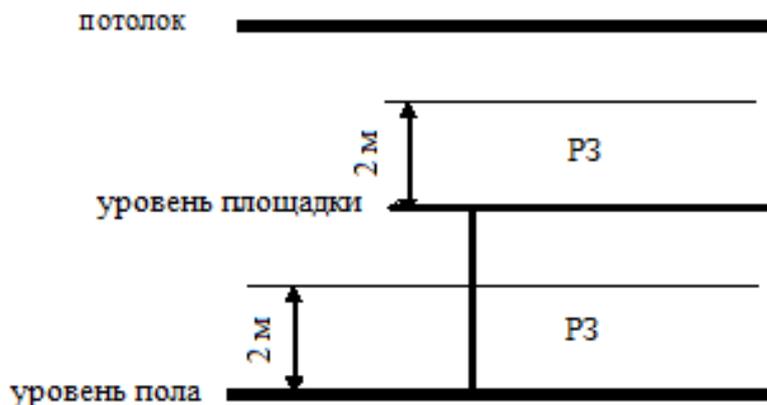


Рисунок 3 – К пояснению термина «рабочая зона» (PЗ)

Предельно допустимое значение вредного производственного фактора - нормативно утверждаемая граница уровня воздействия на организм работающего при ежедневной и/или еженедельной регламентируемой продолжительности рабочего времени в течение всего трудового стажа, при которой допускается работать, поскольку это не приводит к производственно-обусловленному или профессиональному заболеванию как в период трудовой деятельности, так и после ее окончания, а также не оказывает неблагоприятного влияния на здоровье потомства. Предельно допустимое значение вредного производственного фактора является основным интегральным показателем в рамках концепции порогового воздействия и имеет медико-юридический характер, основанный на обобщении прямых и косвенных лабораторных исследований и оценке влияния на потомство работающего с учетом социально-экономической приемлемости поддержания этих значений для рентабельного производства. Наиболее известны предельно допустимые концентрации (ПДК), предельно допустимые уровни (ПДУ), предельно допустимые дозы (ПДД). Конкретные предельно допустимые значения могут иметь разные названия и величины в разных странах из-за различий в национальных законодательствах.

Средства защиты - технические средства, предназначенные для предотвращения и/или уменьшения воздействия опасных и/или вредных производственных факторов на организм работающего.

Средства индивидуальной защиты (СИЗ) - средства защиты одного работающего, функционально связанные с его организмом.

Средства коллективной защиты - средства защиты работающих, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным помещением (зданием), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом.

Техника безопасности - вид деятельности (система организационных и технических мероприятий, защитных средств и методов) по обеспечению безопасности любой деятельности человека, в том числе и трудовой деятельности:

а) с позиции безопасности труда под термином «техника безопасности»

(safety) более узко понимается защита работающих от воздействия опасных производственных факторов.

б) с позиции охраны труда под термином "техника безопасности" понимается защита наемных работников и лиц, приравненных к ним, от воздействия опасных производственных факторов, являющаяся одной из основных частей (occupational safety) охраны труда в целом.

Производственная санитария - вид деятельности по защите организма работающего от воздействия вредных производственных факторов:

- с позиции охраны труда под термином "производственная санитария" понимается защита наемных работников и лиц, приравненных к ним, от воздействия вредных производственных факторов, являющаяся одной из основных частей (occupational health) охраны труда в целом.

Гигиена труда - раздел гигиены, изучающий трудовую деятельность работающих и производственную среду с точки зрения их возможного влияния на организм работающих и разрабатывающий меры, направленные на оздоровление условий труда и предупреждение производственно-обусловленных и профессиональных заболеваний.

Эргономика - наука, изучающая функциональные возможности человека в трудовых процессах с точки зрения анатомии, антропологии, физиологии, психологии и гигиены в целях создания орудий и условий труда, а также технологических процессов и производственного оборудования, наиболее соответствующих требованиям человеческого организма.

Опасная зона - зона возможного воздействия на работающего, при его нахождении в ней, опасных производственных факторов и/или вредных производственных факторов, риск воздействия или экспозиция которых могут превысить предельно допустимые значения.

Безопасность производственного оборудования - свойство производственного оборудования сохранять соответствие требованиям безопасности трудовой и производственной деятельности при его использовании в условиях, установленных инструкциями и руководствами по эксплуатации, технологиче-

скими регламентами и иными нормативными документами, требованиями охраны труда.

Безопасность производственного процесса - свойство производственного процесса соответствовать требованиям безопасности трудовой и производственной деятельности на всех стадиях его применения, включая приведение его в соответствие с установленными технологическими документами и требованиями охраны труда:

- безопасность производственного процесса неразрывно связана с безопасностью производственного оборудования и организацией трудового процесса, т.е. проведения соответствующих работ, технологических и рабочих (производственных) операций.

Опасная зона - зона возможного воздействия на работающего, при его нахождении в ней, опасных производственных факторов и/или вредных производственных факторов, риск воздействия или экспозиция которых могут превысить предельно допустимые значения.

Защита временем - уменьшение неблагоприятного воздействия условий труда на работающих за счет уменьшения времени работы под этим воздействием, вплоть до полного исключения работы.

Защита расстоянием - уменьшение неблагоприятного воздействия источника потенциально опасного и/или вредного производственного фактора на работающих за счет уменьшения риска или экспозиции этого воздействия, снижающихся с увеличением расстояния между работающим и источником этого воздействия.

Безопасное расстояние - наименьшее расстояние между работающим и источником опасности/вредности, при котором отсутствует возможность неблагоприятного воздействия опасных и/или вредных производственных факторов на работающего, т.е. такое расстояние, когда работающий находится вне опасной зоны.

Знаки безопасности - представляющие собой цветографическое изображение определенной геометрической формы с использованием сигнальных и

контрастных цветов, графических символов и/или поясняющих надписей знаки, предназначенные для предупреждения работающих о непосредственной или возможной опасности, запрещении, предписании или разрешения определенных действий, а также для информации о расположении объектов и средств, использование которых исключает или снижает риск воздействия опасных и (или) вредных производственных факторов.

Цвета сигнальные - цвета, используемые для привлечения внимания работающих к непосредственной или возможной опасности, рабочим узлам производственного оборудования, машин, механизмов и/или элементам конструкции, инструменту, приспособлениям, другим техническим устройствам, которые могут являться источниками опасных и/или вредных производственных факторов, пожарной технике, средствам противопожарной и иной защиты, знакам безопасности и сигнальной разметке.

Профессиональное заболевание - острое или хроническое заболевание работающего, являющееся результатом воздействия на него вредного(ых) производственного(ых) фактора(ов) при выполнении им трудовых обязанностей и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности, официально расследованное, диагностированное, входящее в специальный нормативно установленный перечень профессиональных заболеваний, подлежащее учету и компенсации.

Несчастный случай на производстве - случай серьезного травматического воздействия на работника опасного производственного фактора при выполнении им трудовых обязанностей или заданий руководителя работ, в результате которого произошла временная (не ниже нормативно установленной длительности) или постоянная (стойкая) потеря трудоспособности или наступила смерть пострадавшего:

а) несчастный случай на производстве является особо важной для охраны труда разновидностью несчастного случая травмирования вообще, носит юридический характер, а потому требует расследования, квалификации, учета и компенсации.

б) в переводных текстах российское понятие «несчастный случай на производстве» часто встречается в виде грубой кальки с английского «occupational accident» как «профессиональный несчастный случай».

1.2 Основные формы деятельности

Деятельность человека носит самый разнообразный характер. Несмотря на это, ее можно разграничить на три основные группы по характеру выполняемых человеком функций (рисунок 4).



Рисунок 4 - Основные формы деятельности человека

Физический труд

Физическим трудом (работой) называют выполнение человеком энергетических функций в системе «человек - орудие труда».

Физическая работа требует значительной мышечной активности. Она подразделяется на два вида: динамическую и статическую. Динамическая работа связана с перемещением тела человека, его рук, ног, пальцев в пространстве; статическая - с воздействием нагрузки на верхние конечности, мышцы корпуса и ног при удерживании груза, при выполнении работы стоя или сидя. Динамическая физическая работа, при котором в процессе трудовой деятельности задействовано более 2/3 мышц человека, - называется *общей*, при участии в работе от 2/3 до 1/3 мышц человека (мышцы только корпуса, ног, рук) - *региональной*, при *локальной* динамической физической работе задействовано менее 1/3 мышц (например, набор текста на компьютере).

Физическая тяжесть работы определяется энергетическими затратами в процессе трудовой деятельности и подразделяется на следующие категории: легкие, средней тяжести и тяжелые физические работы.

Легкие физические работы (категория I) подразделяются на две категории: Ia, при которой энергозатраты составляют до 139 Вт, и Ib, при которой энергозатраты составляют 140 - 174 Вт. К категории Ia относятся работы, проводимые сидя и сопровождающиеся незначительным физическим усилием. К категории Ib относятся работы, проводимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим усилием.

Физические работы средней тяжести (категория II) подразделяются на две категории: для категории IIa энергозатраты составляют (175 – 232) Вт, а для IIб - (233 – 290) Вт. К категории IIa относятся работы, связанные с постоянной ходьбой, перемещением мелких (до 1 кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и требующие определенных физических усилий. К категории IIб относятся работы, связанные с ходьбой, перемещением и перенесением тяжестей массой до 10 кг и сопровождающиеся умеренным физическим усилием.

Тяжелые физические работы (категория III) характеризуются расходом энергии более 290 Вт. К этой категории относятся работы, связанные с постоянными передвижениями, перемещением и перенесением значительных (свыше 10 кг) тяжестей и требующие больших физических усилий.

Энергетические затраты на мышечную работу

Затраты энергии на мышечную работу в труде (сверх уровня покоя и независимо от влияния эмоций, связанных с работой, влияния температуры воздуха и пр.) могут быть рассчитаны для среднего рабочего как сумма затрат на поддержание рабочей позы (таблица 1) и на выполняемую мышцами механическую работу (таблица 2).

Таблица 1

Энергетические затраты на поддержание рабочей позы

Поза	Количество затрачиваемой энергии, кДж/мин
Сидя	1,3
На коленях	2,1
На корточках	2,1
Стоя	2,5
Стоя в наклоне более чем на 15 градусов и другие неудобные позы	3,4

Таблица 2

Энергетические затраты при выполнении мышцами механической работы

Части тела, занятые в работе	Количество затрачиваемой энергии при условных степенях интенсивности работы, кДж/мин		
	1	2	3
Кисти и пальцы рук	1,7 (1,3 - 2,5)	3,0 (2,5 - 3,8)	4,2 (3,8 - 5,0)
Руки	4,6 (2,9 - 5,9)	7,6 (5,9 - 9,2)	10,9 (9,2 - 12,6)
Руки и туловище, а также одновременная работа трех или четырех конечностей	13,9 (10,5 - 16,8)	21,0 (16,8 - 25,2)	30,2 (25,5 - 35,7)

Механизированные формы физического труда в системе "человек - машина"

Человек выполняет умственные и физические функции. Деятельность человека (далее человека-оператора) происходит по одному из процессов:

- детерминированному - по заранее известным правилам, инструкциям, алгоритмам действий, жесткому технологическому графику и т.п.;

- недетерминированному - когда возможны неожиданные события в выполняемом технологическом процессе, неожиданное появление сигналов, но в то же время известны управляющие действия при появлении неожиданных событий (расписаны правила, инструкции и т.п.) в выполняемом процессе.

Различают несколько типов операторской деятельности в технических системах, классифицируемых в зависимости от основной функции, выполняе-

мой человеком, и доли мыслительной и физической загрузки, включенных в операторскую работу.

Оператор-технолог непосредственно включен в технологический процесс, работает в основном режиме немедленного обслуживания, совершает преимущественно исполнительные действия, руководствуясь четко регламентирующими действиями инструкциями, содержащими, как правило, полный набор ситуаций и решений. Это - операторы технологических процессов, автоматических линий и пр.

Оператор-манипулятор (машинист). Основную роль в его деятельности играют механизмы сенсомоторной регуляции (исполнения действий) и в меньшей степени - понятийного и образного мышления. К числу выполняемых им функций относится управление отдельными машинами и механизмами.

Оператор-наблюдатель, контролер (например, диспетчер технологической линии или транспортной системы). В его деятельности преобладает удельный вес информационных и концептуальных моделей.

Оператор работает как в режиме немедленного, так и отсроченного обслуживания в масштабах реального (настоящего) времени. В его деятельности в значительной мере используется аппарат понятийного мышления и опыт, заложенный в образно-концептуальных моделях. Физическая работа здесь играет несущественную роль.

Умственный труд (интеллектуальная деятельность)

Этот труд объединяет работы, связанные с приемом и переработкой информации, требующие преимущественного напряжения внимания, сенсорного аппарата, памяти, а также активации процессов мышления, эмоциональной сферы (управление, творчество, преподавание, наука, учеба и т.п.).

Операторский труд - отличается большой ответственностью и высоким нервно-эмоциональным напряжением.

Управленческий труд - определяется чрезмерным ростом объема информации, возрастанием дефицита времени для ее переработки, повышения личной

ответственности за принятие решений, периодическим возникновением конфликтных ситуаций.

Творческий труд - требует значительного объема памяти, напряжения внимания, нервно-эмоционального напряжения.

Труд преподавателя - постоянный контакт с людьми, повышенная ответственность, дефицит времени и информации для принятия решения, - это обуславливает высокую степень нервно-эмоционального напряжения.

Труд учащегося - память, внимание, восприятие, наличие стрессовых ситуаций.

При интенсивной интеллектуальной деятельности потребность мозга в энергии повышается, составляя (15-20) % от общего объема в организме. При этом потребление кислорода 100 г коры головного мозга оказывается в 5 раз больше, чем расходует скелетная мышца такого же веса при максимальной нагрузке. Суточный расход энергии при умственном труде составляет от 10,5 до 12,5 МДж. Так, при чтении вслух расход энергии повышается на 48 %, при выступлении с публичной лекцией - на 94 %, у операторов вычислительных машин - на (60 – 100) %.

При выполнении человеком умственной работы при нервно-эмоциональном напряжении имеют место сдвиги в вегетативных функциях человека: повышение кровяного давления, изменение ЭКГ, увеличение легочной вентиляции и потребление кислорода, повышение температуры тела. По окончании умственной работы утомление остается дольше, чем при физической работе.

При эксплуатации технических систем в любой области среды обитания человек-руководитель управляет не техническими компонентами системы или отдельной машиной, а другими людьми. Управление осуществляется как непосредственно, так и опосредованно - через технические средства и каналы связи. К этой категории персонала относятся организаторы, руководители различных уровней, лица, принимающие ответственные решения, обладающие соответствующими знаниями, опытом, навыками принятия решения, интуицией и учи-

тывающие в своей деятельности не только возможности и ограничения технических систем и их компонентов, но и в полной мере особенности подчиненных - их возможности и ограничения, состояния и настроения.

Тяжесть и напряженность труда

Тяжесть труда является количественной характеристикой физического труда. Показатели тяжести трудового процесса характеризуют физическую нагрузку на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника.

Напряженность труда - количественная характеристика умственного труда. Показатели напряженности трудового процесса – это показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

На производстве различают четыре уровня воздействия факторов условий труда на человека (более подробно смотри подраздел 4.5):

- оптимальные условия труда (1 класс);
- допустимые условия труда (2 класс);
- вредные условия труда (3 класс);
- опасные условия труда (4 класс).

Для оценки тяжести физического труда применяют показатели динамической и статической нагрузки:

- 1) физическая динамическая нагрузка;
- 2) масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную;
- 3) стереотипные рабочие движения;
- 4) статическая нагрузка;
- 5) рабочая поза;
- 6) наклоны корпуса;
- 7) перемещение в пространстве.

Для оценки напряженности трудового процесса применяют следующие показатели:

- 1) плотность сигналов и сообщений (световых, звуковых) в среднем за 1 час работы, поступающих как со специальных устройств (видеотерминалов,

сигнальных устройств, шкал приборов), так и при речевом сообщении, в том числе по средствам связи;

2) число производственных объектов одновременного наблюдения;

3) работа с оптическими приборами (% времени смены);

4) нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю);

5) монотонность нагрузок (число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях; время активных действий; монотонность производственной обстановки).

1.3 Работоспособность человека и ее динамика

Фазы работоспособности

Работоспособность проявляется в поддержании заданного уровня деятельности в течение определенного времени и обуславливается двумя основными группами факторов - внешними и внутренними. Внешние - информационная структура сигналов (количество и форма представления информации), характеристика рабочей среды (удобство рабочего места, освещенность, температура и т.п.), взаимоотношения в коллективе. Внутренние - уровень подготовки, тренированность, эмоциональная устойчивость. Предел работоспособности - величина переменная; изменение ее во времени называют динамикой работоспособности.

Вся трудовая деятельность протекает по фазам (рисунок 5):

I. Предрабочее состояние (фаза мобилизации) - субъективно выражается в обдумывании предстоящей работы (идеомоторный акт), вызывает определенные предрабочие сдвиги в нервно-мышечной системе, соответствующие характеру предстоящей нагрузки.

II. Вработываемость или стадия нарастающей работоспособности (фаза гиперкомпенсации) - период, в течение которого совершается переход от состояния покоя к рабочему, т.е. преодоление инертности покоя системы и налаживание координации между участвующими в деятельности системами организма. Длительность периода вработываемости может быть значительной. Напри-

мер, утром после сна все характеристики сенсомоторных реакций значительно ниже, чем в дневные. Производительность труда в эти часы ниже. Период может занять от нескольких минут до двух-трех часов и на его длительность оказывает влияние: интенсивность работы, возраст, опыт, тренированность, отношение к работе.

III. Период устойчивой работоспособности (фаза компенсации) - устанавливается оптимальный режим работы систем организма, вырабатывается стабилизация показателей, а его длительность составляет ко всему времени работы примерно 2/3. Эффективность труда в этот период максимальная. Период устойчивой работоспособности служит важнейшим показателем выносливости человека при данном виде работы и заданном уровне интенсивности.

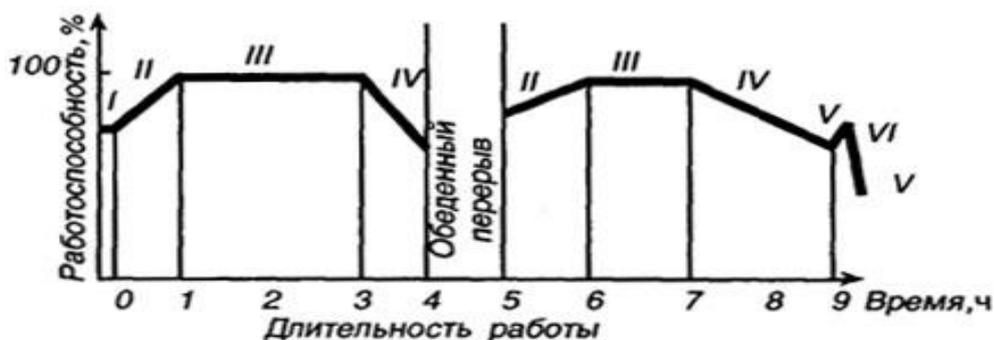


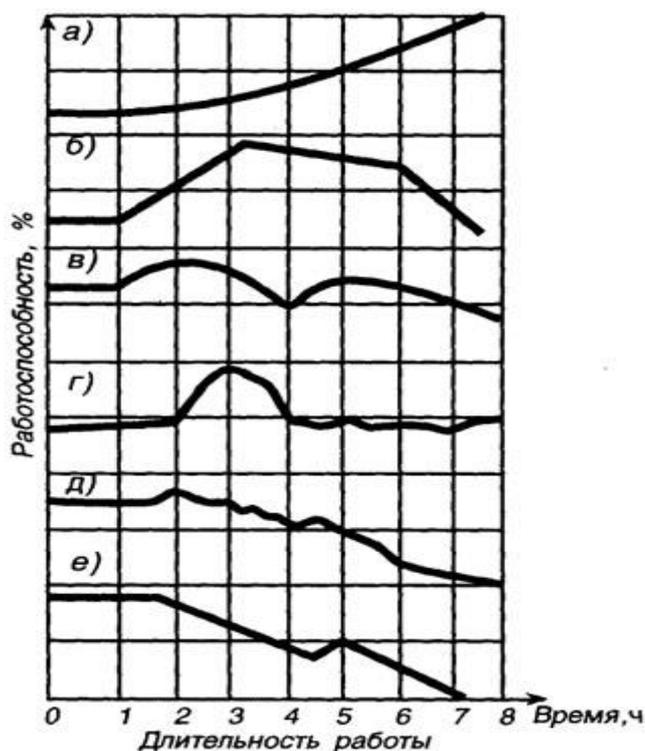
Рисунок 5 - Фазы работоспособности человека в течение рабочего дня

Выносливость обуславливается следующими факторами:

1. Интенсивностью работы. Чем больше интенсивность, тем короче период устойчивой работоспособности.

2. Спецификой работы. Например, динамическая работа может продолжаться без признаков утомления в десятки раз дольше, чем статическая. Имеет значение то, какой орган включен в действие. Для мышц ног выносливость в (1,5-2) раза больше, чем для мышц рук. Среди мышц рук выносливее сгибатели, а среди мышц ног - разгибатели.

Влияние специфики выполняемой работы характеризует рисунок 6.



- а - легкая физическая нагрузка и рациональная скорость выполнения операций;
- б - обслуживание сложного пульта управления; в - средняя физическая нагрузка;
- г - значительная физическая нагрузка при большой концентрации внимания и выполнении быстрых и точных движений; д - простые зрительные работы;
- е - сложные зрительные работы

Рисунок 6 - Изменение работоспособности человека в течение рабочего дня в зависимости от вида выполняемой работы

3. **Возрастом.** В юношеском и молодом возрасте выносливость увеличивается, в пожилом - снижается.

4. **Полом.** При нагрузке, равной половине максимальных возможностей, выносливость при статической и двигательной деятельности у мужчин и женщин одинакова. При больших нагрузках мужчины выносливее.

5. **Концентрацией внимания и волевым напряжением** при интенсивной работе снижают показатели выносливости.

6. **Эмоциональным состоянием.** Положительное - уверенность, спокойствие, хорошее настроение - активизируют деятельность, удлиняя период

устойчивой работоспособности. Отрицательные - страх, неуверенность, плохое настроение - оказывают угнетающее действие, снижая период устойчивой работоспособности.

7. Наличием умений, навыков, тренированностью - снижают волевое и эмоциональное напряжение, повышая работоспособность.

8. Типом высшей нервной деятельности (индивидуальные природные возможности нервной системы). Сила нервной системы характеризует работоспособность и надежность работы оператора особенно в экстремальных ситуациях.

