

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный технический университет»

В. С. Сердюк, В. В. Утюганова, С. В. Янчий

ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Учебное текстовое электронное издание
локального распространения*

Омск
Издательство ОмГТУ
2016

УДК 331.45(075)
ББК 65.246я73
С32

Рецензенты:

Д. С. Алешков, канд. техн. наук, доцент, завкафедрой
«Техносферная безопасность» ФГБОУ ВО
«Сибирская государственная автомобильная академия»;

А. Н. Приешкина, канд. пед. наук, и. о. завкафедрой
«Теория и методика безопасности жизнедеятельности»
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет
физической культуры и спорта»

Сердюк, В. С.

С32 Организация охраны труда на предприятии : учеб. пособие / В. С. Сердюк, В. В. Утюганова, С. В. Янчий ; Минобрнауки России, ОмГТУ. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2016.

ISBN 978-5-8149-2288-5

Представлены основы теории и практики охраны труда в организации для обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья работников. Изложены нормативно-правовые основы охраны труда в организации, рассмотрены вопросы формирования системы управления охраной труда, а также виды и условия трудовой деятельности.

Предложены актуальные решения вопросов, касающихся практических аспектов ведения документооборота в области охраны труда.

Пособие может быть использовано преподавателями и студентами по направлению подготовки «Техносферная безопасность» (дневной и заочной форм обучения), а также специалистами по охране труда на предприятии.

УДК 331.45(075)
ББК 65.246я73

*Рекомендовано редакционно-издательским советом
Омского государственного технического университета*

ISBN 978-5-8149-2288-5

© ОмГТУ, 2016

1 электронный оптический диск

Оригинал-макет издания выполнен в Microsoft Office Word 2007 с использованием возможностей Adobe Acrobat X.

Минимальные системные требования:

- процессор Intel Pentium 1,3 ГГц и выше;
- оперативная память 256 Мб;
- свободное место на жестком диске 260 Мб;
- операционная система Microsoft Windows XP/Vista/7;
- разрешение экрана 1024×576 и выше;
- акустическая система не требуется;
- дополнительные программные средства Adobe Acrobat Reader 5.0 и выше.

Редактор *О. В. Маер*
Компьютерная верстка *Ю. П. Шелехиной*

Сводный темплан 2016 г.
Подписано к использованию 06.09.16.
Объем 1,84 Мб.

Издательство ОмГТУ.
644050, г. Омск, пр. Мира, 11; т. 23-02-12
Эл. почта: info@omgtu.ru

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

АРМ по УТ – аттестация рабочих мест по условиям труда;
БТиОЗ – безопасность труда и охрана здоровья;
ВПФ – вредный производственный фактор;
ЕЭС – Европейское экономическое сообщество;
ЗУН – знание, умение, навыки;
МОТ – Международная организация труда;
НС – несчастный случай;
ОВПФ – опасные и вредные производственные факторы;
ОПФ – опасный производственный фактор;
ОТ – охрана труда;
ПДК – предельно допустимые концентрации;
ПДУ – предельно допустимые уровни;
РМ – рабочее место;
СИЗ – средства индивидуальной защиты;
СКЗ – средства коллективной защиты;
СОУТ – специальная оценка условий труда;
ССБТ – система стандартов безопасности труда;
СУОТ – система управления охраной труда;
ТК – Трудовой кодекс;
УТ – условия труда.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

АНАЛОГИЧНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА – рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья, и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты [1, гл. 2, ст. 9].

БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов [2].

ВРЕДНЫЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ФАКТОР – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию [2].

ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА – условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда [1, гл. 2, ст. 14].

ГИГИЕНА ТРУДА – медицинская наука, изучающая воздействие окружающей природной среды, характера трудовой деятельности на организм работающего [3, с. 5].

ГИГИЕНИЧЕСКИЕ НОРМАТИВЫ УСЛОВИЙ ТРУДА (ПДК, ПДУ) – уровни производственных факторов, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч, но не более 40 ч в неделю, в течение всего рабочего стажа, не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений [4].

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЭКСПЕРТИЗА УСЛОВИЙ ТРУДА – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда [5].

ДОПУСТИМЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА – 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) [1, гл. 2, ст. 14].

ИДЕНТИФИКАЦИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНО ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ – сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов [1, гл. 2, ст. 10].

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей [5, гл. 7, ст. 40].

НЕСТАЦИОНАРНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА – места с территориально меняющимися рабочими зонами [1].

НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ НА ПРОИЗВОДСТВЕ – событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных Федеральным законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть [6].

ОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факто-

ры, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профзаболевания в период трудовой деятельности [1, гл. 2, ст. 14].

ОПАСНЫЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ФАКТОР – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме [5].

ОПТИМАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА – 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 [1, гл. 2, ст. 14].

ОХРАНА ТРУДА – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [5, гл. 33, ст. 209].

ПОСТОЯННОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО – место, на котором работающий находится большую часть своего рабочего времени (более 50 % или более 2 ч непрерывно), или вся рабочая зона, если работа осуществляется в различных пунктах этой зоны [7].

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг [5].

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ – система организационных и технических мероприятий и средств, предотвращающих воздействие на работающих вредных производственных факторов [3, с. 5].

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ФАКТОРЫ – факторы рабочей среды и трудового процесса (физические, химические, биологические, тяжесть и напряженность труда), определяющие условия труда [1].

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗАБОЛЕВАНИЕ – хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности и (или) его смерть [6].

ПОД ОСТРЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗАБОЛЕВАНИЕМ (ОТРАВЛЕНИЕМ) понимается заболевание, являющееся, как правило, результатом однократного (в течение не более одного рабочего дня, одной рабочей смены) воздействия на работника вредного производственного фактора (факторов), повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности [8].

ПОД ХРОНИЧЕСКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗАБОЛЕВАНИЕМ (ОТРАВЛЕНИЕМ) понимается заболевание, являющееся результатом длительного воздействия на работника вредного производственного фактора (факторов), повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности [8].

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РИСК – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами [5].

РАБОЧЕЕ МЕСТО – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя [5].

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [5].

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА – комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников [1, гл. 1, ст. 3].

СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ И КОЛЛЕКТИВНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения [2].

СТАНДАРТЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА – правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда [5].

ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА – государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда [5].

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ – комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков [5].

УСЛОВИЯ ТРУДА – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника [2].

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы организации и охраны труда в Российской Федерации рассмотрены в главе 35 «Организация охраны труда» ТК РФ в следующих статьях:

- 1) статья 216 «Государственное управление охраной труда»;
- 2) статья 216¹ «Государственная экспертиза условий труда»;
- 3) статья 217 «Служба охраны труда организации»;
- 4) статья 218 «Комитеты (комиссии) по охране труда».

Целью организации охраны труда на предприятии является обеспечение безопасных условий труда, при которых воздействие на работников опасных и вредных производственных факторов должно быть исключено или не должно превышать установленных нормативов.

Эффективная организация охраны труда – это проблема мирового уровня. Она имеет глубокие исторические корни. Мировое сообщество за многолетний период существования накопило большой опыт в этой области, который необходимо было обобщать и распространять на международном уровне. Это диктовалось и политическими причинами, которые были связаны с протестными