IV. Период утомления (фаза декомпенсации). Характеризуется снижением продуктивности, замедляется скорость реакции, появляются ошибочные и несвоевременные действия, физиологическая усталость. Утомление может быть мышечным (физическим), умственным (психическим). Утомление - временное снижение работоспособности из-за истощения энергетических ресурсов организма.

V. Период возрастания продуктивности за счет эмоционально-волевого напряжения.

VI. Период прогрессивного снижения работоспособности и эмоционально-волевого напряжения.

VII. Период восстановления. Этот период необходим организму для восстановления работоспособности. Продолжительность этого периода определяется тяжестью проделанной работы, величиной кислородного долга, величиной сдвигов в нервно-мышечной системе. После легкой однократной работы период может длиться 5 мин. После тяжелой однократной работы – (60-90) мин, а после длительной физической нагрузки восстановление может наступить через несколько дней.

В каждом из рассмотренных периодов работоспособности используются определенные возможности организма. Периоды I - III используют максимальные энергетические возможности организма. В дальнейшем поддержание работоспособности происходит за счет эмоционально-волевого напряжения с по-

следующим прогрессивным снижением продуктивности труда и ослаблением контроля за безопасностью своей деятельности.

На основании кривых работоспособности устанавливается норма времени на отдых в зависимости от характера и продолжительности работы (таблица 3).

Таблица 3

**Нормы времени на отдых (% отработанного времени)
в зависимости от характера работы**

Фактор	Характеристика фактора	Время на компенсирующий отдых
Физические усилия	Незначительные ((10-150) Н)	1-2
	Средние ((150-300) Н)	2-4
	Тяжелые ((300-500) Н)	4-6
	Очень тяжелые ((500-800) Н)	6-9
Нервное напряжение	Незначительное	1-2
	Среднее	2-4
	Повышенное	4-6
Темп работы	Умеренный	1
	Средней интенсивности	2
	Высокий	3-4
Рабочее положение	Ограниченное	1
	Неудобное	2
	Стесненное	3
	Очень неудобное	4
Монотонность работы	Незначительная	1
	Средняя	2
	Повышенная	3
Температура, влажность окружающей среды	Незначительно повышенная или пониженная: (20-25) °С при влажности до 70 % (или (минус 5 - минус 15) °С)	1
	Средняя: (26-30) °С при влажности до 75 % (или (минус 16 - минус 20) °С)	2
	Повышенная или пониженная: (31-35) °С при влажности (70-75) % (или (минус 21- минус 25) °С)	3
	Высокая или низкая: (35-40) °С при влажности 75 % (или (минус 25 - минус 30) °С)	4
	Очень высокая или очень низкая: (41-45) °С (или менее минус 30 °С) при влажности 75 %	5
Загрязненность воздуха	Незначительная	1
	Средняя	2
	Повышенная	3
	Сильная	4

Фактор	Характеристика фактора	Время на компенсирующий отдых
	Очень сильная	5
Производственный шум	Умеренный	1
	Повышенный	2
	Сильный	3-4
Вибрация	Повышенная	1
	Сильная	2
	Очень сильная	3-4
Освещение	Недостаточное	1
	Плохое или ослепляющее	2

В течение суток работоспособность также изменяется определенным образом. На кривой работоспособности, записанной в течение суток, выделяются три интервала, отражающие колебания работоспособности (рисунок 7). С 6 ч до 15 ч - первый интервал, во время которого работоспособность постепенно повышается. Она достигает своего максимума к (10 – 12) ч, а затем постепенно начинает понижаться. Во втором интервале (15 – 22) ч работоспособность повышается, достигая максимума к 18 ч, а затем начинает уменьшаться до 22 ч. Третий интервал (22 – 6) ч характеризуется тем, что работоспособность существенно снижается и достигает минимума около трех часов утра, затем начинает возрастать, оставаясь при этом, однако, ниже среднего уровня.

По дням недели работоспособность также меняется (рисунок 8). Вработывание приходится на понедельник, высокая работоспособность - на вторник, среду и четверг, а развивающееся утомление на пятницу и особенно на субботу.

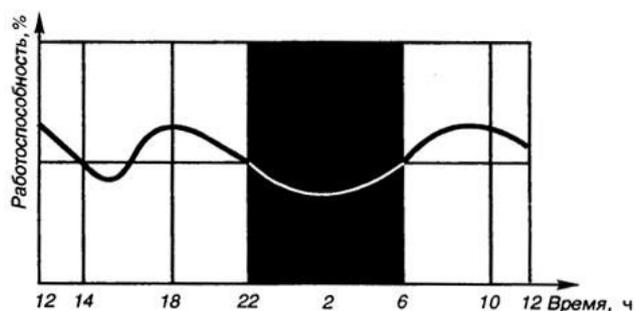


Рисунок 7 - Колебания работоспособности в течение суток

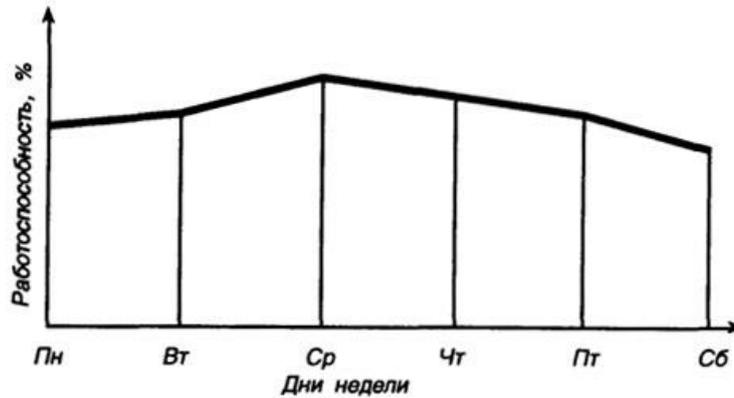


Рисунок 8 - Колебания работоспособности в течение недели

1.4 Антропометрические характеристики человека

Антропометрические характеристики определяются размерами тела человека и его отдельных частей и используются для проектирования наиболее рациональных, а значит и безопасных условий труда, так как они позволяют рассчитывать пространственную организацию рабочего места, устанавливать зоны досягаемости и видимости, размеры конструктивных параметров рабочего места и приспособлений (высота, ширина, длина, глубина и т.п.).

Антропометрические характеристики (АХ) подразделяют на динамические и статические. Их состав показан на рисунок 9.



Рисунок 9 - Классификация антропометрических характеристик

Динамические АХ используются для определения объема рабочих движений, зон досягаемости (таблица 4, рисунок 10) и видимости, по ним рассчитывают пространственную организацию рабочего места.

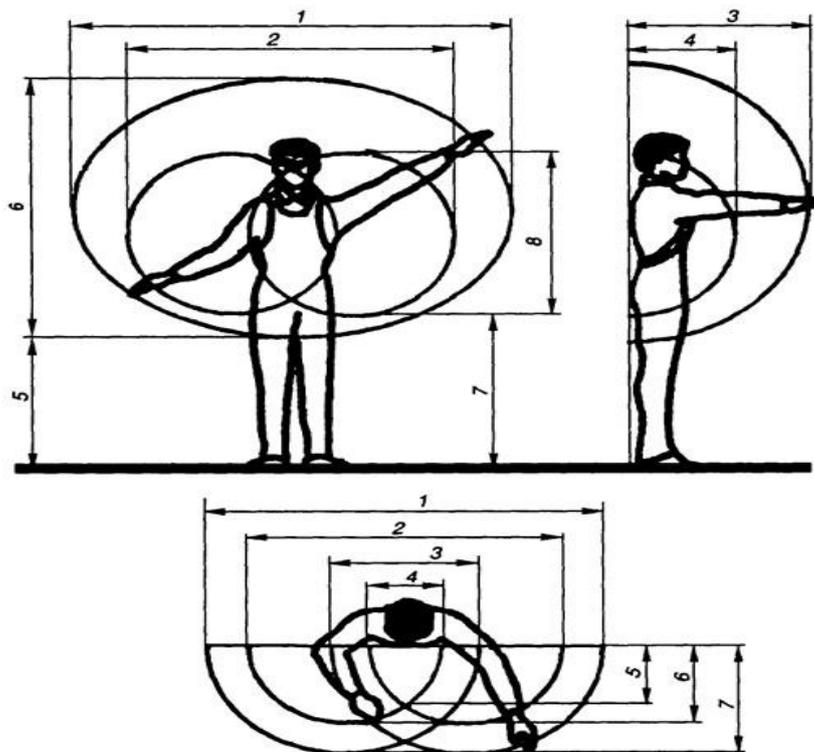


Рисунок 10 - Зоны досягаемости (1 - 8) рук человека в вертикальной плоскости

Статические АХ могут быть линейными и дуговыми. В зависимости от ориентации тела в пространстве линейные размеры делятся на продольные (высота различных точек над полом или сиденьем), поперечные (ширина плеч, таза и т.п.), переднезадние (передняя досягаемость руки и др.). Последние две группы линейных АХ иначе называются диаметрами.

Минимальные и максимальные значения антропометрических характеристик используются с учетом характера выполняемой рабочей операции или выбора параметра приспособления; в тех случаях, когда оператор что-то должен доставать, до чего-то дотянуться, выбирают минимальные значения, а при определении размеров сиденья, высоты ниши для ног и т.п. - максимальные.

Размеры зоны досягаемости рук человека, мм

Номер позиции на рисунке 10	В вертикальной плоскости		В горизонтальной плоскости	
	для женщин	для мужчин	для женщин	для мужчин
1	1400	1550	1370	1550
2	1100	1350	1100	1350
3	730	800	660	720
4	430	500	200	240
5	630	700	200	240
6	1260	1400	300	335
7	680	770	480	550
8	720	800	-	-

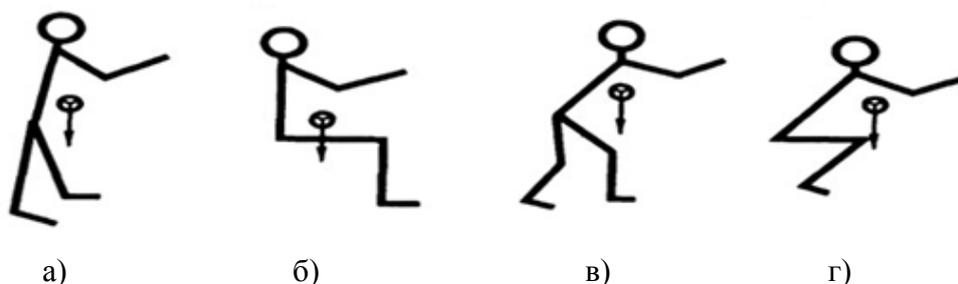
Следует отметить, что (рис. 11, *а, в*) поза «стоя» требует больших энергетических затрат и менее устойчива из-за поднятого центра тяжести. Поэтому в этой позе быстрее наступает утомление.

Рабочая поза «сидя» (рис. 11, *б - г*) имеет целый ряд преимуществ: резко уменьшается высота центра тяжести над точкой опоры, благодаря чему возрастает устойчивость тела, значительно сокращаются энергетические затраты организма для поддержания такой позы, вследствие этого она является менее утомительной.

Рабочая поза выбрана правильно, если проекция общего центра тяжести лежит в пределах площади опоры. Если в процессе работы действует небольшая группа мышц, то предпочтительнее поза «сидя», при работе большой группы мышц - поза «стоя».

Всякая поза, проекция центра тяжести которой выходит за границы площади опоры, будет вызывать значительные мышечные усилия, т.е. статические напряжения (рис. 11, *в и г*). Длительные статические напряжения мышцы могут вызвать быстрое утомление, снижение работоспособности, профзаболевания (искривление позвоночника, расширение вен, плоскостопие) и травматизм. При проектировании рабочего места необходимо учитывать следующее: если при

прямой позе «сидя» мышечную работу принять равной единице, то при прямой позе «стоя» мышечная работа составляет 1,6; при наклонной позе «сидя» - 4, а при наклонной позе «стоя» - 10. Статичная поза утомительнее, чем динамическая.



а, в – поза «стоя»; б, г – поза «сидя»

Рисунок 11 - Схемы рабочей позы

Наиболее важными моментами, определяющими выбор рабочей позы, являются:

- а) применяемое усилие в процессе работы;
- б) степень подвижности рабочего, обусловленная характером и конкретным содержанием технологического процесса;
- в) величина рабочей зоны и соотношение между антропометрическими характеристиками человека и пространственной организацией рабочих мест.

В тех случаях, когда в процессе работы происходит смена поз, учитывают следующие требования:

- сохранять одинаковое положение рабочего по отношению к рабочей поверхности как при работе стоя, так и при работе сидя;
- создавать необходимые условия свободного перехода от одной позы к другой и прежде всего за счет выбора наиболее рациональных геометрических размеров рабочей поверхности и средств подмачивания.

Пространство рабочего места, в котором осуществляются трудовые процессы, может быть разделено на рабочие зоны. Рабочая поза будет наименее

утомительна только при условии, если рабочая зона сконструирована правильно.

Правильное конструирование рабочих зон определяется соответствием их с оптимальным полем зрения рабочего и определяется дугами, которые может описать рука, поворачивающаяся в плече или в локте на уровне рабочей поверхности (т.е. учитывая динамические АХ), а движением рук управляет мозг человека в соответствии с коррекцией глаз. Поэтому рабочую зону, удобную для действия обеих рук, нужно обязательно совмещать с зоной, удобной для охвата человеческим взором. На рисунке 12 представлены структурные схемы рабочих зон: а - при позе "сидя" в горизонтальной плоскости; б - при позе "стоя" в вертикальной плоскости.

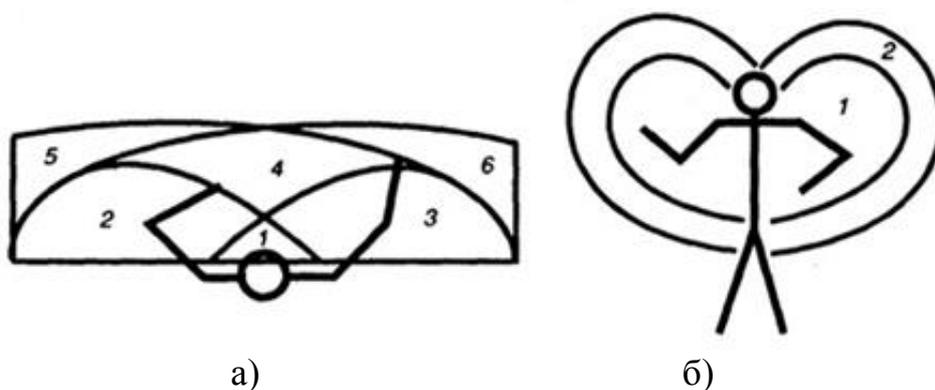


Рисунок 12 - Структурная схема рабочих зон

При производственном процессе для позы «сидя» (так же, как и для позы «стоя») каждая зона может быть оценена следующим образом:

Зона 1 является самой благоприятной, поскольку она наиболее применима для точных и мелких сборочных работ, так как в ней работают обе руки и хорошо осуществляется зрительный контроль. В случае оперативной работы в этой зоне следует разместить органы управления и индикаторы, которыми оператору придется пользоваться наиболее часто, интенсивно и быстро.

Зоны 2 и 3 хорошо доступны для одной и мало доступны для другой руки; зрительный контроль осложнен. В этих зонах удобно размещать инструмен-

ты и материалы, которые рабочий часто берет правой (левой) рукой, или органы управления, зрительный контроль за которыми не требуется постоянно.

Зона 4 (запасная) - труднодоступная зона; в ней могут быть размещены инструменты и материалы, которые не поместились в зонах 2 и 3.

Зона 5 (зона б) доступна только для правой (левой) руки; здесь можно разместить инструменты и материалы, которые употребляются изредка (например, измерительные инструменты), или органы управления, которыми пользуются «не глядя».

В соответствии с рабочими зонами и антропометрическими данными проектируются рабочие места в любом производственном процессе и любые машины и механизмы, обслуживаемые человеком.

Органы управления могут быть ручными и ножными. Предпочтительнее управление ручное, причем выгоднее использовать регуляторы, которые приводятся в движение рукой к себе или от себя. Следует иметь в виду, что движения руки к себе более быстрые, но менее точные, тогда как от себя - более точные, но менее быстрые. Если органы управления не требуют усилий, то оператор «не чувствует» рукоятки и действует очень неточно. Для предотвращения дрожания руки и повышения точности движений требуется определенный момент сопротивления рукоятки в пределах (3-16,7) Н·м. Для ножных педалей при полном их нажатии момент сопротивления должен составлять (20-80) Н·м. Ножные органы управления используют тогда, когда требуются большие усилия и небольшая точность: включение - выключение, грубая регулировка напряжения или тока и т.п. При ручном управлении максимальные усилия прилагаются к рычагам, которые захватываются стоящим оператором на уровне плеча, а сидящим - на уровне локтя (рисунке 13), поэтому органы управления, которые используются наиболее часто, следует располагать на высоте между локтем и плечом.

В процессе управления человек обязательно должен прилагать некоторые усилия, так как отсутствие их (что может быть, например, при кнопочном

управлении) дезориентирует человека, лишает его уверенности в правильности своих действий, а излишние усилия приводят к биомеханической перегрузке.

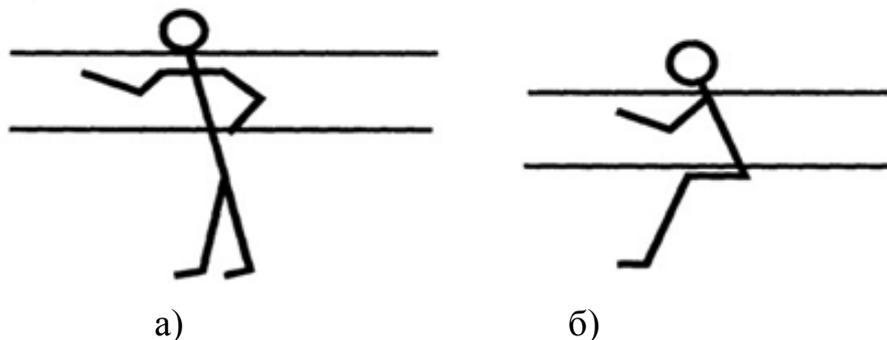


Рисунок 13 - Зона размещения органов управления:
а - поза «стоя»; *б* - поза «сидя»

Форма и размеры органов управления должны быть согласованы с размерами и биомеханическими особенностями руки оператора. Чтобы исключить биомеханическую перегруженность, следует придерживаться соответствия управляющего воздействия на оборудование биомеханическим возможностям человека. В таблице 5 приведены показатели силы (в Н) различных мышечных групп для мужчин (числитель) и женщин (знаменатель).

Таблица 5

**Показатели силы (в Н) различных мышечных групп для мужчин
 (числитель) и женщин (знаменатель)**

Группа мышц	Показатели силы (в Н) различных мышечных групп для мужчин / женщин
1. Кисть (сжатие динамометра):	
- правая рука	38,6/22,5
- левая рука	36,2/20,4
2. Бицепс:	
правая рука	27,9/13,6
левая рука	26,8/13,0
3. Кисть (сгибание):	
правая рука	27,9/21,7
левая рука	26,6/20,7
4. Кисть (разгибание):	
правая рука	11,9/9,0
левая рука	10,9/8,3
5. Стан (мышцы, выпрямляющие согнутое туловище)	123,1/71,0

2.6 Контрольные вопросы к разделу «Основные положения безопасности труда»

1. Дайте определение рабочей зоны и рабочего места.
2. Каковы задачи охраны труда.
3. Дайте определение охраны труда.
4. Дайте пояснение термину «безопасные условия труда».
5. Дайте определение вредного и опасного производственного фактора.
6. Дайте определение термина «средства защиты» и укажите. На какие категории подразделяют средства защиты работающих в зависимости от характера их применения?
7. Что входит в задачи техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда и эргономики?
8. Что такое опасная зона?
9. Укажите, чем отличается несчастный случай на производстве от профессионального заболевания?
10. Поясните различие между терминами «защита расстоянием» и «безопасное расстояние».
11. Что такое знак безопасности и чем он отличается от цвета сигнального?
12. Назовите основные формы деятельности человека.
13. Дайте краткую характеристику физического труда.
14. Дайте краткую характеристику механизированных форм физического труда.
15. Дайте краткую характеристику умственного труда.
16. Дайте определение работоспособности человека и назовите факторы ее определяющие.
17. Назовите фазы работоспособности человека и дайте их краткую характеристику.
18. Назовите основные антропометрические характеристики, которые необходимо учитывать при проектировании производственной среды, включая

рабочее место, производственное оборудование, инструменты и приспособления.

2. ОПАСНЫЕ И ВРЕДНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ФАКТОРЫ

2.1 Общие положения и основные подходы при классификации опасных и вредных производственных факторов

Первопричиной всех травм и заболеваний, связанных с процессом труда, является неблагоприятное воздействие на организм занятого трудом человека тех или иных факторов производственной среды и трудового процесса. Это воздействие, приводящее в различных обстоятельствах к различным результирующим последствиям, зависит от наличия в условиях труда того или иного фактора, его потенциально неблагоприятных для организма человека свойств, возможности его прямого или опосредованного действия на организм, характера реагирования организма в зависимости от интенсивности и длительности воздействия (экспозиции) данного фактора.

Производственные факторы являются частным случаем факторов окружающей человека среды обитания и человеческой деятельности, связанных и (или) порождаемых производственной и трудовой деятельностью.

Характер и результаты воздействия производственного фактора на жизнь и здоровье занятого трудом человека в каждом случае конкретны и многовариантны, а в ряде случаев и уникальны, и зависят от взаимодействия множества условий и обстоятельств. Построенные на этих множествах классификации зачастую не образуют иерархически вложенных друг в друга подмножеств, а являются в определенном смысле независимыми. Для упорядочения производственных факторов при их классификации должны быть использованы шкалы наименований и порядка, поскольку само по себе наименование производственного фактора (да еще краткое) не позволяет судить о его потенциале причинения вреда занятому трудом человеку.

Практика давно уже выявила и закрепила выделение из всей совокупности производственных факторов два наиболее важных и наиболее общих типа неблагоприятно действующих производственных факторов - опасные производственные факторы и вредные производственные факторы.

Сущностная основа такого выделения достаточно сложна и неоднозначна, поскольку одни факторы изначально являются неблагоприятными для человека, а другие, благоприятные или нейтральные в иных обстоятельствах, - лишь становятся ими при определенных условиях, меняя характер своего воздействия, причем до такой степени, что при определенных обстоятельствах вредные производственные факторы становятся опасными.

Полная характеристика потенциала причинения вреда производственным фактором включает в себя источник возникновения и форму существования, характер распространения, зону и условия воздействия, характер действия (длительность и интенсивность), природу воздействия на организм, возможные результаты воздействия.

Все это требует более детальной классификации совокупности неблагоприятно действующих опасных и вредных производственных факторов. Поскольку тяжесть последствий воздействия опасных производственных факторов, как правило, намного выше тяжести воздействия вредных производственных факторов, то опасные производственные факторы ставятся на первое место при перечислении, как требующие первоочередных мероприятий по защите от риска их воздействия.

Классификация (от лат. «classis» - разряд и лат. «facere» - делать), то есть применение логической операции деления объема понятия по тому или иному основанию деления, позволяет выявить в реальности и установить в понятийно-терминологическом аппарате осмысленный порядок вещей и явлений, выявить их наиболее характерные черты и признаки и тем самым способствовать их сознательной и единообразной идентификации на практике.

Под делением объема понятия понимается раскрытие объема известного понятия, производимое путем перечисления всех подвидов (то есть меньших по объему понятий), входящих в состав делимого понятия, в соответствии с основанием деления (критерием деления), которым может служить любой признак делимого понятия, таким образом, что все члены деления, не являющиеся пересекающимися понятиями, будут перечислены.

Под основанием деления подразумевается критерий, по которому производится логическое деление объема понятия.

Существует огромное множество признаков тех или иных объектов и процессов реальности, которые могут быть взяты в качестве оснований деления. Однако наиболее значимыми для сферы безопасности труда являются такие используемые в качестве основания деления признаки, которые позволяют в дальнейшем наилучшим образом идентифицировать опасные и вредные производственные факторы, оценить риски их воздействия на организм занятого трудом человека, выработать адекватные этим рискам меры защиты и внедрить их в практику, тем самым предотвращая травмы и заболевания, связанные с трудовой деятельностью.

Всякая классификация является результатом некоторого абстрагирования и огрубления реальности, вычленения наиболее существенного основания деления, а потому некоторые грани между расклассифицированными подфакторами (понятиями меньшего объема) всегда в определенной мере условны и относительны.

Настоящая классификация использует лишь наиболее общие и существенные основания деления и тем самым показывает в полном объеме структуру совокупности действующих на практике опасных и вредных производственных факторов.

При необходимости, преследуя любые другие конкретные цели, вызванные потребностями практики или теоретического анализа, опираясь на положения и методологию настоящего стандарта, можно построить и иные необходимые классификации.

Поскольку расчленение анализом реальности всегда может и должно быть дополнено обобщением синтеза наиболее типичных, иногда идеализированных, абстрактных черт и граней реальности, то в настоящем стандарте наряду с приемами классификации используются приемы типологизации.

Сохраняя преемственность и традиции, настоящий стандарт пересматривает и дополняет классификацию, данную в предыдущей редакции (версии

1974 года с последующими изменениями и дополнениями), для целей большей практической применимости. В настоящем стандарте учтены практические потребности и современные требования системного управления охраной труда, в первую очередь связанные с унифицированной научной базой для разработки методик идентификации опасных и вредных производственных факторов и оценки риска их воздействия на организм работающих.

Классификация приведена в соответствии с ГОСТ 12.0.003-2015. ССБТ «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация».

Классификация факторов

1. Все производственные факторы *по сфере своего происхождения* подразделяют на следующие две основные группы:

- факторы производственной среды;
- факторы трудового процесса.

2. 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. 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.

Однако:

а) 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.

б) 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. Это выражение традиционно.

в) 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 не смертельным травмам.

Опасные и вредные производственные факторы классифицируют по характеру:

- 1) своего происхождения;
- 2) их изменения во времени;
- 3) их действия во времени;
- 4) их действия в пространстве;
- 5) их пространственного распределения;

- б) по непосредственности своего воздействия;
- 7) взаимного действия при многофакторном воздействии на организм человека;
- 8) обнаружения их организмом;
- 9) по источнику своего происхождения;
- 10) по природе их воздействия на организм работающего человека.

Опасные и вредные производственные факторы по характеру своего происхождения подразделяют:

- на факторы, порождаемые физическими свойствами и характеристиками состояния материальных объектов производственной среды;

- факторы, порождаемые химическими и физико-химическими свойствами используемых или находящихся в рабочей зоне веществ и материалов;

- факторы, порождаемые биологическими свойствами микроорганизмов, находящихся в биообъектах и (или) загрязняющих материальные объекты производственной среды;

- факторы, порождаемые поведенческими реакциями и защитными механизмами живых существ (укусы, ужаливания, выброс ядовитых или иных защитных веществ и т.п.);

- факторы, порождаемые социально-экономическими и организационно-управленческими условиями осуществления трудовой деятельности (плохая организация работ, низкая культура безопасности и т.п.);

- факторы, порождаемые 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.).

Опасные и вредные производственные факторы по характеру их изменения во времени подразделяют:

- на постоянные, в том числе квазипостоянные;

- переменные, в том числе периодические;

- импульсные, в том числе регулярные и случайные.

Опасные и вредные производственные факторы по характеру их действия во времени подразделяют:

- на постоянно действующие;
- периодически действующие, в том числе интермиттирующие. Интермиттирующий - (лат. *intermittens* перемежающийся, прерывающийся, от *intermitto* делать пропуск, прерывать) перемежающийся, характеризующийся периодическими подъемами и спадами;
- аperiodически действующие, в том числе стохастические.

Опасные и вредные производственные факторы по характеру их действия в пространстве 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 сдвижением 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.

Опасные и вредные производственные факторы по характеру их пространственного распределения 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.

Опасные и вредные производственные факторы по непосредственности своего воздействия 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.

Опасные и вредные производственные факторы по характеру взаимного действия при многофакторном воздействии на организм человека подразделяют:

- на независимо действующие;

- суммарно действующие;

- синергетически действующие. Синергизм, взаимодействие факторов, при котором эффект оказывается большим, чем сумма влияний от действия отдельных факторов; увеличение силы воздействия одного фактора при наличии в среде других однонаправленных факторов;

- антагонистически действующие.

Опасные и вредные производственные факторы по характеру обнаружения их организмом подразделяют:

- на обнаруживаемые органолептически (например, свет/темнота, шум, вибрация, запах, вкус, тепло/холод, тяжесть, скользкость, шероховатость и т.п.);

- необнаруживаемые органолептически (например, газообразные вещества без вкуса, цвета, запаха; электрический потенциал и т.п.).

Опасные и вредные производственные факторы производственной среды по источнику своего происхождения подразделяют:

- на природные (включая климатические и погодные условия на рабочем месте);

- технико-технологические;

- эргономические (то есть связанные с физиологией организма человека).

Опасные и вредные производственные факторы производственной среды по природе их воздействия на организм работающего человека подразделяют:

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

Опасные и вредные производственные факторы трудового процесса по источнику своего происхождения подразделяют:

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

2.2 Классификация опасных и вредных производственных факторов, обладающих свойствами физического воздействия на организм человека

Опасные и вредные производственные факторы, обладающие свойствами физического воздействия на организм работающего человека, подразделяют на следующие типичные группы:

1) опасные и вредные производственные факторы, связанные с силами и энергией механического движения, в том числе в поле тяжести:

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

- 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;

- действие сила тяжести в тех случаях, когда оно может вызвать падение твердых, сыпучих, жидких объектов на работающего;

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

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

- 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;

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

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

- 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);

- ударные волны воздушной среды;

2) опасные и вредные производственные факторы, связанные с чрезмерно высокой или низкой температурой материальных объектов производственной среды, могущих вызвать ожоги (обморожения) тканей организма человека;

3) опасные и вредные производственные факторы, 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);

4) опасные и вредные производственные факторы, связанные с аномальными микроклиматическими параметрами воздушной среды на местонахождении работающего: температурой и относительной влажностью воздуха, скоро-

стью движения (подвижностью) воздуха относительно тела работающего, а также с тепловым излучением окружающих поверхностей, зон горения, фронта пламени, солнечной инсоляции;

5) опасные и вредные производственные факторы, 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:

- 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.

- 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;

6) опасные и вредные производственные факторы, связанные с механическими колебаниями твердых тел и их поверхностей и характеризуются:

- повышенным уровнем общей вибрации;
- повышенным уровнем локальной вибрации;

7) опасные и вредные производственные факторы, связанные с акустическими колебаниями в производственной среде и характеризуются:

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

8) опасные и вредные производственные факторы, 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;

9) опасные и вредные производственные факторы, связанные с электромагнитными полями, неионизирующими ткани тела человека:

9.1) 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;

9.2) переменного характера, связанного с:

- наличием электромагнитных полей промышленных частот (порядка (50-60) Гц);

- наличием электромагнитных полей радиочастотного диапазона;

10) опасные и вредные производственные факторы, связанные со световой средой (некогерентными неионизирующими излучениями оптического диапазона электромагнитных полей) и характеризующиеся чрезмерными (аномальными относительно природных значений и спектра) характеристиками световой среды, затрудняющими безопасное ведение трудовой и производственной деятельности:

- отсутствие или недостаток необходимого естественного освещения;
- отсутствие или недостатки необходимого искусственного освещения;
- повышенная яркость света;
- пониженная световая и цветовая контрастность;
- прямая и отраженная блескость;
- повышенная пульсация светового потока;

11) опасные и вредные производственные факторы, связанные с неионизирующими излучениями, такими как:

- инфракрасное излучение;
- ультрафиолетовое излучение;
- лазерное излучение;

12) опасные и вредные производственные факторы, связанные с повышенным уровнем ионизирующих излучений, вызванным:

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

12.2) корпускулярными частицами:

- 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);

12.3) 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.

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

Опасные и вредные производственные факторы, 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, по-

рошкообразном, 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;
- сенсибилизирующие;
- 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;
- сенсибилизирующие (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.

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

Опасные и вредные производственные факторы 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 ор-

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 биосред 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 произволен;
- 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 рабо-

тающего, 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 деkontаминации (деkontаминация - это процесс уничтожения микроорганизмов в целях обеспечения инфекционной безопасности).

2.5 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 (монотонность – свойство некоторых видов труда, требующих от человека длительного выполнения однообразных действий или непрерывной и устойчивой концентрации внимания в условиях дефицита сенсорных нагрузок), вызывающая монотонию (это функциональное состояние сниженной работоспособности, возникающее в ситуациях однообразной работы с частым повторением стереотипных действий в обедненной внешней среде);
- 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.

2.6 Контрольные вопросы к разделу «Опасные и вредные производственные факторы»

1. Что является первопричиной травм и заболеваний, связанных с процессом труда?
2. Назовите основные группы производственных факторов по сфере своего происхождения.
3. Назовите неблагоприятные производственные факторы по результирующему воздействию на организм работающего человека.
4. Может ли вредный производственный фактор привести к острым заболеваниям (отравлениям, поражениям) или травмам за счет кратковременного относительно высокоинтенсивного воздействия?
5. Приведите классификацию опасных и вредных производственных факторов по характеру своего происхождения.
6. Приведите классификацию опасных и вредных производственных факторов по природе их воздействия на организм работающего человека.
7. Приведите классификацию опасных и вредных производственных факторов трудового процесса по источнику своего происхождения.
8. Приведите примеры физических опасных и вредных производственных факторов.
9. Приведите примеры химических опасных и вредных производственных факторов.
10. Приведите примеры биологических опасных и вредных производственных факторов.
11. Относится ли аэрозоли фиброгенного действия к физическим опасным и вредным производственным факторам? Ответ обоснуйте.
12. Назовите пути попадания химических веществ в организм человека.
13. Приведите классификацию химических веществ по характеру результирующего химического воздействия на организм человека.

14. Приведите классификацию химических веществ, связанных с химической продукцией и специфично воздействующих на человека, для целей разработки средств защиты.

15. Приведите классификацию биологических объектов по характеру результирующего воздействия на организм человека для целей охраны труда, медицины труда, гигиены труда и производственной санитарии.

16. Назовите опасные и вредные производственные факторы, обладающие свойствами психофизиологического воздействия на организм человека.

17. Назовите показатели, характеризующие физические перегрузки.

18. Назовите показатели, характеризующие нервно-психические перегрузки.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

3.1 Основные положения законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативно-правовых актов,
- отраслевых целевых и территориальных программ улучшения условий труда;
- государственное управление охраной труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда;
- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;
- организация государственной и статистической отчетности об условиях труда;
- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
- международное сотрудничество;
- проведение единой налоговой политики, стимулирование создания безопасных условий труда;

- установления порядка обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

Согласно статье 219 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- 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 или опасных производственных факторах;

- 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 работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля или органами общественного контроля за соблюдением требований охраны труда;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, 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 его профессионального заболевания;

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

- компенсации, установленные законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.

Согласно статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации:

- на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок;

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В этом случае отказ работника от выполнения работ не влечет за собой его привлечение к дисциплинарной ответственности.

Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, запрещается!

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

Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

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

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требования охраны труда на каждом рабочем месте;

- режимы труда и отдыха работников, установленные законодательством;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

- обучение, инструктаж, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда;

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

- проведение СОУТ рабочих мест по условиям труда;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров;

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

- предоставление органам надзора необходимой информации;

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

- расследование в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования, представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок состояния условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников (Трудовой кодекс РФ, ст. 212);

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации (Трудовой кодекс РФ, ст. 212).

Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- 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 здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ).

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

3.2 Нормативные правовые акты по охране труда и ответственность за их несоблюдение

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

- стандарты безопасности труда (утверждает данные НПА Госстандарт России);

- правила и типовые инструкции по охране труда (утверждает данные НПА Минтруд России);

- 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) (утверждает данные НПА Минздрав России).

Нормативные правовые акты по охране труда являются обязательными для исполнения всеми федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти в субъектах Российской Федерации и организациями независимо от форм собственности.

Внесение изменений в акты, содержащие требования охраны труда, осуществляется:

а) при изменении законодательства Российской Федерации об охране труда;

б) по результатам комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

в) по результатам изучения российского и международного опыта работы по улучшению условий труда;

г) на основании анализа результатов проведения специальной оценки условий труда, результатов внедрения новой техники и технологий;

д) 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.

Стандарты безопасности труда определяют терминологию в области охраны труда, требования к производственному оборудованию, технологическим процессам, средствам индивидуальной защиты, содержат предельно допу-

стимые значения вредных факторов. Имеют следующее обозначение, приведенное в таблице 6.

Таблица 6

Обозначение стандартов системы безопасности труда

ГОСТ	ССБТ	12.	Х.	XXX.	-XXXX
Государственный стандарт	Система стандартов безопасности труда	Шифр ССБТ	Шифр подсистемы В ССБТ	Порядковый номер стандарта в подсистеме	Год регистрации стандарта

Например, ГОСТ 12.0.003-2015. ССБТ «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация». В таблице 7 приведена классификация стандартов ССБТ

Таблица 7

Классификация стандартов ССБТ

Шифр подсистемы	Наименование подсистемы
0	Организационно-методические стандарты, устанавливающие цели, задачи, структуру ССБТ; терминологию в области охраны труда; классификацию опасных и вредных факторов
1	Стандарты требований и норм по видам опасных и вредных производственных факторов, устанавливающие предельно допустимые значения
2	Стандарты требований безопасности к производственному оборудованию
3	Стандарты требований безопасности к производственным процессам
4	Стандарты требований безопасности к средствам защиты работающих
5-9	Резервные подсистемы для дальнейшего развития ССБТ

Межотраслевые правила и типовые инструкции по охране разрабатываются с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и утверждаются Министерством Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

В межотраслевые правила по охране труда рекомендуется включать:

1. Глава «Общие требования»:
 - 1.1. Сфера действия межотраслевых правил;
 - 1.2. Описание опасных и вредных производственных факторов, характерных для данных производственных процессов;

1.3. Допускаемые действующими нормативными правовыми актами параметры опасных и вредных производственных факторов.

2. Глава «Требования охраны труда работников при организации и проведении работ»:

2.1. Требования охраны труда, предъявляемые к организации производственных процессов;

2.2. Меры, исключаящие непосредственный контакт работников в процессе труда с исходными материалами, заготовками, полуфабрикатами, готовой продукцией и отходами производства, оказывающими на них опасное или вредное воздействие;

2.3. Меры по удалению опасных и вредных веществ и материалов из рабочей зоны, а также меры по удалению и обезвреживанию отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов;

2.4. Способы контроля и управления, обеспечивающие защиту работников и аварийное отключение оборудования, а также указания по применению средств индивидуальной защиты работников;

2.5. Способы своевременного уведомления о возникновении опасных и вредных производственных факторов на отдельных технологических операциях;

2.6. Меры по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов, возникающих в аварийных случаях;

2.7. Рациональная организация труда и отдыха с целью профилактики монотонности и гиподинамии, а также ограничение тяжести труда.

3. Глава «Требования, предъявляемые к производственным помещениям и производственным площадкам (для процессов, выполняемых вне производственных помещений), для обеспечения охраны труда работников»:

3.1. Допустимые уровни опасных и вредных производственных факторов в производственных помещениях (на площадках - для процессов, выполняемых вне производственных помещений) и на рабочих местах, а также параметры

освещенности, температурного режима, влажности и других факторов.

4. Глава «Требования, предъявляемые к оборудованию, его размещению и организации рабочих мест, для обеспечения охраны труда работников»:

4.1. общие требования, предъявляемые к оборудованию, отдельным его группам и видам, коммуникациям, их размещению, обеспечивающие охрану труда работников.

5. Глава «Требования, предъявляемые к хранению и транспортировке исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства, для обеспечения охраны труда работников»:

5.1. Особенности исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства, рациональные способы их хранения, требования, предъявляемые к механизации и автоматизации погрузочно-разгрузочных работ, влияющих на обеспечение охраны труда работников.

1. При необходимости можно включать другие главы.

Обозначение межотраслевых правил по охране труда (например, ТИ Р М 001-2000):

ПОТ - правила по охране труда; Р - Россия; М - межотраслевые; 001 - присвоенный номер ПОТ; 2000 - год утверждения.

Разработка межотраслевых типовых инструкций по охране труда осуществляется на основе:

- действующих законов и иных нормативных правовых актов;
- изучения вида работ, для которого инструкция разрабатывается;
- изучения условий труда, характерных для соответствующей должности, профессии (вида работ);
- определения опасных и вредных производственных факторов, характерных для работ, выполняемых работниками соответствующей должности, профессии;
- анализа типичных, наиболее вероятных причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- определения наиболее безопасных методов и приемов выполнения ра-

бот.

В межотраслевую типовую инструкцию по охране труда рекомендуется включать:

1. Раздел «Общие требования охраны труда»:

1.1. Указания о необходимости соблюдения правил внутреннего распорядка;

1.2. Требования по выполнению режимов труда и отдыха;

1.3. Перечень опасных и вредных производственных факторов, которые могут воздействовать на работника в процессе работы;

1.4. Перечень спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам в соответствии с установленными правилами и нормами;

1.5. Порядок уведомления администрации о случаях травмирования работника и неисправности оборудования, приспособлений и инструмента;

1.6. Правила личной гигиены, которые должен знать и соблюдать работник при выполнении работы.

2. Раздел «Требования охраны труда перед началом работы»:

2.1. Порядок подготовки рабочего места, средств индивидуальной защиты;

2.2. Порядок проверки исправности оборудования, приспособлений и инструмента, ограждений, сигнализации, блокировочных и других устройств, защитного заземления, вентиляции, местного освещения и т.п.;

2.3. Порядок проверки исходных материалов (заготовки, полуфабрикаты);

2.4. Порядок приема и передачи смены в случае непрерывного технологического процесса и работы оборудования.

3. Раздел «Требования охраны труда во время работы»:

3.1. Способы и приемы безопасного выполнения работ, использования оборудования, транспортных средств, грузоподъемных механизмов, приспособлений, инструментов;

3.2. Требования безопасного обращения с исходными материалами (сырье, заготовки, полуфабрикаты);

3.3. Указания по безопасному содержанию рабочего места;

3.4. Действия, направленные на предотвращения аварийных ситуаций;

3.5. Требования, предъявляемые к использованию средств индивидуальной защиты работников.

4. Раздел «Требования охраны труда в аварийных ситуациях»:

4.1. Перечень основных возможных аварийных ситуаций и причины их вызывающие;

4.2. Действия работников при возникновении аварий и аварийных ситуаций;

4.3. Действия по оказанию первой помощи пострадавшим при травмировании, отравлении и других повреждениях здоровья.

5. Раздел «Требования охраны труда по окончании работы»:

5.1. Порядок отключения, остановки, разборки, очистки и смазки оборудования, приспособлений, машин, механизмов и аппаратуры;

5.2. Порядок уборки отходов, полученных в ходе производственной деятельности;

5.3. Требования соблюдения личной гигиены;

5.4. Порядок извещения руководителя работ о недостатках, влияющих на безопасность труда, обнаруженных во время работы.

6. При необходимости можно включать другие разделы.

Обозначение межотраслевых типовых инструкций по охране труда (например, ТИ Р М 001-2000):

ТИ - типовая инструкция; Р - Россия; М - межотраслевая; 001- присвоенный номер; 2000 - год утверждения.

Санитарные правила и нормы содержат требования к гигиене труда. В санитарных нормах оговариваются допустимые уровни опасных и вредных производственных факторов.

Контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда направлен:

- на выявление отклонений от требований нормативных правовых норм по охране труда;

- принятие мер по устранению выявленных недостатков.

Ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

В таблицах 8, 9, 10, 11 приведены виды ответственности за нарушение законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

Таблица 8

Административная ответственность за нарушение требований охраны труда

Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ		
Часть 1 статьи 5.27_1 КоАП РФ	Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 -4 статьи 5.27_1 КоАП РФ, влечет предупреждение или наложение административного штрафа	
	На должностных лиц	В размере от 2 000 до 5 000 рублей
	На лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица	В размере от 2 000 до 5 000 рублей
	На юридических лиц	В размере от 50 000 до 80 000 рублей
Часть 2 статьи 5.27_1 КоАП РФ	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 5 000 до 10 000 рублей
	На лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица	В размере от 5 000 до 10 000 рублей
	На юридических лиц	В размере от 60 000 до 80 000 рублей

**Нарушение государственных нормативных требований охраны труда,
содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ**

Часть 3 статьи 5.27_1 КоАП РФ	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 15 000 до 25 000 рублей
	На лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица	В размере от 15 000 до 25 000 рублей
	На юридических лиц	В размере от 110 000 до 130 000 рублей
Часть 4 статьи 5.27_1 КоАП РФ	Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты (средствами индивидуальной защиты, отнесенными техническим регламентом Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику) влечет наложение административного штрафа	
	На должностных лиц	В размере от 20 000 до 30 000 рублей
	На лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица	В размере от 20 000 до 30 000 рублей
	На юридических лиц	В размере от 130 000 до 150 000 рублей
Часть 5 статьи 5.27_1 КоАП РФ	Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 -4 статьи 5.27_1 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа	
	На должностных лиц	В размере от 30 000 до 40 000 рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет
	На лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица	В размере от 30 000 до 40 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток
	На юридических лиц	В размере от 100 000 до 200 000 рублей или административное при-

Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ		
		остановление деятельности на срок до 90 суток
Нарушение установленного порядка проведения обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) либо обязательных предварительных, периодических, предрейсовых или послерейсовых медицинских осмотров		
Статья 11.32 КоАП РФ	Нарушение установленного порядка проведения обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) либо обязательных предварительных, периодических, предрейсовых или послерейсовых медицинских осмотров влечет наложение административного штрафа	
	На граждан	В размере от 1 000 до 1 500 рублей
	На должностных лиц	В размере от 2 000 до 3 000 рублей
	На юридических лиц	В размере от 30 000 до 50 000 рублей
	За административные правонарушения, предусмотренные статьей 11.32 КоАП РФ, лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, несут административную ответственность как юридические лица	
Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда		
Часть 1 статьи 14.54 КоАП РФ	Нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда влечет наложение административного штрафа	
	На должностных лиц	В размере от 20 000 до 30 000 рублей
	На юридических лиц	В размере от 70 000 до 100 000 рублей
Часть 2 статьи 14.54 КоАП РФ	Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 14.54 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение влечет наложение административного штрафа	
	На должностных лиц (эксперт организации, проводившей специальную оценку условий труда, совершивший при проведении специальной оценки условий труда административное правонарушение, предусмотренное	В размере от 40 000 до 50 000 рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет

Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда		
	статьей 14.54 КоАП РФ, несет административную ответственность как должностное лицо)	
	На юридических лиц	В размере от 100 000 до 200 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток
Соккрытие страхового случая		
Статья 15.34 КоАП РФ	Соккрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний влечет наложение административного штрафа	
	На граждан	В размере от 300 до 500 рублей
	На должностных лиц	В размере от 500 до 1 000 рублей
	На юридических лиц	В размере от 5 000 до 10 000 рублей
Невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), муниципальный контроль		
Часть 23 статьи 19.5 КоАП РФ	Невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет наложение административного штрафа	
	На должностных лиц	В размере от 30 000 до 50 000 рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет
	На лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица	В размере от 30 000 до 50 000 рублей
	На юридических лиц	В размере от 100 000 до 200 000 рублей

Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда

Нарушение требований охраны труда		
Часть 1 статьи 143 Уголовного кодекса РФ	Нарушение требований охраны труда (государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ), совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, может наказываться:	
	Штрафом	В размере до 400 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев
	Обязательными работами	На срок от 180 до 240 часов
	Исправительными работами	На срок до 2 лет
	Принудительными работами	На срок до 1 года
	Лишением свободы	На срок до 1 года с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года или без такового
Часть 2 статьи 143 Уголовного кодекса РФ	Деяние, предусмотренное частью 1 статьи 143 Уголовного кодекса РФ, повлекшее по неосторожности смерть человека, может наказываться:	
	Принудительными работами	На срок до 4 лет
	Лишением свободы	На срок до 4 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового
Часть 3 статьи 143 Уголовного кодекса РФ	Деяние, предусмотренное частью 1 статьи 143 Уголовного кодекса РФ, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, может наказываться:	
	Принудительными работами	На срок до 5 лет
	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

Ответственность по статье 143 Уголовного кодекса РФ могут нести лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечивать соблюдение правил и норм охраны труда на определенном участке работ, а также руководители предприятий и организаций, их заместители, главные инженеры, главные специалисты предприятий, если они не приняли мер к устранению заведомо известного им нарушения правил охраны труда либо дали указания, противоречащие этим правилам, или, взяв на себя непосредственное руководство отдельными видами работ, не обеспечили соблюдение тех же правил.

Таблица 10

**Дисциплинарная ответственность
за нарушение требований охраны труда**

Дисциплинарные взыскания			
Статья 192 Трудового кодекса РФ	За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе обязанностей в области охраны труда, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:		
	Замечание	Выговор	Увольнение по соответствующим основаниям

Таблица 11

Материальная ответственность за нарушение требований охраны труда

Статья 237 Трудового кодекса РФ	Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора
Статья 1072 Гражданского кодекса РФ	В случае, когда страховое возмещение недостаточно для того, чтобы полностью возместить причиненный вред, работодатель возмещает разницу между страховым возмещением и фактическим размером ущерба

3.3 Охрана труда женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет

С учетом физиологических особенностей женщин и молодых людей в трудовое законодательство включены специальные нормы по охране труда женщин и молодежи.

Особенности регулирования труда женщин

Охрана труда женщин - система сохранения жизни и здоровья женщин в процессе трудовой деятельности преимущественно путем установления запретов и ограничений в привлечении женщин к определенным видам работ, профессиям и специальностям, с которыми может быть сопряжен вред для организма женщины.

Нормы по охране труда женщин можно разделить на две группы:

нормы, распространяющиеся на всех женщин,

нормы, распространяющиеся на беременных женщин и матерей, имеющих детей, или лиц с семейными обязанностями.

По отношению ко всем женщинам действуют следующие нормы:

Запрещается применение труда женщин:

- на тяжелых работах;

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

- на подземных работах, кроме нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию (Трудовой кодекс РФ, ст. 253).

В организациях рекомендуется составлять перечень работ, на которых запрещается применение труда женщин. При заключении коллективных договоров его оформляют в качестве приложения к договору.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Правительство РФ утвердило предельно допустимых нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, например:

- при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) - 10 кг;
- постоянно в течение рабочей смены - (7-10) кг.

Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены при перемещении груза на расстояние от 1 м до 5 м, не должна превышать:

- с рабочей поверхности - 1750 кгм;
- с пола - 875 кгм.

При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

В производствах, где применение труда женщин разрешается, рабочие места для них должны соответствовать гигиеническим нормативам, установленным в СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин».

Основные меры улучшения состояния охраны труда женщин:

- соблюдение требований по обеспечению безопасных и безвредных условий труда;
- взаимодействие всех заинтересованных органов и ответственных лиц - государственных органов управления, надзора и контроля, объединений работников, работодателей, органов местного самоуправления, организаций;
- проведение ежемесячного мониторинга состояния условий труда женщин государственными органами исполнительной власти субъектов РФ, ведающими вопросами охраны труда, совместно с территориальными органами федеральной инспекции труда и центрами госсанэпиднадзора;
- обеспечение качественного периодического медицинского осмотра женщин;

- проведение специальной оценки на рабочих местах женщин с реализацией мероприятий по улучшению их условий труда;
- уделение особого внимания труду женщин при осуществлении государственной экспертизы условий труда;
- совершенствование обучения по охране труда женщин;
- усиление информационного обеспечения в области охраны труда женщин.

Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах, где может быть нанесен вред их нравственному развитию. Это работы, связанные с производством, перевозкой и торговлей: спиртными напитками; табачными изделиями; наркотическими веществами; а также игорным бизнесом, ночными кабаре и клубами и т.п.

Запрещается применение труда лиц до 18 лет:

- на работах с вредными или опасными условиями труда (перечень установлен Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений);
- на подземных работах (статья 265 Трудового кодекса РФ).

Запрещается работников в возрасте до 18 лет привлекать к работам:

- сверхурочным (за исключением творческих работников, профессиональных спортсменов и др.);
- в ночное время;
- в выходные и нерабочие праздничные дни;
- направлять в служебные командировки (статья 268 ТК РФ).

Запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (Статья 265 Трудового кодекса).

Предельная норма перемещения тяжести для несовершеннолетних составляет (СанПиН 2.4.6.2553-09) (см. таблицу 11).

В производствах, где применение труда лиц моложе восемнадцати лет условия труда должны соответствовать гигиеническим критериям, установленным в СанПиН 2.4.6.2553-09 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков».

Таблица 11

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжести вручную

Характер работы, показатели тяжести труда	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, кг	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час), кг	12	15	20	24	4	5	7	8

Лиц моложе восемнадцати лет при приеме на работу подлежат обязательному предварительному и периодическому медосмотру. Цель медицинского осмотра являются определение возможностей подростка выполнять работу без нарушения процессов роста и развития, ухудшения состояния здоровья, а также определение соответствия функциональных возможностей требованиям, предъявляемым к профессиям по определенным видам деятельности. Медицинские требования к состоянию здоровья и объем необходимых исследований определяется в порядке, установленном приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302н.

3.4 Рабочее время и время отдыха

Рабочее время

Основные нормы рабочего времени и времени отдыха регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового

договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращенная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет;
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II

группы.

- 4 часа в неделю и более - для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Трудовым кодексом РФ, федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников:

- педагогических;
- медицинских и др. (ст. 92 ТК РФ).

Сокращение продолжительности рабочего времени не влечет уменьшение заработной платы и продолжительности основного и дополнительного отпусков.

Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заявлением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работа в ночное время

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников:

- которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;

- принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

К работам в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;

- работники до 18 лет, за исключением лиц участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений.

Могут привлекаться к работам в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей до 3-х лет;

- инвалиды;

- работники, имеющие детей-инвалидов;

- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;

- опекуны детей до 5 лет.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 154 ТК РФ).

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться по инициативе:

работника (совместительство);

работодателя (сверхурочная работа) (ст. 97 ТК РФ).

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободной от основной работы время.

Работодатель имеет право разрешить работнику (по его заявлению) работать по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности, должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку (ст. 66 ТК РФ).

Не допускается работа по совместительству:

- лиц в возрасте до 18 лет;

- на тяжелых работах;
- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ст. 282 ТК РФ).

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

Сверхурочная работа

Сверхурочная работа - это работа сверх нормального числа часов за учетный период.

К сверхурочным работам не допускаются:

- беременные женщины;
- работники моложе 18 лет.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается:

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

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

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

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

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

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

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать:

- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;

- продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены);

- время начала и окончания работы;

- время перерывов в работе;

- число смен в сутки;

- чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются или правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут при необходимости эпизодически

привлекаться к выполнению своих функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя.

Работа в режиме гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон.

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены, когда :

- длительность производственного процесса превышает продолжительность ежедневной работы;
- а также в целях:
- более эффективного использования оборудования;
- увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Время отдыха

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Право на отдых обеспечивается законодательным ограничением продолжительности рабочего дня и предоставлением ежедневного и ежегодного времени отдыха.

Виды времени отдыха:

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

Перерывы в течение рабочего дня могут быть двух видов.

Перерыв для отдыха и питания должен быть предоставлен продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Если по условиям производства перерыв установить нельзя, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Специальные перерывы для обогрева и отдыха обусловлены технологией и организацией производства и труда (ст. 109 ТК РФ).

Отдых в выходные дни

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

В непрерывно действующих организациях выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

Нерабочие праздничные дни

Временем отдыха являются нерабочие праздничные дни. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещена. В эти дни работа не производится (ст. 112 ТК РФ) (Новогодние каникулы, Рождество Христово, День защитника Отечества, Международный женский день, Праздник Весны и Труда, День Победы, День России, День народного единства).

В выходные и в нерабочие праздничные дни допускается привлечение работников к работе с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы, либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров и концертных организаций - в порядке устанавливаемого коллективным договором.

В других случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Отпуск

Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ)

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Отдельным категориям работников ежегодный отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Запрещается не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск:

- в течение двух лет подряд;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- беременным женщинам;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска:

- работников в возрасте до 18 лет;
- беременных женщин;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам ряда профессий может быть предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней.

Например, работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ), работникам образовательных учреждений.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией:

- работникам в возрасте до 18 лет;
- беременным женщинам;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Кроме основных и удлиненных отпусков законодательством установлены дополнительные оплачиваемые отпуска, которые гарантировано предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах, в разрезах и карьерах, в зонах радиационного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (ст. 117 ТК РФ);

- имеющим особый характер работы: - правительство РФ также определяет перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия - его предоставления (ст. 118 ТК РФ);

- работающим на условиях ненормированного рабочего дня: - продолжительность отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, но она не может быть менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его заявлению, может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением сторон.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.5 Компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Одним из направлений государственной политики в области охраны труда является установление компенсаций за работу с вредными или опасными

условиями труда, не устранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда.

В обязанности работодателя входит информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 214 ТК РФ).

Работодатель совместно с общественными организациями с учетом своей специфики определяет перечень профессий и работ, для которых действующим законодательством предусмотрены компенсации по условиям труда.

Виды компенсаций:

1. Дополнительный отпуск.
2. Сокращенный рабочий день.
3. Доплаты работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.
4. Государственная пенсия на льготных условиях по Списку № 1 и Списку № 2.
5. Лечебно-профилактическое питание.
6. Молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Дополнительный отпуск

Ежегодный дополнительный (ст. 117 ТК РФ «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда») 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 ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании от-

раслевого (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 может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Сокращенный рабочий день

Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ «Сокращенная продолжительность рабочего времени») устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- 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 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.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм для лиц соответствующего возраста.

Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Доплаты работникам (ст. 147 ТК РФ «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями 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.

Досрочное назначение трудовой пенсии

Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ наряду с общими основаниями для назначения трудовой пенсии по старости (статья 7) определены и основания для сокращения пенсионного возраста на 5 или 10 лет в связи с особыми условиями труда.

В связи с длительной подземной или другой работой с особо вредными и тяжелыми условиями труда Законом сохраняется право на досрочное назначение трудовой пенсии (статья 27 № 173-ФЗ).

Так лица, непосредственно занятые полный рабочий день на подземных и открытых горных работах по добыче полезных ископаемых и на строительстве шахт и рудников имеют право на пенсию независимо от возраста, если они тру-

дились на таких работах не менее 25 лет (п. 11 статья 27 № 173-ФЗ). Существует целый ряд списков работ (профессий и должностей), с учетом выполнения которых пенсия устанавливается при пониженном пенсионном возрасте.

Порядок применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право работникам на досрочное назначение трудовой пенсию по старости в связи с особыми условиями труда, изложен в Постановлении Правительства РФ от 18 июля 2002 г. № 537

При установлении пенсий в соответствии с пунктом «1» статья 27 ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» пунктом должен применяться Список № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на досрочное назначение пенсии по старости.

При назначении пенсий в соответствии с пунктом «1» статья 27 должен применяться Список № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

Право на пенсию в связи с особыми условиями труда имеют работники постоянно занятые выполнением работ, предусмотренных Списками № 1 и № 2, в течение полного рабочего дня.

Время работы осужденных в период отбывания наказания в виде лишения свободы и время отбывания на исправительных работах засчитывается только в общий трудовой стаж, т.е. не дает права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

В тех случаях, когда в Списках № 1 и № 2 предусмотрены не только профессии или должности, но и показатели условий труда, связанные с наличием в воздухе рабочей зоны вредных веществ, при установлении права на пенсию в связи с особыми условиями труда следует руководствоваться Государственным стандартом системы стандартов безопасности труда 12.1.005-88 «Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны».

Работники, предусмотренные в разделах «Общие профессии» Списков № 1 и № 2, пользуются правом на пенсию в связи с особыми условиями труда независимо от того, в каких производствах они заняты.

Лечебно-профилактическое питание

В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса РФ на работах с особо вредными условиями труда рабочим, руководителям и другим служащим предоставляется бесплатно, за счет средств работодателя, лечебно-профилактическое питание (ЛПП) в соответствии с Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания»). Ответственность за обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием возлагается на работодателя.

Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 46н утверждены:

- перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда;
- рационы лечебно-профилактического питания;
- нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов;
- правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания.

Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, получающим лечебно-профилактическое питание, не производится.

Лечебно-профилактическое питание выдается бесплатно только тем работникам, для которых это питание предусмотрено Перечнем.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам:

- в дни фактического выполнения работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных Перечнем, при условии занятости на такой работе не менее половины рабочего дня;

- период профзаболевания работников с временной утратой трудоспособности без госпитализации.

Выдача ЛПП производится в виде горячих завтраков перед началом работы, в отдельных случаях по согласованию с медико-санитарной службой работодателя, а при ее отсутствии - с территориальными органами Роспотребнадзора - в обеденный перерыв.

Молоко или другие равноценные пищевые продукты

Молоко - продукт нормальной физиологической секреции молочных желез сельскохозяйственных животных, полученный от одного или нескольких животных в период лактации при одном и более доениях, без каких-либо добавлений к этому продукту или извлечений каких-либо веществ из него.

Питьевое молоко - молоко цельное, обезжиренное, нормализованное, обогащенное - молочный продукт с массовой долей молочного жира менее 10%, подвергнутый термической обработке, как минимум пастеризации, без добавления сухих молочных продуктов и воды, расфасованный в потребительскую тару.

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. Ответственность за обеспечение бесплатной выдачи работникам молока и равноценных пищевых продуктов возлагается на работодателя.

Приказом Минздравсоцразвития России «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных про-

изводственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» от 16.02.2009 № 45н утверждены:

- нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока;

- порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;

- перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов.

Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты не выдаются.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, приведенного в приложении № 3 Приказ от 16 февраля 2009 г. № 45н, и уровни которых превышают установленные нормативы.

Выдача и употребление молока или других равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными в установленном порядке санитарно-гигиеническими требованиями.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко вы-

дается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем). Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми и (или) овощными соками с мякотью в количестве 300 мл.

При постоянном контакте с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния) вместо молока выдаются кисломолочные продукты или продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда.

Выдача обогащенных пектином пищевых продуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов должна быть организована перед началом работы, а кисломолочных продуктов - в течение рабочего дня.

Работникам, занятым производством или переработкой антибиотиков, вместо свежего молока выдаются кисломолочные продукты, обогащенные пробиотиками (бифидобактерии, молочнокислые бактерии), или приготовленный на основе цельного молока колибактерин.

Не допускается замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами (кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока), а также выдача молока или других равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены.

Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, приведены в таблице 12.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Замена молока на продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда допускается только при положительном заключении на их применение федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и потребительского рынка.

Таблица 12

**Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов,
которые могут выдаваться работникам вместо молока**

№ п/п	Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
1	Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5 %	500 г
2	Творог не более 9 % жирности	100 г
3	Сыр не более 24 % жирности	60 г
4	Продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда	Устанавливается в заключении, разрешающем их применение

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, приведенным в приложении № 2.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5 % или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта РФ.

Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.

Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.

Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и включаются в коллективный договор. При отсутствии у работодателя представительного органа работников указанные положения включаются в заключаемые с работниками трудовые договоры.

В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда, 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 специальной оценки условий труда;
- 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 специальной оценки условий труда.

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

3.6 Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства российской федерации о труде и об охране труда

Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда и одним из способов защиты трудовых прав и свобод является государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в частности - правил охраны труда.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в организациях независимо от формы собственности и подчиненности осуществляют специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции.

Высший надзор за точным и единообразным исполнением законов о труде на территории РФ осуществляется Генеральным прокурором Российской Федерации и подчиненными ему органами прокуратуры.

Прокуратура российской федерации

Предметом надзора является соблюдение Конституции Российской Федерации и исполнение законов, действующих на территории Российской Федерации, органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций. При осуществлении надзора за исполнением законов органы прокуратуры не подменяют иные государственные органы. Проверка исполнения законов проводится на основании поступившей в органы прокуратуры информации о фактах нарушения законов, требующих принятия мер прокурором, в случае, если эти сведения нельзя подтвердить или опровергнуть без проведения указанной проверки.

Федеральная инспекция труда

Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Роструд), и его территориальных органов (государственных

инспекций труда) (ст. 354 ТК РФ).

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, специальной оценки условий труда и ряде иных сфер.

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель Роструда, - главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ.

Деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основные задачи федеральной инспекции труда:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственные инспекции труда в соответствии с возложенными на них задачами выполняют следующие основные функции:

- осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда на соответствующей территории;

- расследуют в установленном порядке несчастные случаи на производстве, анализируют их причины и разрабатывают предложения по предупреждению таких случаев;
- рассматривают дела об административных правонарушениях;
- информируют соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления о фактах нарушения законодательства РФ о труде и охране труда;
- участвуют в работе по правовому воспитанию, распространению знаний по соблюдению законодательства РФ о труде и охране труда;
- обобщают опыт применения законодательства РФ о труде и охране труда;
- ведут прием граждан, рассматривают заявления, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав.

Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека

Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) - осуществляет государственный надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил.

Находится в ведении Минздрава России и объединяет органы и организации, действующие в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Службу возглавляет Главный государственный санитарный врач Российской Федерации, который одновременно является Первым заместителем Минздрава России.

Основными задачами службы являются:

- профилактика инфекционных и массовых неинфекционных заболеваний населения Российской Федерации;
- предупреждение вредного влияния неблагоприятных условий труда, быта, факторов окружающей среды на здоровье человека;

- гигиеническое воспитание и образование населения.

Систему органов Роспотребнадзора составляют:

- центры государственного санитарно-эпидемиологического надзора в республиках в составе Российской Федерации, краях, областях, автономной области, автономных округах, городах федерального значения, районах и городах;
- научно-исследовательские учреждения;
- государственные унитарные предприятия по производству иммунобиологических препаратов;
- другие санитарно-профилактические учреждения.

Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор)

Является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, а также в сфере технологического и атомного надзора, функции по контролю и надзору в сфере безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, промышленной безопасности, безопасности при использовании атомной энергии (за исключением деятельности по разработке, изготовлению, испытанию, эксплуатации и утилизации ядерного оружия и ядерных энергетических установок военного назначения), безопасности электрических и тепловых установок и сетей (кроме бытовых установок и сетей), безопасности гидротехнических сооружений (за исключением судоходных и портовых гидротехнических сооружений), безопасности производства, хранения и применения взрывчатых материалов промышленного назначения, а также специальные функции в области государственной безопасности в указанной сфере.

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

3.7 Общественный контроль за охраной труда

Общественный контроль за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда осуществляется в соответствии со статьей 370 Трудового Кодекса Российской Федерации и Федеральным законом о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

Общественный контроль осуществляется профессиональными союзами и иными уполномоченными работниками представительными органами, которые вправе создавать в этих целях собственные инспекции, а также избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

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

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательства об охране труда;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также осуществлять их самостоятельное расследование;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций об условиях и охране труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- предъявлять требования о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- осуществлять выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушении требований охраны труда;
- осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями;

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

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

- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда,

- обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

Комитет (комиссия) по охране труда

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда (ст. 218 ТК РФ).

Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2006 года № 413. О комитетах (комиссиях) по охране труда см. также раздел 7.5 ГОСТ Р 12.0.007-2009 ССБТ. Система управления охраной труда в организации «Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

В состав комитета (комиссии) по охране труда на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Положение о комитете организации утверждается приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками организации представительного органа.

Задачами комитета являются:

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

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

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

Функциями комитета являются:

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

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

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

4. Информирование работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

5. Доведение до сведения работников организации результатов специальной оценки условий труда;

6. Информирование работников организации о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

7. Содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;

8. Содействие своевременному обеспечению работников организации, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, молоком, другими равноценными пищевыми продуктами и лечебно-профилактическим питанием;

9. Участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

10. Содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;

11. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, со-

зданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;

12. Рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю, профсоюзному выборному органу и (или) иному уполномоченному работниками представительному органу.

Для осуществления возложенных на него функций комитету предоставляются следующие права:

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

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

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

4. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции комитета;

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

6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением

законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

Численность комитета определяется в зависимости от численности работников в организации, специфики производства, количества структурных подразделений и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

Выдвижение в комитет представителей работников организации может осуществляться на основании решения выборного(ых) органа(ов) первичной(ых) профсоюзной(ых) организации(ий), если он (они) объединяет(ют) более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации, представителей работодателя - работодателем.

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 осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

Члены комитета должны проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению работодателя на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

Примерная программа обучения по охране труда членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций утверждена приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 июня 2003 года № 153

«Об утверждении примерных программ обучения по охране труда отдельных категорий застрахованных».

Члены комитета информируют не реже одного раза в год выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференцию) работников о проделанной ими в Комитете работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференция) работников организации вправе отзывать из Комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим решением отзывать своих представителей из комитета и назначать вместо них новых представителей.

Обеспечение деятельности комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным правовым актом организации.

Представители профсоюза в создаваемых в организациях комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором (соглашением).

3.8 Контрольные вопросы к разделу «Правовое обеспечение охраны труда»

1. Назовите основные направления государственной политики в области охраны труда. Дайте краткое пояснение этих направлений.
2. Перечислите права работника в области охраны труда. Какой документ закрепляет эти права?
3. Перечислите обязанности работодателя в области охраны труда. Какой документ закрепляет эти обязанности?
4. Перечислите обязанности работника в области охраны труда. Какой документ закрепляет эти права?
5. Назовите перечень нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. Приведите примеры.
6. Приведите структуру содержания межотраслевых правил по охране труда и их обозначение.
7. Приведите классификацию стандартов «системы стандартов безопасности труда» и их обозначение.
8. Назовите виды ответственности за нарушение законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.
9. В чем заключаются особенности охраны труда женщин?
10. В чем заключаются особенности охраны труда работников в возрасте до восемнадцати лет?
11. Что такое рабочее время? Укажите виды рабочего времени.
12. Что такое время отдыха? Укажите виды времени отдыха.
13. Что такое сверхурочная работа? В каких случаях работодатель работника к сверхурочной работе?
14. Назовите виды компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
15. В каких случаях работнику полагается выдавать молоко или другие равноценные пищевые продукты? Назовите документ, который определяет этот порядок.

16. Какая минимальная доплата установлена работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда?

17. Какая минимальная продолжительность дополнительного отпуска установлена работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда?

18. Перечислите органы осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства российской федерации о труде и об охране труда.

19. Назовите основные задачи федеральной инспекции труда.

20. Кто в организации осуществляет общественный контроль за охраной труда?

21. Для каких целей в организации создается комитет (комиссия) по охране труда?

4. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

4.1 Организация работы по охране труда

Работа по охране труда в организации должна быть направлена на достижение главной цели, сформулированной в Федеральном законе «Трудовой кодекс», - создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Для достижения этой цели необходимы совместные усилия работодателя и работников. Очень важно, чтобы во всей работе по охране и безопасности труда обеспечивался системный подход, мероприятия охватывали все направления в комплексе.

Обеспечение охраны труда в организации – обязанность работодателя. Обязательства работодателя по улучшению условий труда на рабочих местах в организации должны находить отражение в коллективных договорах (соглашениях).

Основными направлениями деятельности при организации работ по охране труда в организации являются:

- образование служб охраны труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- планирование работ по охране труда и разработка мероприятий по улучшению условий труда, предупреждающих производственный травматизм и профессиональные заболевания;
- организация и проведение сертификации работ по охране труда;
- проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок;
- установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;

- обучение по охране труда и профессиональная подготовка по охране труда.

Ответственными за реализацию конкретных функций по охране труда являются: главный инженер организации; заместители руководителя; главные специалисты; руководители служб и подразделений.

Обязанности должностных лиц в области охраны труда определяет работодатель, что должно быть подтверждено приказом либо иным распорядительным документом по организации.

4.2 Система управления охраной труда

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 (ст. 209 ТК РФ, пункт 2.22 ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования»).

Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) в организации.

Приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н утверждено Типовое положение о системе управления охраной труда. Положение разработано в целях оказания содействия работодателям при создании и обеспечении функционирования СУОТ, разработки положения о СУОТ, а также содержит типовую структуру и основные положения о СУОТ.

В положение о СУОТ с учетом специфики деятельности работодателя должны быть включены следующие разделы (подразделы):

1) политика работодателя в области охраны труда. Политика работодателя в области охраны труда - публичная документированная декларация работодателя о намерении и гарантированном выполнении им обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств;

2) цели работодателя в области охраны труда;

3) обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей в

сфере охраны труда между должностными лицами работодателя);

4) процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда;

5) планирование мероприятий по реализации процедур;

6) контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур;

7) планирование улучшений функционирования СУОТ;

8) реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания;

9) управление документами СУОТ.

Положение о СУОТ должно быть утверждено приказом работодателя с учетом мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов (при наличии).

Структура СУОТ у работодателей, численность работников которых составляет менее 15 человек, может быть упрощенной.

При создании и обеспечении функционирования СУОТ следует руководствоваться:

1. ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования»;

2. ГОСТ 12.0.230.1-2015 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007»;

3. ГОСТ 12.0.230.2-2015 «ССБТ. Системы управления охраной труда в организациях. Оценка соответствия. Требования»;

4. ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию»;

5. ГОСТ Р 12.0.008-2009 «ССБТ. Системы управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит)»;

6. ГОСТ Р 12.0.009-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда на малых предприятиях. Требования и рекомендации по применению»;

7. ГОСТ 12.0.230.3-2016 «ССБТ. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка результативности и эффективности».

На рисунке 14 приведена модель СУОТ.

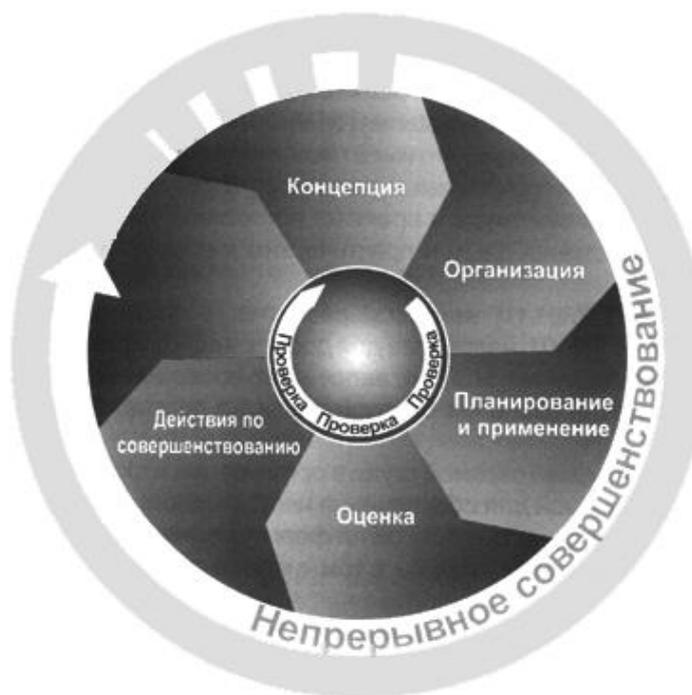


Рисунок 14 – Модель СУОТ

Пояснения терминов на рисунке 14:

- концепция - разрабатываются руководящая идея (замысел) и теоретическое построение СУОТ в организации.
- организация - организация работ по созданию, применению и обеспечению функционирования СУОТ.
- планирование и применение - разрабатываются цели и процессы, необходимые для достижения результатов, в соответствии с концепцией (политикой) охраны труда организации, а также внедряются процессы обеспечения охраны труда.
- оценка (контроль) - осуществляется проверка процессов обеспечения охраны труда, при которой процессы контролируют и измеряют, а также анализируют на соответствие концепции (политики) охраны труда, целевым и

плановым показателям, законодательным и прочим требованиям. Результаты анализа докладываются.

- действия по совершенствованию - рассматриваются результаты анализа руководством, принимаются решения по улучшению результативности СУОТ и осуществляется ее постоянное совершенствование.

Обеспечение функционирования СУОТ

Распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя осуществляется работодателем с использованием уровней управления:

- уровень работодателя в целом;
- уровень службы (совокупности нескольких структурных подразделений);
- уровень филиала (обособленного структурного подразделения);
- уровень производственного цеха (структурного подразделения);
- уровень производственного участка;
- уровень производственной бригады.

Для достижения целей в области охраны труда:

1. Работодатель должен обеспечить:
 - 1.1. Требования к необходимой профессиональной компетентности по охране труда работников, ее проверке, поддержанию и развитию;
 - 1.2. Перечень профессий (должностей) работников, проходящих стажировку по охране труда, с указанием ее продолжительности по каждой профессии (должности);
 - 1.3. Перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда в обучающих организациях, допущенных к оказанию услуг в области охраны труда;
 - 1.4. Перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда у работодателя;
 - 1.5. Перечень профессий (должностей) работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте;

1.6. Работников, ответственных за проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте в структурных подразделениях работодателя, за проведение стажировки по охране труда;

1.7. Вопросы, включаемые в программу инструктажа по охране труда;

1.8. Состав комиссии работодателя по проверке знаний требований охраны труда;

1.9. Регламент работы комиссии работодателя по проверке знаний требований охраны труда;

1.10. Перечень вопросов по охране труда, по которым работники проходят проверку знаний в комиссии работодателя;

1.11. Порядок организации подготовки по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;

1.12. Порядок организации и проведения инструктажа по охране труда;

1.13. Порядок организации и проведения стажировки на рабочем месте и подготовки по охране труда.

2. В сфере управления профессиональными рисками работодатель должен обеспечить:

2.1. Выявление опасностей;

2.2. Оценку уровней профессиональных рисков;

2.3. Снижение уровней профессиональных рисков;

3. Работодатель должен информировать работников об условиях труда на рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых гарантиях, полагающихся компенсациях в форме:

1.1. Включения соответствующих положений в трудовой договор работника;

1.2. Ознакомления работника с результатами спецоценки условий труда на его рабочем месте;

1.3. Размещения сводных данных о результатах проведения спецоценки условий труда на рабочих местах;

1.4. Проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров;

1.5. Изготовления и распространения информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;

1.6. Использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

1.7. Размещения соответствующей информации в общедоступных местах

Контроль функционирования СУОТ

Результаты контроля функционирования СУОТ должны быть оформлены актом. Основные виды контроля функционирования СУОТ:

1. Контроль:

1.1. Состояния рабочего места;

1.2. Применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов;

1.3. Выполнения работ работником в рамках осуществляемых технологических процессов;

1.4. Выявления профессиональных рисков;

1.5. Реализации иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно;

2. Мониторинг показателей реализации процедур;

3. Контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения:

3.1. Оценка условий труда работников;

3.2. Подготовка по охране труда;

3.3. Проведение медосмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

4. Учет и анализ:

4.1. Аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

4.2. Изменений требований охраны труда;

4.3. Соглашений по охране труда, подлежащих выполнению;

4.4. Изменений или внедрения новых технологических процессов, оборуду-

дования, инструментов, сырья и материалов;

5. Контроль эффективности функционирования СУОТ в целом.

Управление документами СУОТ

Работодатель должен:

1. Определить формы и рекомендации по оформлению локальных нормативных актов и иных документов СУОТ;

2. Назначить лиц, ответственных за разработку и утверждение документов СУОТ;

3. Установить порядок разработки, согласования, утверждения и пересмотра документов СУОТ, а также сроки их хранения

Документы, которые не подлежат пересмотру, актуализации, обновлению и изменению

1. Акты и иные записи данных, вытекающие из осуществления СУОТ;

2. Журналы учета и акты записей данных об авариях, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях;

3. Записи данных о воздействиях вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса на работников и наблюдения за условиями труда и за состоянием здоровья работников;

4. Результаты контроля функционирования СУОТ.

Этапы разработки и обеспечения функционирования СУОТ

(по ГОСТ 12.0.007-2009) (см. таблицу 13)

В случае необходимости некоторые этапы работ могут быть объединены или исключены.

Таблица 13

Этапы разработки и обеспечения функционирования СУОТ

Наименование этапов	Содержание работы	Ожидаемый результат
Этап 1. Организация работ.	1.1. Принятие решения об организации работ по совершенствованию (разработке) системы. Формирование рабочей группы проекта.	Распоряжение о назначении рабочей группы по совершенствованию/разработке и обеспечению функционирования системы.

Наименование этапов	Содержание работы	Ожидаемый результат
	1.2. Обучение рабочей группы.	Согласование плана и программы семинара по СУОТ.
	1.3. Предварительное обследование системы управления организации.	Согласование исходных данных для совершенствования (разработки) системы.
	1.4. Разработка программы работ.	Согласованный план-график работ.
	1.5. Распределение ответственности и полномочий в системе управления.	Закрепление элементов системы за подразделениями.
Этап 2. Разработка концепции.	2.1. Обучение персонала (высшего и среднего руководящего состава).	Согласование плана и программы семинаров, персонального состава участников. Обучение назначенных специалистов в согласованные сроки.
	2.2. Разработка концепции (политики).	Проект концепции (политики).
	2.3. Обсуждение концепции с коллективом организации и ее принятие.	Подписание концепции (политики) руководством.
Этап 3. Разработка документации системы 1-го уровня.	3.1. Определение структуры и состава документации системы управления.	Перечень документов и процедур системы управления.
	3.2. Подготовка детального плана-графика разработки и согласования документации системы управления.	План-график разработки документации.
	3.3. Анализ фактического состояния применяемых нормативных и технических документов, инструкций, формуляров, журналов.	Выявление несоответствий. Установление отсутствующей документации на элементы системы.
	3.4. Разработка по согласованным данными Руководства (документация 1-го уровня).	Выпуск первых редакций Руководства.
Этап 4. Разработка документации 2-го уровня.	4.1. Разработка документированных (при необходимости) процедур обеспечения безопасности (документация 2-го уровня).	Выпуск первой редакции документированных процедур обеспечения безопасности.

Наименование этапов	Содержание работы	Ожидаемый результат
	4.2. Обсуждение разработанных документов системы и их согласование.	Выпуск согласованной редакции документации системы управления (1-го и 2-го уровней).
	4.3. Корректировка несоответствий на уровне действующих операционных и отчетных документов (документация 3-го уровня).	Выпуск первых редакций недостающих документов и корректировка действующих документов.
	4.4. Тиражирование и рассылка документации системы по подразделениям и рабочим местам.	Ознакомление исполнителей с документацией и ее изучение.
Этап 5. Введение в действие документации системы.	5.1. Совместная отработка документации системы управления всех уровней. Инструктаж и консультирование пользователей.	Подготовка корректирующих мероприятий по выявленным несоответствиям в документации.
	5.2. Обучение и тренировка специалистов, назначенных для проведения внутренней проверки системы управления, по согласованной программе.	Подготовка нескольких экспертов внутренней проверки и оценки системы управления.
Этап 6. Обеспечение функционирования системы управления.	6.1. Пробное применение системы с внутренней проверкой и оценкой. Текущее консультирование по применению управляющих процедур.	Проверка и оценка соответствия выполняемых действий требованиям документации системы.
	6.2. Разработка корректирующих мероприятий по устранению выявленных несоответствий во время пробного применения системы управления.	Откорректированный комплект документации системы управления.
	6.3. Оценка готовности системы управления к применению (внутренний аудит системы управления).	Проверка и оценка степени готовности документации системы управления и персонала (результаты внутреннего аудита).
Этап 7. Участие в сертификации.	Оформление заявки на сертификацию и оказание помощи в процессе сертификации.	Внесение корректирующих мероприятий в документацию и практику функционирования системы (при необходимости).

4.3 Служба охраны труда

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществле-

ния 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. Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации утверждены постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14. Согласно Рекомендациям служба охраны труда организации может подчиняться непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей. При этом Службу рекомендуется организовывать в форме самостоятельного структурного подразделения организации, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) Службы. Рекомендации не являются нормативным правовым актом, поскольку не зарегистрированы Минюстом России, и носят рекомендательный характер. Численность службы охраны труда не должна согласовываться с государственной инспекцией труда.

Из письма Минтруда России от 10.06.2016 N 15-2/ООГ-2136 следует, что требования статьи 217 Трудового кодекса РФ в полной мере распространяются на организации, оказывающие различные виды услуг, поскольку в качестве производственной деятельности следует рассматривать деятельность по производству не только материальных благ, но и нематериальных, включая оказание различных услуг во всех сферах, что определено в Общероссийском классификаторе продукции по видам экономической деятельности, утвержденном приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

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.

Организация, оказывающая услуги в области охраны труда, обязательно должна быть аккредитована в соответствии с Правилами аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, утвержденными приказом

Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н (часть 3 статьи 217 ТК РФ).

Основные задачи службы охраны труда

1. Организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.

2. Контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации.

3. Организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.

4. Информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда.

5. Изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

Функции службы охраны труда

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

2. Оказание помощи подразделениям в организации и проведении измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, в оценке травмобезопасности оборудования, приспособлений.

3. Организация и участие в проведении специальной оценки условий труда.

4. Проведение совместно с представителями соответствующих подразделений и с участием уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств кол-

лективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда.

5. Участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструированных объектов производственного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда.

6. Согласование разрабатываемой в организации проектной, конструкторской, технологической и другой документации в части требований охраны труда.

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

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

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

10. Организация расследования несчастных случаев на производстве; участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая; оформление и хранение документов, касающихся требований охраны труда (актов по форме Н-1 и других документов по расследованию несчастных случаев на производстве, отчета о проведении специальной оценки условий труда), в соответствии с установленными сроками.

11. Участие в подготовке документов для назначения выплат по страхо-

ванию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями.

12. Составление отчетности по охране и условиям труда по формам, установленным Госкомстатом России.

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

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

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

16. Оказание методической помощи руководителям подразделений при разработке и пересмотре инструкций по охране труда, стандартов организации системы стандартов безопасности труда (ССБТ).

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

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

19. Организация совещаний по охране труда.

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

21. Доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, коллективного договора, со-

глашения по охране труда организации.

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

23. Осуществление контроля за:

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

- обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств;

- расследованием и учетом несчастных случаев на производстве;

- выполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий и охраны труда, разделом коллективного договора, касающимся вопросов охраны труда, соглашением по охране труда, а также за принятием мер по устранению причин, вызвавших несчастный случай на производстве, выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, других мероприятий по созданию безопасных условий труда;

- наличием в подразделениях инструкций по охране труда для работников согласно перечню профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром;

- проведением специальной оценки условий труда;

- своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;

- эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем;

- состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;

- своевременным проведением обучения по охране труда, проверки зна-

ний требований охраны труда и всех видов инструктажа по охране труда;

- организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;

- санитарно-гигиеническим состоянием производственных и вспомогательных помещений;

- организацией рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда;

- правильным расходованием в подразделениях средств, выделенных на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- своевременным и правильным предоставлением работникам компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, бесплатной выдачей лечебно-профилактического питания, молока и других равноценных пищевых продуктов;

- использованием труда женщин и лиц моложе 18 лет в соответствии с законодательством.

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

Права работников службы охраны труда

Работники Службы имеют право:

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

2. Предъявлять руководителям подразделений, другим должностным лицам организации обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение.

3. Требовать от руководителей подразделений отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по охране труда, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда.

4. Направлять руководителю организации предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда.

5. Запрашивать и получать от руководителей подразделений необходимые сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда.

6. Привлекать по согласованию с руководителем организации и руководителями подразделений соответствующих специалистов организации к проверкам состояния условий и охраны труда.

7. Представлять руководителю организации предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий и охраны труда.

8. Представительствовать по поручению руководителя организации в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов охраны труда.

Формирование службы охраны труда

Структуру Службы и численность работников Службы определяет руководитель организации в зависимости от численности работающих, характера условий труда, степени опасности производств и других факторов с учетом Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденных постановлением Минтруда России от 22.01.2001 № 10 .

Служба может быть создана на основании приказа руководителя организации.

Служба охраны труда может действовать на основании Положения о Службе охраны труда, в котором указываются структура службы, ее задачи и функции, права работников службы охраны труда, порядок организации работы службы, а также контроль и ответственность службы за невыполнение должностных обязанностей.

Специалист по охране труда

Как следует из статьи 217 Трудового кодекса РФ, 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.

В письме Минтруда России от 29.12.2016 № 15-2/ООГ-4698 сделаны следующие выводы:

1. В соответствии с частью второй статьи 195_3 Трудового кодекса РФ с 1 июля 2016 года работодатели вправе применять профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда», утвержденный приказом Минтруда России от 04.08.2014 N 524н.

2. Профстандартом установлено, что при наличии непрофильного высшего или среднего образования специалисту по охране труда необходимо дополнительное профессиональное образование в области охраны труда (профессиональная переподготовка по направлению «Техносферная безопасность»). Профстандарт для специалистов по охране труда утвержден приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 524н.

3. Организации государственного сектора должны применять профстандарты с учетом положений постановления Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предпри-

иятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

4. Специалист по охране труда в своей деятельности не осуществляет организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции, в связи с чем не может рассматриваться как должностное лицо, которое может быть привлечено к административной ответственности в виде административного штрафа.

5. Отсутствие штатной единицы специалиста по охране труда в организации, численность работников которой превышает 50 человек, является нарушением требований части 1 статьи 217 Трудового кодекса РФ и может послужить основанием для привлечения должностных лиц и юридического лица к административной ответственности.

Должностные обязанности и требования к квалификации специалиста по охране труда приведены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда», утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 № 559н.

Должностные обязанности специалиста по охране труда:

- участвует в организации и координации работ по охране труда в организации;

- участвует в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в организации в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда;

- участвует в определении и корректировке направления развития системы управления профессиональными рисками в организации на основе мониторинга

изменений законодательства и передового опыта в области охраны труда, а также исходя из модернизации технического оснащения, целей и задач организации;

- осуществляет контроль за соблюдением в структурных подразделениях организации законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда;

- информирует работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов;

- осуществляет контроль за своевременностью и полнотой обеспечения работников организации специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием, молоком и другими равноценными продуктами питания;

- осуществляет контроль за состоянием и исправностью средств индивидуальной и коллективной защиты;

- выявляет потребность в обучении работников в области охраны труда исходя из государственных нормативных требований охраны труда, а также требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда, проводит вводный инструктаж, контролирует проведение инструктажей (первичных, повторных, внеплановых, целевых) работников по вопросам охраны труда;

- участвует в проведении контроля за исполнением бюджета организации в сфере охраны труда и проводит оценку эффективности использования финан-

совых ресурсов с точки зрения достижения поставленных целей и задач;

- разрабатывает предложения по повышению эффективности мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- осуществляет контроль за целевым использованием средств на реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- принимает участие в работе комиссии по специальной оценке условий труда, организует взаимодействие членов комиссии по специальной оценке условий труда, созданной в организации в установленном порядке;

- участвует в разработке разделов коллективного договора в части подготовки мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации, а также прав и обязанностей работников и руководства организации в области соблюдения требований охраны труда, контролирует работу по подготовке предложений структурных подразделений организации для включения в план мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- организовывает и участвует в работе по определению контингента работников, подлежащих обязательным предварительным при приеме на работу и периодическим медицинским осмотрам, предрейсовым (послереисовым) и предсменным (послесменным) осмотрам;

- оказывает методическую помощь руководителям структурных подразделений организации в разработке новых и пересмотре действующих инструкций по охране труда, а также в составлении программ обучения работников безопасным приемам и методам работы;

- организует работу по подготовке технических заданий на выполнение услуг в области охраны труда, поставке средств индивидуальной и коллективной защиты, а также по оценке поступивших от поставщиков средств индивидуальной и коллективной защиты предложений по их поставке;

- проводит анализ организационной структуры, технического оснащения организации, государственных нормативных требований охраны труда, передового отечественного и зарубежного опыта в области охраны труда;

- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и про-

фессиональных заболеваний, анализе причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, в разработке мероприятий по их предотвращению;

- участвует в разработке мероприятий по повышению уровня заинтересованности работников в улучшении условий и охраны труда;

- совместно с другими структурными подразделениями организации участвует в разработке планов и программ по улучшению условий и охраны труда, устранению или минимизации профессиональных рисков;

- осуществляет контроль за соблюдением требований охраны труда, безопасных приемов и методов работы при проведении практики студентов учреждений среднего и высшего профессионального образования и трудового обучения школьников;

- составляет и предоставляет отчет по установленной форме.

Требования к квалификации специалиста по охране труда:

1. Специалист по охране труда I категории: высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет;

2. Специалист по охране труда II категории: высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года;

3. Специалист по охране труда: высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим

ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет.

Руководитель службы охраны труда

Организует и координирует работу по охране труда в организации. Организует, участвует в разработке и контролирует функционирование системы управления охраной труда в организации в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда. Определяет и систематически корректирует направления развития системы управления профессиональными рисками в организации на основе мониторинга изменений законодательства и передового опыта в области охраны труда, а также исходя из модернизации технического оснащения, целей и задач организации. Организует осуществление контроля за соблюдением в структурных подразделениях организации требований нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда. Организует информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов. Организует контроль за своевременностью и полнотой обеспе-

чения работников организации специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием, молоком и другими равноценными продуктами питания. Организует контроль за состоянием и исправностью средств индивидуальной и коллективной защиты. Выявляет потребность в обучении работников в области охраны труда исходя из государственных нормативных требований охраны труда, а также требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда, контролирует проведение инструктажей (вводных, первичных, повторных, внеплановых, целевых) работников по вопросам охраны труда. Осуществляет контроль за исполнением бюджета организации в сфере охраны труда и проводит оценку эффективности использования финансовых ресурсов с точки зрения достижения поставленных целей и задач. Разрабатывает предложения по повышению эффективности мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Осуществляет контроль за целевым использованием средств на реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Принимает участие в работе комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда, организует взаимодействие членов аттестационной комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда, созданной в организации в установленном порядке. Участвует в разработке разделов коллективного договора в части подготовки мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации, а также прав и обязанностей работников и руководства организации в области соблюдения требований охраны труда, контролирует работу по подготовке предложений структурных подразделений организации для включения в план мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Организует и участвует в работе по определению контингента работников, подлежащих обязательным предварительным при приеме на работу и периодическим медицинским осмотрам, предрейсовым (послереисовым) и предсменным (послесменным) осмотрам. Оказывает методическую помощь руководителям структурных подразделений организации в разработке новых и пересмотре действующих инструкций по охране труда, а также в составлении программ обучения работников без-

опасным приемам и методам работы. Организует работу по подготовке технических заданий на выполнение услуг в области охраны труда, поставке средств индивидуальной и коллективной защиты, а также по оценке поступивших от поставщиков средств индивидуальной и коллективной защиты предложений по их поставке. Организует и участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведении анализа причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, в разработке мероприятий по их предотвращению. Осуществляет разработку мероприятий по повышению уровня заинтересованности работников в улучшении условий и охраны труда. Организует и участвует совместно с другими структурными подразделениями организации в разработке планов и программ по улучшению условий и охраны труда, устранению или минимизации профессиональных рисков. Организует проведение контроля за соблюдением требований охраны труда, безопасных приемов и методов работы при проведении практики студентов учреждений среднего и высшего профессионального образования и трудового обучения школьников. Организует и контролирует своевременное составление и предоставление отчетности по установленной форме. Руководит работниками службы охраны труда.

Требования к квалификации руководителя службы охраны труда: высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 5 лет.

4.4 Кабинет охраны труда, уголок 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.

Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 января 2001 года № 7 утверждены Рекомендации по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда.

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

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.

Как следует из пункта 6.17 СП 44.13330.2011 «Административные и бытовые здания», площадь кабинетов охраны труда (м²) определяется в зависимости от списочной численности работающих на предприятии (см. таблицу 14).

Таблица 14

**Площадь кабинетов охраны труда в зависимости
от списочной численности работников в организации**

Списочная численность работников в организации	Площадь кабинетов охраны труда, м ²
до 1000	24
свыше 1000 и до 3000	48
свыше 3000 и до 5000	72
свыше 5000 и до 10000	100
свыше 10000 и до 20000	150
свыше 20000	200

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, 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; в организациях с численностью менее 100 работников и в структурных

подразделениях организаций - уголка охраны труда.

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.

Содержание работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, распределение обязанностей по обеспечению их деятельности между службами и специалистами организации (с внесением сведений об этом в соответствующие положения и должностные инструкции) утверждаются руководителем организации с учетом специфики деятельности организации, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда.

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.

Основные направления деятельности кабинета охраны труда и уголка охраны труда:

- а) оказание действенной помощи в решении проблем безопасности труда;
- б) создание системы информирования работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий и охраны труда в организации, на конкретных рабочих местах, о принятых нормативных правовых актах по безопасности и охране труда;
- в) пропаганда вопросов труда.

Кабинет охраны труда и уголок охраны труда обеспечивают выполнение мероприятий по охране труда, в том числе организуемых совместными действиями руководителя и иных должностных лиц организации, комитета (комиссии) по охране труда, службы охраны труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов:

- проведение семинаров, лекций, бесед и консультаций по вопросам охраны труда;

- обучение по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, применению средств коллективной и индивидуальной защиты, методах оказания первой медицинской помощи;

- проведение инструктажа по охране труда, тематических занятий с работниками, к которым предъявляются требования специальных знаний охраны труда и санитарных норм, и проверки знаний требований охраны труда работников;

- организация 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.

Уголок охраны труда структурного подразделения (участка) организации обеспечивает работников информацией о: планах работы кабинета охраны труда (если он создан в организации); графиках проведения инструктажа и расписаниях учебных занятий по охране труда; приказах и распоряжениях, касающихся вопросов охраны труда организации, планах по улучшению условий и охраны труда; вредных и опасных производственных факторах и средствах защиты на рабочих местах структурного подразделения (участка); нарушениях требований законодательства об охране труда; случаях производственного травматизма и профзаболеваний в организации и принятых мерах по устранению их причин; новых поступлениях в кабинет охраны труда документов, учебно-методической, нормативной, справочной литературы, учебных видеофильмов по охране труда и т.д.

Тематическая структура и оснащение кабинета охраны труда и уголка охраны труда

Тематическая структура кабинета охраны труда и уголка охраны труда

предполагает включение общего и специальных разделов.

Общий раздел содержит законы и иные нормативные правовые акты по охране труда, принятые на федеральном уровне и уровне соответствующего субъекта Российской Федерации, локальные нормативные акты организации, информацию об управлении охраной труда в организации, а также общие сведения по обеспечению безопасных условий труда, в том числе об опасных и вредных производственных факторах, средствах коллективной и индивидуальной защиты, действиях человека при возникновении чрезвычайных ситуаций, аварий.

Перечень специальных разделов и их содержание (сведения, включающие отличительные особенности основных и вспомогательных технологических процессов, конкретный перечень вредных производственных факторов, соответствующие им средства коллективной и индивидуальной защиты и меры предосторожности, принятые на производстве знаки безопасности и т.д.) определяются с учетом условий труда в организации. Рекомендуется раздельное комплектование учебного и справочного разделов, отражающих специфику всех видов производства организации.

Оснащение кабинета охраны труда и уголка охраны труда диктуется выбранным составом общего и специальных разделов и формируется исходя из используемых и планируемых к использованию носителей информации, которыми могут быть печатная продукция, кино- и видеопродукция, компьютерная продукция, программы радиовещания, натурные образцы, тренажеры, манекены и макеты.

Кабинет охраны труда целесообразно оборудовать на основе предварительно разработанного в организации проекта, в специально выделенном помещении или помещениях.

Для новых и реконструируемых производственных объектов месторасположение кабинета охраны труда определяется на стадии проектирования.

Для уголка охраны труда может выделяться как отдельное помещение, так и оборудоваться часть помещения общего назначения.

Организация работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда

Процесс организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда предусматривает:

- соответствие требованиям (в комплексе целей, содержания и форм работы), которые каждая организация определяет с учетом своих особенностей и первоочередных задач, в части охраны труда;

- осуществление доступности посещения кабинета охраны труда или уголка охраны труда работниками организации и получение ими достоверной информации по вопросам охраны труда;

- планирование работы (в соответствии с перспективным и текущим планами работы);

- осуществление контроля.

Полномочия службы охраны труда или лица, ответственного за работу кабинета охраны труда (уголка охраны труда):

- 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.

4.5 Специальная оценка условий труда на рабочих местах в организации

С 1 января 2014 года вместо аттестации рабочих мест по условиям труда проводится специальная оценка условий труда.

В соответствии со статьей 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

- вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (статья 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Специальная оценка условий труда проводится в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н.

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

Классификация условий труда

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

Условия труда в соответствии с законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», подразделяются на ЧЕТЫРЕ класса.

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

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

Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные

факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

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

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

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

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

Подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные

факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

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

Результаты спецоценки

Результаты спецоценки могут использоваться в целях:

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

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

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

- осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

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

- установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций;

- установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на

рабочем месте (см. статью 58_3 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ и статью 33_2 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ);

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

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

- подготовки статистической отчетности об условиях труда;

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

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

- определения в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом государственных нормативных требований охраны труда видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;

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

- оценки уровней профессиональных рисков;

- иных целей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Сроки проведения специальной оценки условий труда

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено Федеральным законом от

28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления указанных в статье 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» случаев.

Этапы проведения специальной оценки условий труда

Основными этапами проведения этой процедуры являются (см. рисунок 15):

- подготовка к проведению специальной оценки условий труда;
- идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;
- декларирование соответствия условий труда;
- измерения и исследования потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса;
- оформление результатов специальной оценки условий труда в виде отчета специализированной организации, направляемого в Федеральную государственную информационную систему учета результатов специальной оценки условий труда.

Внеплановая специальная оценка условий труда

Внеплановая спецоценка проводится в следующих случаях:

- ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона;
- изменение технологического процесса, замена производственного обо-

рудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

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

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

- произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

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

Требования к организациям, проводящим специальную оценку условий труда

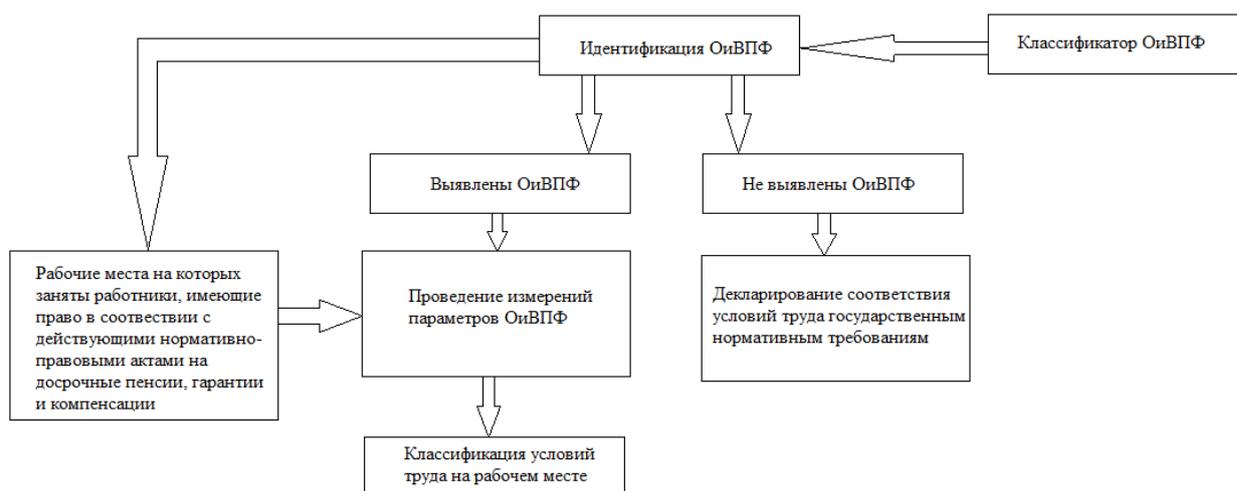
Допуск на рынок организаций, проводящих спецоценку условий труда, осуществляется при соблюдении следующих условий:

1) в штате должно быть не менее 5 экспертов, имеющих сертификат, в том числе и врач-гигиенист;

2) проведение спецоценки – один из уставных видов деятельности;

3) наличие испытательной лаборатории (центра), аккредитуемой Росаккредитацией;

4) наличие сведений в реестре организаций, проводящих спецоценку.



ОиВПФ – опасные и вредные производственные факторы

Рисунок 15 – Основные этапы проведения специальной оценки условий труда

Требования к экспертам, проводящим специальную оценку условий труда
 Эксперты могут проводить спецоценку при соответствии следующим условиям:

- 1) наличие высшего образования;
- 2) наличие дополнительного образования в области спецоценки условий труда в объеме не менее чем 72 часа;
- 3) наличие опыта работы в области оценки условий труда не менее 3 лет;
- 4) аттестованные и имеющие сертификат эксперта;
- 5) наличие медицинского образования не менее чем у одного эксперта.

4.6 Разработка и утверждение инструкций по охране труда

Инструкция по охране труда (ИОТ) – локальный нормативный акт, устанавливающий конкретные обязанности работников организации по выполнению требований охраны труда.

ИОТ должны разрабатываться исходя из должности работника, его профессии или вида выполняемой работы. При этом требования ИОТ являются обязательными для работников и работодателей.

Порядок разработки и утверждения ИОТ для работников определен Ме-

тодическими рекомендациями по разработке государственных требований охраны труда, утвержденными постановлением Минтруда России от 17.12.2002 № 80.

Согласно ЕКС обязанности по оказанию методической помощи руководителям структурных подразделений организации в разработке новых и пересмотре действующих ИОТ, а также в составлении программ обучения работников безопасным приемам и методам работы возлагаются непосредственно на руководителя службы охраны труда и специалиста по охране труда (см. таблицу 15).

Инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе:

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

Таблица 15

Обязанности в сфере разработки ИОТ

Должностное лицо, структурное подразделение организации	Обязанность
Работодатель	Обязан обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов
Служба охраны труда	Обязана оказывать методическую помощь руководителям подразделений при разработке и пересмотре ИОТ, стандартов организации Системы стандартов безопасности труда (ССБТ)
Специалист по охране труда	Обязан оказывать методическую помощь руководителям структурных подразделений в разработке программ обучения работников безопасным методам и приемам труда, ИОТ

ИОТ следует разрабатывать с учетом:

- требований, содержащихся в межотраслевой или отраслевой типовой ИОТ (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.

Содержание ИОТ приведено в таблице 16.

Таблица 16

Содержание ИОТ

№ п/п	Наименование раздела и его содержание
1.	Общие требования охраны труда:
1.1.	Указания о необходимости соблюдения правил внутреннего распорядка
1.2.	Требования по выполнению режимов труда и отдыха
1.3.	Перечень опасных и вредных производственных факторов, которые могут воздействовать на работника в процессе работы
1.4.	Перечень спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам в соответствии с установленными правилами и нормами
1.5.	Порядок уведомления работодателя о несчастных случаях на производстве и неисправности оборудования, приспособлений и инструмента
1.6.	Правила личной гигиены, которые должен знать и соблюдать работник при выполнении работы
2.	Требования охраны труда перед началом работы:
2.1.	Порядок подготовки рабочего места и средств индивидуальной защиты
2.2.	Порядок проверки исправности оборудования, приспособлений и инструмента, ограждений, сигнализации, блокировочных и других устройств, защитного заземления, вентиляции, местного освещения и т.п.
2.3.	Порядок проверки исходных материалов (сырье, заготовки, полуфабрикаты)
2.4.	Порядок приема и передачи смены в случае непрерывного технологического процесса и работы оборудования
3.	Требования охраны труда во время работы:
3.1.	Способы и приемы безопасного выполнения работ, использования оборудова-

№ п/п	Наименование раздела и его содержание
	ния, транспортных средств, грузоподъемных механизмов, приспособлений и инструмента
3.2.	Требования безопасного обращения с исходными материалами (сырье, заготовки, полуфабрикаты)
3.3.	Указания по безопасному содержанию рабочего места
3.4.	Действия, направленные на предотвращение аварийных ситуаций
3.5.	Требования, предъявляемые к использованию средств индивидуальной защиты работников
4.	Требования охраны труда в аварийных ситуациях:
4.1.	Перечень основных возможных аварийных ситуаций и причины, их вызывающие
4.2.	Действия работников при возникновении аварий и аварийных ситуаций
4.3.	Действия по оказанию первой помощи пострадавшим при травмировании, отравлении и других повреждениях здоровья
5.	Требования охраны труда по окончании работы:
5.1.	Порядок отключения, остановки, разборки, очистки и смазки инструмента, оборудования, приспособлений, машин, механизмов и аппаратуры
5.2.	Порядок уборки отходов, полученных в ходе производственной деятельности
5.3.	Требования соблюдения личной гигиены
5.4.	Порядок извещения руководителя работ о недостатках, влияющих на безопасность труда, обнаруженных во время работы

Действующие в подразделении ИОТ, а также перечень ИОТ должны храниться у руководителя подразделения.

Местонахождение ИОТ рекомендуется определять руководителю структурного подразделения организации с учетом обеспечения доступности и удобства ознакомления с ними, и могут:

- быть выданы работникам на руки для изучения при первичном инструктаже;
- быть вывешены на рабочих местах или участках;
- храниться в ином месте, доступном для работника.

Выдача ИОТ работнику регистрируется в журнале учета выдачи ИОТ для работников.

Проверку и пересмотр ИОТ организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже 1 раза в 5 лет.

Основаниями для досрочного пересмотра ИОТ являются:

- пересмотр межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда;
- изменение условий труда работников;
- внедрение новой техники и технологии;
- результаты анализа материалов расследования аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- требование представителей органов по труду субъектов РФ или органов федеральной инспекции труда.

Если в течение срока действия ИОТ условия труда работника не изменились, то действие ИОТ продлевается на следующий срок.

За отсутствие ИОТ предусмотрена административная ответственность в соответствии со статьей 5.27_1 КоАП РФ.

4.7 Инструктаж, обучение и проверка знаний работников, специалистов и руководителей организации по охране труда

В соответствии со статьей 225 Трудового кодекса РФ все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Работник обязан проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций утвержден постановлением Минтруда России и

Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29. Вопросы организации обучения безопасности труда конкретизированы в ГОСТ 12.0.004-2015 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда».

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (статья 76 Трудового кодекса РФ).

Проверка знаний требований охраны труда

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.

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

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

Требования к обучению и проверки знаний требований охраны труда у работников организации приведены в таблице 17.

Таблица 17

Требования к обучению и проверки знаний требований охраны труда

Вид материала	Программы обучения и экзаменационные билеты по охране труда
Содержание материала	Программы обучения состоят из 5 разделов: 1) пояснительная записка; 2) должностные обязанности согласно профессии (специальности); 3) тематический план обучения по охране труда; 4) программа обучения по охране труда (содержательная часть); 5) экзаменационные билеты для проверки знаний по охране труда
Кто проводит проверку знаний	Комиссия по проверке знаний, созданная на предприятии, или комиссия по проверке знаний обучающей организации
Где проводят проверку знаний	1. В организации (на предприятии), если создана комиссия по проверке знаний (члены комиссии должны пройти обучение в обуча-

Вид материала	Программы обучения и экзаменационные билеты по охране труда
	<p>ющих организациях).</p> <p>2. В обучающей организации, осуществляющей образовательную деятельность, при наличии у нее:</p> <ul style="list-style-type: none"> - лицензии на право ведения образовательной деятельности; - преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда; - соответствующей материально-технической базы
Периодичность проверки знаний	<p>1. Работники рабочих профессий: периодичность определяется работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с НПА, регулирующими безопасность конкретных видов работ.</p> <p>2. Специалисты и руководители: по мере необходимости, но не реже 1 раза в 3 года</p>
Процедура проверки знаний	<p>1. Приказом (распоряжением) работодателя (руководителя) создается комиссия по проверке знаний в составе не менее 3 человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.</p> <p>2. Аналогичный порядок создания комиссии предусмотрен и для обучающих организаций.</p> <p>3. Знания могут проверяться в устной и письменной формах. На экзаменационные билеты должны быть даны развернутые ответы</p>
Результаты проверки знаний	<p>1. Результаты проверки знаний оформляются протоколом.</p> <p>2. Работнику, успешно прошедшему проверку знаний, выдается удостоверение за подписью председателя комиссии, заверенное печатью организации (при наличии печати), проводившей обучение</p>

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 федеральной инспекции труда, других органов государственного надзора и контроля, а также федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов 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.

Обучение 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 1 раза в 3 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;

- с 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;

- образовательными организациями профессионального образования,

учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность (обучающие организации).

Согласно позиции Минтруда России обучение руководителей организаций, заместителей руководителей организаций, курирующих вопросы охраны труда, заместителей главных инженеров по охране труда, работодателей - физических лиц, иных лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью, руководителей, специалистов, инженерно-технических работников, осуществляющих организацию, руководство и проведение работ на рабочих местах и в производственных подразделениях, а также контроль и технический надзор за проведением работ, специалистов служб охраны труда, работников, на которых работодателем возложены обязанности организации работы по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда, членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций может осуществляться непосредственно на предприятии только при условии прохождения хозяйствующим субъектом аккредитации в порядке, установленном приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация.

Обучение работников рабочих профессий

Работодатель обязан организовать в течение месяца после приема на работу обучение безопасным методам и приемам выполнения работ:

- всех поступающих на работу работников рабочих профессий;
- работников рабочих профессий, переводимых на другую работу.

Работодатель должен обеспечить 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.

Обучение и проверку знаний требований охраны труда в течение первого месяца после назначения на работы проходят:

- работники рабочих профессий, впервые поступившие на указанные ра-

боты;

- работники, имеющие перерыв в работе по профессии (виду работ) более года.

В отношении обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работодатель должен определить:

- порядок;
- форму;
- периодичность;
- продолжительность.

Кроме того, работодатель должен организовать проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу должны пройти обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем, но не позднее одного месяца после приема на работу.

Обучающие организации

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 по согласованию с соответствующими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда.

В свою очередь, обучение по охране труда руководителей и специалистов в организации должно проводиться по программам обучения по охране труда, разрабатываемым на основе примерных учебных планов и программ обучения по охране труда, утверждаемым работодателем.

Обучающие организации должны иметь аккредитацию в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда».

Обучение может проводиться:

- в виде лекций, семинаров, собеседований, консультаций, деловых игр;
- с помощью самостоятельного изучения программ обучения;
- при помощи модульных и компьютерных программ и в форме дистанционного обучения.

Проведение инструктажа по охране труда

В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить проведение инструктажей по охране труда.

Порядок проведения инструктажей по охране труда регламентируется Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным совместным постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 и ГОСТ 12.0.004-2015 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».

Предусмотрены следующие виды инструктажей по охране труда:

- вводный;
- первичный;
- 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;
- применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

Вводный инструктаж по охране труда проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя возложены эти обязанности. Обязанности, связанные с проведением вводного инструктажа по охране труда, можно возложить только на работника, который прошел обучение и про-

верку знаний требований охраны труда в обучающих организациях, аккредитованных в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда».

Первичный инструктаж на рабочем месте проводят руководители структурных подразделений организации, а повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводят непосредственные руководители (производители) работ (мастер, прораб, преподаватель и так далее), прошедшие в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

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.

Каждый инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим 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.

Вводный инструктаж по охране труда

Кому необходимо провести вводный инструктаж по охране труда:

- всем принимаемым на работу лицам;
- командированным в организацию работникам;
- работникам сторонних организаций, выполняющим работы на выделенном участке;
- обучающимся образовательных учреждений соответствующих уровней,

проходящим в организации производственную практику;

- другим лицам, участвующим в производственной деятельности организации.

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых актов РФ с учетом специфики деятельности организации и утвержденной в установленном порядке работодателем.

Вводный инструктаж проводят в кабинете охраны труда или специально оборудованном помещении с использованием современных технических средств обучения и наглядных пособий (плакатов, натуральных экспонатов, макетов, моделей, кинофильмов и т.п.).

Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте

Кому необходимо проводить первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте:

- всем вновь принятым в организацию работникам, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники) с использованием материалов, инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет;

- работникам организации, переведенным в установленном порядке из другого структурного подразделения;

- работникам, которым поручается выполнение новой для них работы;

- командированным работникам сторонних организаций;

- обучающимся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия);

- другим лицами, участвующими в производственной деятельности организации.

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. Первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится по программам, разработанным в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, локальных нормативных актов организации, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводят с каждым работником или учащимся индивидуально с практическим показом безопасных приемов и методов труда. Первичный инструктаж возможен с группой лиц, обслуживающих однотипное оборудование и в пределах общего рабочего места.

Повторный инструктаж по охране труда

Повторный инструктаж по охране труда проходят все работники, прошедшие первичный инструктаж по охране труда (т.е. не освобожденные от прохождения первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте, не реже 1 раза в 6 месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте.

Повторный инструктаж проводят индивидуально или с группой работников, обслуживающих однотипное оборудование и в пределах общего рабочего места.

Внеплановый инструктаж по охране труда

В каких случаях проводится внеплановый инструктаж по охране труда:

- 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 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.

Целевой инструктаж по охране труда

Целевой инструктаж проводится при выполнении разовых работ, при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы, а также при проведении в организации массовых мероприятий.

4.8 Организация предварительных и периодических медицинских осмотров

Медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, представляют собой один из важнейших компонентов профилактики профессиональных заболеваний и производственного травматизма.

В соответствии со статьями 76 и 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан:

- в предусмотренных случаях организовать для работников за счет средств работодателя проведение (обязательных предварительных (при поступ-

лении на работу) медосмотров, периодических (в течение трудовой деятельности) медосмотров, внеочередных медосмотров и пр.);

- на время прохождения указанных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований за работниками должны быть сохранены места работы (должности) и средний заработок;

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

- отстранить от работы (не допускать к работе) работника не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

- отстранить от работы (не допускать к работе) работника при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Обязанности работника по прохождению медосмотров предусмотрены статьей 214 Трудового кодекса РФ.

Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры должны проходить:

- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах);

- работники, занятые на работах, связанных с движением транспорта.

Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями тру-

да » утверждены:

- Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - Перечень факторов);

- Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (далее - Перечень работ);

- Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее - Порядок).

- Порядок проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров утвержден приказом Минтруда России от 15.12.2014 № 835н.

Предварительные и периодические осмотры могут проводиться медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на:

- проведение предварительных и периодических медосмотров
- экспертизу профессиональной пригодности.

Список контингента и поименный список работников

На службу охраны труда возлагаются функции по оказанию помощи руководителям подразделений в составлении:

- списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;

- списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда.

Включению в списки контингента и поименные списки подлежат работники:

- подвергающиеся воздействию вредных производственных факторов

(указанных в Перечне факторов Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н, наличие которых установлено по результатам специальной оценки условий труда);

- выполняющие работы, предусмотренные Перечнем работ Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

В качестве источника информации о наличии на рабочих местах вредных производственных факторов могут дополнительно использоваться:

- результаты лабораторных исследований и испытаний, полученные в рамках контрольно-надзорной деятельности или производственного лабораторного контроля;

- эксплуатационная, технологическая и иная документация на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности.

Необходимо учитывать, что основанием для включения работника в списки контингента и поименные списки является не превышение допустимого уровня воздействия соответствующего фактора, а само наличие воздействия вредного производственного фактора.

В списке контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, должны быть указаны:

1) наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

2) наименование вредного производственного фактора согласно Перечню факторов;

3) вредных производственных факторов, установленных в результате:

3.1) проведения специальной оценки условий труда;

3.2) лабораторных исследований и испытаний, полученных в рамках контрольно-надзорной деятельности или производственного лабораторного контроля;

3.3) использования эксплуатационной, технологической и иной документации на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые

работодателем при осуществлении производственной деятельности.

Список контингента, разработанный и утвержденный работодателем, в 10-дневный срок должен быть направлен в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора по фактическому месту нахождения работодателя.

Следует учитывать, что согласование указанного списка контингента с уполномоченным органом действующим законодательством не предусмотрено.

Порядок проведения предварительных осмотров

Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

Предварительные осмотры при поступлении на работу проводятся на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу, работодателем. В направлении, заполненном на основании утвержденного работодателем списка контингентов, должны быть указаны следующие сведения:

- наименование работодателя;
- форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;
- наименование медицинской организации, фактический адрес и код по ОГРН;
- вид медосмотра (предварительный);
- Ф.И.О. лица, поступающего на работу;
- дата рождения лица, поступающего на работу;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором будет занято лицо, поступающее на работу;
- наименование должности (профессии) или вида работы;
- вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид ра-

боты в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих предварительным осмотрам.

Направление подписывается уполномоченным представителем работодателя с указанием его должности, фамилии, инициалов и выдается лицу, поступающему на работу (работнику), под роспись.

Работодатель (его представитель) обязан организовать учет выданных направлений.

Документы, которые необходимо представить в медицинскую организацию:

- направление;
- паспорт (или другой документ установленного образца, удостоверяющий его личность);
- паспорт здоровья работника (при наличии);
- решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством РФ).

На лицо, проходящее предварительный осмотр, в медицинской организации оформляются:

- медицинская карта амбулаторного больного. В медицинской карте должны содержаться заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и инструментальных исследований, заключение по результатам предварительного или периодического медицинского осмотра;
- паспорт здоровья работника (если он ранее не оформлялся). Каждому паспорту здоровья присваивается номер и указывается дата его заполнения. На каждого работника ведется один паспорт здоровья. В период проведения осмотра паспорт здоровья хранится в медицинской организации, по окончании осмотра - выдается работнику на руки. В случае утери работником паспорта здоровья медицинская организация на основании заявления работника должна выдать ему дубликат паспорта здоровья.

Предварительный осмотр считается завершенным в случае:

- осмотра лица, поступающего на работу, всеми врачами-специалистами;
- выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных Перечнем факторов и Перечнем работ.

Заключение по результатам предварительного медосмотра

По окончании прохождения лицом, поступающим на работу, предварительного осмотра медицинской организацией оформляется заключение по результатам предварительного медицинского осмотра, которое должно быть подписано председателем медицинской комиссии и заверено печатью медицинской организации, проводившей медицинский осмотр.

В заключении должны быть указаны следующие сведения:

- дата выдачи заключения;
- Ф.И.О., дата рождения и пол лица, поступающего на работу;
- наименование работодателя;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должности (профессии) или вида работы;
- наименование вредного производственного фактора(ов) и (или) вида работы;
- результат медицинского осмотра (медицинские противопоказания выявлены, не выявлены).

Заключение должно быть составлено в 2 экземплярах:

- 1-й экземпляр незамедлительно после завершения осмотра выдается на руки лицу, поступающему на работу или завершившему прохождение периодического медицинского осмотра;
- 2-й экземпляр приобщается к медицинской карте амбулаторного больного.

Порядок проведения периодических осмотров

Цели проведения обязательных периодических медосмотров (обследований):

- динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников, своевременное выявление заболеваний, начальных форм профессиональных забо-

леваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирование групп риска по развитию профессиональных заболеваний;

- выявление заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;

- своевременное проведение профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников;

- своевременное выявление и предупреждение возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;

- предупреждение несчастных случаев на производстве.

Периодичность прохождения медосмотров

Частота проведения периодических осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ. В любом случае периодические осмотры должны проводиться не реже чем в сроки, указанные в Перечне факторов и Перечне работ.

Работники в возрасте до 21 года проходят периодические осмотры ежегодно.

Внеочередные медицинские осмотры (обследования) должны проводиться на основании медицинских рекомендаций.

Круг лиц, которые не реже 1 раза в 5 лет должны проходить периодические осмотры в центрах профпатологии и других уполномоченных медицинских организациях:

- участники аварийных ситуаций или инцидентов;
- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными вещества-

ми и производственными факторами с разовым или многократным превышением предельно допустимой концентрации (ПДК) или предельно допустимого уровня (ПДУ) по действующему фактору;

- работники, имеющие (имевшие) заключение о предварительном диагнозе профессионального заболевания;
- лица со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве;
- другие работники в случае принятия соответствующего решения врачебной комиссией.

Направление на периодический медосмотр (обследование)

Перед проведением периодического осмотра работодатель (его уполномоченный представитель) обязан вручить лицу, направляемому на периодический осмотр, направление на периодический медицинский осмотр.

В направлении должны быть указаны следующие сведения:

- наименование работодателя;
- форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;
- наименование медицинской организации, фактический адрес и код по ОГРН;
- вид медосмотра (периодический);
- Ф.И.О. работника;
- дата рождения работника;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором занят работник;
- наименование должности (профессии) или вида работы;
- вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих периодическим осмотрам.

Направление подписывается уполномоченным представителем работодателя с указанием его должности, фамилии, инициалов и выдается лицу, направляемому на периодический осмотр, под роспись.

Работодатель (его представитель) обязан организовать учет выданных направлений.

Документы, которые необходимо представить в медицинскую организацию

Для прохождения периодического осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом, и предъявить в медицинской организации необходимые документы.

Перечень документов:

- направление;
- паспорт (или другой документ установленного образца, удостоверяющий его личность);
- паспорт здоровья работника (при наличии);
- решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством РФ).

На работника, проходящего периодический осмотр, в медицинской организации оформляются медицинская карта амбулаторного больного и паспорт здоровья работника (при отсутствии).

Периодический осмотр считается завершенным в случае:

- осмотра работника всеми врачами-специалистами;
- выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных Перечнем факторов и Перечнем работ.

Заключение по результатам периодического осмотра

По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется медицинское заключение, которое должно быть подписано председателем медицинской комиссии и заверено печатью медицинской организации, проводившей медицинский осмотр.

В заключении должны быть указаны следующие сведения:

- дата выдачи заключения;
- Ф.И.О., дата рождения и пол лица, поступающего на работу (работника);

- наименование работодателя;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должности (профессии) или вида работы;
- наименование вредного производственного фактора(ов) и (или) вида работы;
- результат медицинского осмотра (медицинские противопоказания выявлены, не выявлены).

Заключение должно быть составлено в 2 экземплярах:

- 1-й экземпляр незамедлительно после завершения осмотра выдается на руки лицу, поступающему на работу или завершившему прохождение периодического медицинского осмотра;
- 2-й экземпляр приобщается к медицинской карте амбулаторного больного.

Использование результатов периодического осмотра

На основании результатов периодического осмотра определяется принадлежность работника к одной из диспансерных групп в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, с последующим оформлением в медицинской карте и паспорте здоровья рекомендаций по профилактике заболеваний, в том числе профессиональных заболеваний, а при наличии медицинских показаний по дальнейшему наблюдению, лечению и реабилитации.

Заключительный акт по итогам проведения медосмотров

В таблице 18 приведена информация по заполнению заключительного акта по итогам проведения медосмотров.

Таблица 18

Информация по заполнению заключительного акта по итогам проведения медосмотров

Вопрос	Ответ
Кто составляет:	Медицинская организация совместно с территориальными органами федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения и представителями работода-

Вопрос	Ответ
	теля
Срок:	Не позднее чем через 30 дней после завершения периодического медицинского осмотра
Содержание:	Перечень сведений, которые должны быть указаны в заключительном акте, приведен в пункте 43 Порядка Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н
Процедура:	Утверждается председателем врачебной комиссии и заверяется печатью медицинской организации
Количество:	Составляется в 4 экземплярах, которые должны быть направлены медицинской организацией в течение 5 рабочих дней с даты утверждения акта работодателю, в центр профпатологии субъекта РФ и территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения
Срок хранения:	Один экземпляр заключительного акта хранится в медицинской организации, проводившей периодические осмотры, в течение 50 лет
Отчетность:	<p>1. Центр профпатологии субъекта РФ обобщает и анализирует результаты периодических медосмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на территории данного субъекта РФ, и не позднее 15 февраля года, следующего за отчетным, направляет обобщенные сведения в Федеральный центр профпатологии Минздрава России и в орган управления здравоохранением данного субъекта РФ.</p> <p>2. Федеральный центр профпатологии Минздрава России не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным, представляет сведения о проведении периодических осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в Минздрав России</p>

4.9 Обеспечения работников организации средствами индивидуальной защиты

Средства индивидуальной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (ст. 209 ТК РФ).

Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами - обязанность работодателя (ст. 212 ТК РФ).

В соответствии со статьей 221 ТК РФ средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства выдаются работнику на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, СИЗ он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ.

Приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя (ст. 212, 221 ТК РФ).

Выдача работникам СИЗ, в том числе иностранного производства, допускается только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ, оформленных в установленном порядке.

Работодатель вправе выдавать работникам только СИЗ:

- соответствующие требованиям безопасности;
- прошедшие процедуру подтверждения соответствия согласно статье 5 ТР ТС 019/2011;
- маркированные единым знаком обращения продукции на рынке государств - членов Таможенного союза.

Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ. При заключении трудового договора работодатель должен ознакомить работников с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивиду-

альной защиты, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ.

Работник обязан правильно применять СИЗ.

Предоставление работникам СИЗ осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и на основании результатов специальной оценки условий труда.

При отсутствии профессий и должностей в соответствующих типовых нормах работодатель выдает работникам СИЗ, предусмотренные типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, а при отсутствии профессий и должностей в этих типовых нормах - типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ.

Бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочих, профессии которых указаны в соответствующих типовых нормах, выдаются те же СИЗ, что и работникам соответствующих профессий.

Предусмотренные в типовых нормах СИЗ рабочих, специалистов и других служащих выдаются указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой профессии и должности являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты.

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

Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и

другим лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение) в соответствии с ученическим договором, учащимся и студентам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством мероприятия по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с типовыми нормами и Правилами на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору).

В тех случаях, когда такие СИЗ, как жилет сигнальный, страховочная привязь, удерживающая привязь (предохранительный пояс), диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический коврик, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с противоаэрозольными и противогазовыми фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, наушники, противошумные вкладыши, светофильтры, виброзащитные рукавицы или перчатки и т.п. не указаны в соответствующих типовых нормах, они могут быть выданы работникам со сроком носки "до износа" на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, а также с учетом условий и особенностей выполняемых работ.

Указанные СИЗ также выдаются на основании результатов проведения специальной оценки условий труда для периодического использования при выполнении отдельных видов работ (далее - дежурные СИЗ). При этом противошумные вкладыши, подшлемники, а также СИЗ органов дыхания, не допускающие многократного применения и выдаваемые в качестве "дежурных", выдаются в виде одноразового комплекта перед рабочей сменой в количестве, соответствующем числу занятых на данном рабочем месте.

Дежурные СИЗ общего пользования выдаются работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены. Указанные СИЗ с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников закрепляются за определенными рабочими местами и передаются от одной смены другой. В таких случаях СИЗ выдаются под ответственность руководителей структурных подразделений, уполномоченных работодателем на проведение данных работ.

СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и местных климатических условий. В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

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.

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

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

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

Следует учитывать, что работники сторонних организаций при выполнении работ в производственных цехах и участках, где имеются вредные и (или) опасные производственные факторы, должны быть обеспечены своим работодателем СИЗ в соответствии с типовыми нормами, предусмотренными для работников соответствующих профессий и должностей организации, в которую их направляют.

Алгоритм обеспечения работников СИЗ

1. Составляется перечень СИЗ, выдаваемых работникам с целью предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний, и перечень производств, профессий и должностей, работа в которых без применения СИЗ запрещается.

2. На основании перечня СИЗ составляется заявка на приобретение СИЗ.

3. Формируется комиссия из представителей работодателя и профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа для приемки СИЗ с составлением акта о качестве СИЗ, их соответствии требованиям ГОСТов, наличии сертификатов или деклараций.

4. Выдаете работнику СИЗ и фиксируете выдачу в личной карте работника установленной формы.

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

Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ. Форма личной карточки учета выдачи СИЗ приведена в Приложении А.

Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

Карточки учета выдачи СИЗ разрешено вести в электронной форме, но при условии обязательной персонификации работника.

СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации (при наличии) и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.

При этом срок носки СИЗ, возвращенных работниками по истечении сроков носки, но пригодных для дальнейшей эксплуатации, не должен превышать срока хранения (для СИЗ, теряющих защитные свойства в процессе хранения) или годности, гарантийного срока, предусмотренных маркировкой, наносимой на упаковку изделия, а также эксплуатационной документацией к СИЗ.

Порядок организации хранения СИЗ и ухода за ними

Работодатель за счет собственных средств обязан обеспечивать уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ.

В этих целях работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта со-

ответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории работодателя или территории выполнения работ работодателем - индивидуальным предпринимателем.

В отдельных случаях, с учетом особенностей условий работы (например на лесозаготовках, на геологических работах и т.п.), СИЗ остаются в нерабочее время у работников.

Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель предоставляет специально оборудованные помещения (гардеробные).

В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работников причинам работодатель выдает им другие исправные СИЗ.

В случае отсутствия у работодателя технических возможностей для химчистки, стирки, ремонта, дегазации, дезактивации, обезвреживания и обеспыливания СИЗ данные работы выполняются организацией, привлекаемой работодателем по гражданско-правовому договору.

В зависимости от условий труда работодателем (в его структурных подразделениях) устраиваются сушилки, камеры и установки для сушки, обеспыливания, дегазации, дезактивации и обезвреживания СИЗ.

Работодатель обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника. В соответствии с установленными сроками работодатель обеспечивает испытание и проверку исправности СИЗ, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на СИЗ ставится отметка (клеймо, штамп) о сроках очередного испытания. Работники должны ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» утверждены при-

казом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н:

1. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, можно будет:

- указывать как в трудовом договоре работника, так и в локальном нормативном акте работодателя;

- доводить до сведения работника как в письменной, так и в электронной форме, но исключительно способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с данными нормами.

2. В личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств не нужно будет указывать средства, предусмотренные п.7 Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Речь идет о мыле и жидких моющих средствах (в том числе для мытья тела и рук), выдаваемых при работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями.

4.10 Устройство санитарно-бытовых помещений группы производственных процессов

Обеспечение санитарно-бытового обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

В состав санитарно-бытовых помещений входят гардеробные, душевые, умывальные, уборные, курительные, места для размещения полудушей, устройств питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи спецодежды, сушки волос (феновые). В соответ-

ствии с ведомственными требованиями следует предусматривать в дополнение к указанным другие санитарно-бытовые помещения и оборудование.

Требования к санитарно-бытовым помещениям предусмотрены в разделе «Санитарно-бытовые помещения» СП 44.13330.2011 «Административные и бытовые здания».

Санитарно-бытовые помещения для работающих, занятых непосредственно на производстве, должны проектироваться с учетом групп производственных процессов согласно таблице 19.

Перечень профессий с отнесением их к группам производственных процессов утверждается министерствами и ведомствами по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития и комитетами профсоюзов.

В гардеробных число отделений в шкафах или крючков вешалок для домашней и специальной одежды следует принимать равным списочной численности работающих, а уличной одежды - численности в двух смежных сменах.

При списочной численности работающих на предприятии до 50 чел. следует предусматривать общие гардеробные для всех групп производственных процессов.

Гардеробные домашней и специальной одежды для групп производственных процессов 1в, 2в, 2г и 3б должны быть отдельными для каждой из этих групп.

В гардеробных мобильных зданий при списочной численности работающих, не превышающей 150 чел., допускается выделять место для размещения шкафов спецодежды 3-й группы производственных процессов, если их число не превышает 25 % общего числа шкафов.

Таблица 19

Группы производственных процессов, их санитарная характеристика и соответствующие им санитарно-бытовые помещения

Группа произ-	Санитарная Характеристика	Расчетное число человек	Тип гардеробных, число отделений	Специальные бытовые
---------------	---------------------------	-------------------------	----------------------------------	---------------------

вод- ствен- ных про- цессов	производственных процессов	на одну душевую сетку	на один кран	шкафа на 1 чел.	помещения и устройства
1	Процессы, вызывающие загрязнение веществами 3-го и 4-го классов опас- ности:				
1а	только рук	25	7	Общие, одно отде- ление	-
1б	тела и спецодежды	15	10	Общие, два отделен- ия	-
1в	тела и спецодежды, удаля- емое с применением спе- циальных моющих средств	5	20	Раздельные, по одному отделен- ию	Химчистка или стирка спец- одежды
2	Процессы, протекающие при избытках явной теплоты или неблаго- приятных метеорологи- ческих условиях:				
2а	при избытках явной кон- венционной* теплоты	7	20	Общие, два отделен- ия	Помещения для охлаждения
2б	при избытках явной лучи- стой теплоты	3	20	То же	То же
2в	связанные с воздействием влаги, вызывающей намо- кание спецодежды	5	20	Раздельные, по од- ному отделению	Сушка спец- одежды
2г	при температуре воздуха до 10° С, включая работы на открытом воздухе	5	20	Раздельные, по од- ному отделению	Помещения для обогрева и сушки спец- одежды
3	Процессы, вызывающие загрязнение веществами 1-2-го классов опасности, а также веществами, об- ладающими стойким за- пахом:				
3а	только рук	7	10	Общие, одно отде- ление	

Группа производственных процессов	Санитарная Характеристика производственных процессов	Расчетное число человек		Тип гардеробных, число отделений шкафа на 1 чел.	Специальные бытовые помещения и устройства
		на одну душевую сетку	на один кран		
3б	тела и спецодежды	3	10	Раздельные, по одному отделению	Химчистка, искусственная вентиляция мест хранения спецодежды; дезодорация
4	Процессы, требующие особых условий к соблюдению чистоты или стерильности при изготовлении продукции	В соответствии с требованиями ведомственных нормативных документов			
<p>Примечания</p> <p>1. При сочетании признаков различных групп производственных процессов тип гардеробных, число душевых сеток и кранов умывальников следует предусматривать по группе с наиболее высокими требованиями, а специальные бытовые помещения и устройства - по суммарным требованиям.</p> <p>2. При любых процессах, связанных с выделением пыли и вредных веществ, в гардеробных должны быть предусмотрены респираторные (на списочную численность работающих), а также помещения и устройства для обеспыливания или обезвреживания спецодежды (на численность работающих в смену).</p> <p>3. Расчетное число инвалидов с нарушением работы опорно-двигательного аппарата и слепых на одну душевую сетку - 3, на один кран - 7 независимо от санитарной характеристики производственных процессов.</p>					

При гардеробных следует предусматривать кладовые спецодежды, уборные, помещения для дежурного персонала с местом для уборочного инвентаря, места для чистки обуви, бритья, сушки волос (кроме отдельных гардеробных для уличной одежды).

Для групп производственных процессов 1 и 2а при численности работающих не более 20 чел. в смену кладовые спецодежды допускается не предусматривать.

В случаях, когда чистка или обезвреживание спецодежды должны производиться после каждой смены, вместо гардеробных следует предусматривать раздаточные спецодежды.

Число душевых, умывальников и специальных бытовых устройств, предусмотренных в таблице 17, следует принимать по численности работающих в смену или части этой смены, одновременно оканчивающих работу.

Душевые оборудуются открытыми душевыми кабинами. До 20 % душевых кабин следует предусматривать закрытыми.

Для инвалидов с нарушением работы опорно-двигательного аппарата и для слепых следует предусматривать закрытые кабины.

Душевые кабины со сквозным проходом предусматриваются при производственных процессах групп 1в, 3б, а также в случаях, установленных требованиями ведомственных нормативных документов.

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 этаже с наибольшей численностью.

При численности работающих на трех этажах менее 10 чел. допускается предусматривать одну уборную на три этажа.

При наличии в числе работающих инвалидов с нарушением работы опорно-двигательного аппарата уборные следует размещать на каждом этаже независимо от численности работающих на этажах.

В уборных более чем на четыре санитарных прибора следует предусматривать одну кабину для лиц пожилого возраста и инвалидов.

При наличии в числе работающих инвалидов с нарушением работы опорно-двигательного аппарата кабину для инвалидов следует предусматривать независимо от числа санитарных приборов в уборных.

Общую уборную для мужчин и женщин допускается предусматривать при численности работающих в смену не более 15 чел.

На предприятиях, где предусматривается возможность использования труда слепых, уборные для мужчин и женщин должны быть отдельными.

Вход в уборную должен предусматриваться через тамбур с умывальником и самозакрывающейся дверью.

При наличии в числе работающих инвалидов, пользующихся креслами-колясками, один из писсуаров в уборных должен размещаться на высоте не более 0,4 м от пола.

Расстояние от рабочих мест в производственных зданиях до уборных, курительных, помещений для обогрева или охлаждения, полудушей, устройств питьевого водоснабжения должно приниматься не более 75 м, для инвалидов с нарушением работы опорно-двигательного аппарата и слепых - не более 60 м, а от рабочих мест на территории предприятия - не более 150 м.

Для стирки спецодежды при производственных предприятиях или группы предприятий разрешается предусматривать прачечные с отделениями химической чистки. В обоснованных случаях допускается использование городских прачечных при условии устройства в них специальных отделений (технологических линий) для обработки спецодежды.

Состав и площадь помещений прачечных, химической чистки, восстановления пропитки и обезвреживания спецодежды должны устанавливаться в технологической части проекта с учетом санитарных требований ее обработки.

Для обезвреживания спецодежды, загрязненной нелетучими веществами, допускается использовать отдельную технологическую линию в прачечных.

Перегородки гардеробных спецодежды, душевых, преддушевых, умывальных, уборных, помещений для сушки, обеспыливания и обезвреживания спецодежды должны быть выполнены на высоту 2 м из материалов, допускающих их мытье горячей водой с применением моющих средств. Стены и перегородки указанных помещений выше отметки 2 м, а также потолки должны иметь водостойкое покрытие.

При прачечных следует предусматривать помещения для ремонта спецодежды из расчета 9 м² на одно рабочее место. Число рабочих мест следует принимать из расчета одно рабочее место по ремонту обуви и два рабочих места по ремонту одежды на 1000 чел. списочной численности.

При производственных предприятиях допускается предусматривать централизованный склад спецодежды и средств индивидуальной защиты.

Нормы площади помещений на 1 чел., единицу оборудования, расчетное число работающих, обслуживаемых на единицу оборудования в санитарно-бытовых помещениях, следует принимать по таблице 18.

**Нормы площади помещений на 1 чел., единицу оборудования,
расчетное число работающих, обслуживаемых на единицу
оборудования в санитарно-бытовых помещениях**

Наименование	Показатель
Площадь помещений на 1 чел., м²	
Гардеробные уличной одежды, раздаточные спецодежды*, помещения для обогрева или охлаждения	0,1
Кладовые для хранения спецодежды** при:	
- обычном составе спецодежды	0,04
- расширенном составе спецодежды	0,06
- громоздкой спецодежде	0,08
Респираторные	0,07
Помещения централизованного склада спецодежды и средств индивидуальной защиты:	
- для хранения	0,06
- для выдачи, включая кабины примерки и подгонки	0,02
Помещения дежурного персонала с местом для уборочного инвентаря, курительные при уборных или помещениях для отдыха	0,02
Места для чистки обуви, бритья, сушки волос	0,01
Помещения для сушки, обеспыливания или обезвреживания спецодежды	0,15
Помещения для чистки спецодежды, включая каски и спецобувь	0,3
Площадь помещений на единицу оборудования, м²	
Преддушевые при кабинах душевых открытых и со сквозным проходом	0,7
Тамбуры при уборных с кабинами	0,4
Число обслуживаемых в смену на единицу оборудования, чел.	
Напольные чаши (унитазы) и писсуары уборных:	
- в производственных зданиях	18/12
- в административных зданиях	45/30

Наименование	Показатель
- при залах собраний, совещаний, гардеробных, столовых	100/60
Умывальники и электрополотенца в тамбурах уборных:	
- в производственных зданиях	72/48
- в административных зданиях	40/27
Устройство питьевого водоснабжения в зависимости от групп производственных процессов:	
- 2а, 2б	100
- 1а, 1б, 1в, 2в, 2г, 3а, 3б, 4	200
Полудуши	15
<p>* Предусматривать отдельные помещения для чистой и загрязненной спецодежды. ** Для групп производственных процессов 1в, 2в, 2г, 3б.</p> <p>Примечания</p> <p>1. В I климатическом районе и подрайонах ПА и ПИА, а также при самообслуживании площадь гардеробных уличной одежды следует увеличивать на 25%.</p> <p>2. При помещениях раздаточных, сушилки, обеспыливания и обезвреживания спецодежды следует дополнительно предусматривать место для переодевания площадью 0,1 м²/чел., а в гардеробных уличной одежды и кладовых для хранения спецодежды - места для сдачи и получения спецодежды площадью 0,03 м²/чел. При респираторных более чем на 500 чел. следует дополнительно предусматривать мастерские площадью 0,05 м²/чел. для проверки и перезарядки приборов индивидуальной защиты органов дыхания.</p> <p>3. Площадь помещений, указанных в таблице 3, должна быть не менее 4 м², преддушевых и тамбуров - не менее 2 м².</p> <p>4. В числителе даны показатели для мужчин, в знаменателе - для женщин.</p> <p>5. При числе обслуживаемых менее расчетного следует принимать одну единицу оборудования.</p> <p>6. При наличии в числе работающих инвалидов, пользующихся креслами-колясками, площадь помещений на единицу оборудования следует принимать: преддушевые при кабинах душевых - 1,0 м², тамбуры при уборных с кабинами - 0,6 м².</p>	

Помещения здравоохранения

Помещения здравоохранения включают: медпункты, фельдшерские и врачебные здравпункты, помещения личной гигиены женщин, парильные (сауны), а по ведомственным нормам - помещения для ингаляторов, фотариев, ручных и ножных ванн, а также помещения для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, фитопункты.

По отдельному заданию на проектирование могут быть предусмотрены поликлиники (амбулатории), больницы, санатории-профилактории, станции

скорой и неотложной помощи и другие службы медико-санитарной части, а также спортивно-оздоровительные здания и сооружения. При этом следует учитывать возможность использования их как многофункциональных зданий для групп предприятий, а для предприятий, размещаемых в городской застройке или населенных пунктах, - с учетом организации обслуживания населения.

При списочной численности работающих от 50 до 300 необходимо предусматривать медицинский пункт.

Площадь медицинского пункта следует принимать: 12 м² - при списочной численности от 50 до 150 работающих, 18 м² - от 151 до 300.

На предприятиях, где предусматривается возможность использования труда инвалидов, площадь медицинского пункта следует увеличивать на 3 м².

Медицинский пункт должен иметь оборудование, определенное заданием на проектирование.

На предприятиях со списочной численностью работающих более 300 чел. должны предусматриваться фельдшерские здравпункты.

Численность обслуживаемых одним фельдшерским здравпунктом принимается: при подземных работах - не более 500 чел.; на предприятиях химической, горнорудной, угольной и нефтеперерабатывающей промышленности - не более 1200 чел.; на предприятиях других отраслей народного хозяйства - не более 1700 чел.

Состав и площадь помещений фельдшерского здравпункта следует принимать по таблице 21.

При согласовании с местными органами здравоохранения на предприятиях следует предусматривать врачебные здравпункты взамен фельдшерских.

Таблица 20

Состав и площадь помещений фельдшерского здравпункта

Помещения фельдшерского здравпункта	Площадь, м ²	
	Вестибюльно-ожидальная с раздевалкой и регистратура	18
Комната временного пребывания больных	9	(9)

Процедурные кабинеты	24 (2 помещения)	(12)
Кабинет для приема больных	12	(10)
- для физиотерапии	18	
- для стоматолога	12	
- для гинеколога	12	
Кладовая лекарственных форм и медицинского оборудования	6	(6)
Уборная с умывальником в тамбуре	на 1 унитаэ	на 1 унитаэ
* В скобках - для мобильных зданий		

Фельдшерские или врачебные здравпункты следует размещать на первом этаже. Ширина дверей в вестибюлях-ожидальных, перевязочных, кабинетах для приема и комнатах для временного пребывания больных должна быть не менее 1 м.

Помещения для личной гигиены женщин, работающих в максимальной смене, следует размещать в уборных (в дополнение к предусмотренным в таблицах 4 и 5) из расчета 75 чел. на одну установку. В указанных помещениях должны быть предусмотрены места для раздевания и умывальник.

Парильные (сауны) допускается предусматривать в соответствии с заданием, согласованным с местными советами профессиональных союзов.

В парильной (сауне) следует применять печи заводского изготовления, оборудованные автоматической системой, исключающей работу печей более 8 ч в сутки.

Ингалятории следует проектировать по согласованию с местными органами здравоохранения при производственных процессах, связанных с выделением пыли или газа раздражающего действия.

Фотарии необходимо предусматривать на предприятиях, располагаемых севернее Северного полярного круга, при работах в помещениях без естественного освещения или с коэффициентом естественной освещенности менее 0,1%,

а также при подземных работах.

Фотарии следует размещать, как правило, в гардеробных домашней одежды. Поверхности стен и перегородок фотариев, а также поверхности кабин должны быть окрашены силикатными красками светлых тонов.

Фотарии не требуются в случаях, когда производственные помещения оборудованы искусственным освещением, обогащенным ультрафиолетовым излучением, а также на производствах, где работающие подвергаются влиянию химических веществ, оказывающих фотосенсибилизирующее воздействие.

Ручные ванны следует предусматривать при производственных процессах, связанных с вибрацией, передающейся на руки.

При численности работающих в смене, пользующихся ручными ваннами, 100 чел. и более ручные ванны следует размещать в умывальных или отдельных помещениях, оборудованных электрополотенцами; при меньшей численности пользующихся ручные ванны допускается размещать в производственных помещениях.

Площадь помещения для ручных ванн следует определять из расчета 1,5 м² на одну ванну, число ванн - из расчета одна ванна на трех работающих в смену.

Ножные ванны (установки гидромассажа ног) следует предусматривать при производственных процессах, связанных с работой стоя или с вибрацией, передающейся на ноги. Ножные ванны следует размещать в умывальных или в гардеробных из расчета 40 чел. на одну установку площадью 1,5 м².

Помещения и места отдыха в рабочее время, а также помещения психологической разгрузки следует размещать, как правило, при гардеробных домашней одежды и здравпунктах.

При допустимых параметрах воздуха рабочей зоны в производственных помещениях и отсутствии контактов с веществами 1-го и 2-го классов опасности допускается предусматривать места отдыха открытого типа в виде площадок, расположенных в цехах на площадях, не используемых

В помещениях для отдыха и психологической разгрузки при обосновании

могут быть предусмотрены устройства для приготовления и раздачи специальных тонизирующих напитков, а также места для занятий физической культурой.

Уровень звукового давления в помещениях и на местах для отдыха, а также в помещениях психологической разгрузки не должен превышать 65 дБ.

Нормы площади на 1 чел. в помещениях здравоохранения следует принимать по таблице 21.

Таблица 21

Нормы площади на 1 чел. в помещениях здравоохранения

Наименование	Площадь на 1 чел., м ²
Парильная (сауна)	0,7
Ингаляторий	1,8
Фотарий	1,5
Помещение (место) для отдыха в рабочее время: психологической разгрузки, занятий физической культурой, фитопроцедуры	0,9

Помещения предприятий общественного питания

Помещения предприятий общественного питания следует проектировать с учетом возможности использования их как общих объектов для групп предприятий, размещаемых в городской застройке или населенных пунктах с учетом организации обслуживания населения.

При проектировании производственных предприятий в их составе должны быть предусмотрены столовые, рассчитанные на обеспечение всех работающих предприятий общим, диетическим, а по специальным заданиям - лечебно-профилактическим питанием.

При численности работающих в смену более 200 чел. необходимо предусматривать столовую, работающую, как правило, на полуфабрикатах, а при численности до 200 чел. - столовую-раздаточную.

При столовой, обслуживающей посетителей в уличной одежде, следует предусматривать вестибюль с гардеробной уличной одежды, число мест в ко-

торой должно быть равно 120 % числа посетителей в уличной одежде.

Число мест в столовой следует принимать из расчета одно место на четырех работающих в смене или наиболее многочисленной части смены.

В зависимости от требований технологических процессов и организации труда на предприятии число мест в столовых допускается изменять.

При численности работающих в наиболее многочисленной смене до 30 чел. следует предусматривать комнату приема пищи.

Площадь комнаты приема пищи следует определять из расчета 1 м² на каждого посетителя и не менее 1,65 м² на инвалида, пользующегося креслом-коляской, но не менее 12 м². Комната приема пищи должна быть оборудована умывальником, стационарным кипятильником, электрической плитой, холодильником. При численности работающих до 10 чел. в смену вместо комнаты приема пищи следует предусматривать в гардеробной дополнительное место площадью 6 м² с установкой стола для приема пищи.

Административные здания и помещения

В административных зданиях могут размещаться помещения управления, конструкторских бюро, инновационные конференц-системы, информационно-технические службы, *помещения охраны труда и учебных занятий.*

4.11 Контрольные вопросы к разделу «Организация работ по охране труда в организации»

1. Назовите основные направления деятельности при организации работ по охране труда в организации.
2. Что такое «Система управления охраной труда»?
3. Какие разделы должны быть включены в положение о системе управления охраной труда в организации?

4. Перечислите основные стандарты системы стандартов безопасности труда, которые должны быть учтены при создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда в организации.

5. Назовите и кратко охарактеризуйте этапы разработки и обеспечения функционирования системы управления охраной труда.

6. В каких случаях в организации создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда?

7. Назовите основные задачи службы охраны труда.

8. Назовите основные функции службы охраны труда.

9. Какие права имеет работник службы охраны труда?

10. Кто определяет структуру и численность работников службы охраны труда? Есть ли какие рекомендации Минтруда России по этому вопросу?

11. Назовите требования к квалификации специалиста по охране труда.

12. Перечислите должностные обязанности специалиста по охране труда.

13. Перечислите должностные обязанности руководителя службы охраны труда.

14. Для каких целей в организации создаются кабинет и уголки охраны труда?

15. Чем отличается кабинет охраны труда от уголка охраны труда?

16. От чего устанавливается площадь кабинета охраны труда? Приведите примеры.

17. Назовите, что включает тематическая структура и оснащение кабинета и уголка охраны труда.

18. В чем заключаются полномочия службы охраны труда или лица, ответственного за работу кабинета охраны труда (уголка охраны труда)?

19. Что такое специальная оценка условий труда?

20. Приведите классификацию условий труда.

21. В каких целях могут использоваться результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах в организации?

22. Назовите этапы проведения специальной оценки условий труда.

23. Что такое инструкция по охране труда? На основании чего она разрабатывается?

24. Назовите основные разделы, которые должны быть отражены в инструкции по охране труда.

25. Кто определяет местонахождение инструкции по охране труда и где они могут находиться? Регистрируется ли, где-либо факт выдачи инструкции по охране труда?

26. Как часто должны пересматриваться инструкции по охране труда?

27. Перечислите основания для досрочного пересмотра инструкций по охране труда.

28. Назовите виды инструктажей по охране труда. Кто их проводит, где регистрируются результаты инструктажей, и какие вопросы они затрагивают?

29. Как часто проходят обучение по охране труда и в каком объеме?

30. Назовите особенности обучения работников рабочих профессий требованиям охраны труда.

31. Для каких целей проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры?

32. Какие категории работников обязаны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры?

33. Укажите порядок проведения предварительных медицинских осмотров.

34. Укажите порядок проведения периодических медицинских осмотров.

35. Могут ли работники допускаться к выполнению работ без выданных им в установленном порядке средств индивидуальной защиты, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными средствами индивидуальной защиты?

36. За чей счет осуществляется приобретение средств индивидуальной защиты?

37. В соответствии, с какими нормами работникам предоставляются средства индивидуальной защиты?

38. Назовите алгоритм обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

39. В чем заключается порядок организации хранения средств индивидуальной защиты и ухода за ними?

40. Назовите перечень санитарно-бытовых помещений в организации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Безопасность труда [Электронный ресурс] : сб. учеб.-метод. материалов для направления подготовки 20.03.01 "Техносферная безопасность" / АмГУ, ИФФ ; сост. А. Б. Булгаков. - Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2017. - 285 с.: http://irbis.amursu.ru/DigitalLibrary/AmurSU_Edition/9045.pdf.

2 Колношенко, В. И. Основы безопасности труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. И. Колношенко, О. В. Колношенко, Ю. Н. Царегородцев ; под ред. Ю. Н. Царегородцев. - Электрон. текстовые данные. - М. : Московский гуманитарный университет, 2015. - 208 с. - 978-5-906768-74-2. - : <http://www.iprbookshop.ru/50670.html>.

3 Лапин, В.Л. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность технологических процессов и производств (Охрана труда): Учебное пособие для студентов вузов/ В.Л. Лапин, Н.Л. Пономарев, П.П. Кукин и др. - 2-е издание, исправленное и дополненное. - М.: Высшая школа, 2001.- 319 с.

4 Люманов, Э. М. Безопасность технологических процессов и оборудования: Учебное пособие/ Э. М. Люманов, Г. Ш. Ниметулаева, М. Ф. Добролюбова, М.С. Джиляджи. - 2-е изд., стер. - СПб.: Издательство «Лань», 2019. - 224 с.: <https://e.lanbook.com/book/111400>.

5 Павлов, А. Ф. Управление безопасностью труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. Ф. Павлов. - Электрон. текстовые данные. - Кемерово : Кемеровский технологический институт пищевой промышленности, 2010. - 291 с.: <http://www.iprbookshop.ru/14397.html>.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Форма личной карточки учета выдачи СИЗ

Лицевая сторона личной карточки

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N _____ учета выдачи СИЗ

Фамилия _____
 Имя _____ Отчество _____
 Табельный номер _____
 Структурное подразделение _____
 Профессия (должность) _____
 Дата поступления на работу _____
 Дата изменения профессии (должности) или перевода
 в другое структурное подразделение _____

Пол _____
 Рост _____
 Размер:
 одежды _____
 обуви _____
 головного убора _____
 противогаза _____
 респиратора _____
 рукавиц _____
 перчаток _____

Предусмотрена выдача _____
 (наименование типовых (типовых отраслевых) норм)

Наименование СИЗ	Пункт типовых норм	Единица измерения	Количество на год

Руководитель структурного подразделения _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Оборотная сторона личной карточки

Наименования СИЗ	Номер сертификата или декларации соответствия	Выдано				Возвращено				
		дата	количество	процент износа	подпись получившего СИЗ	дата	количество	процент износа	подпись сдавшего СИЗ	подпись принявшего СИЗ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11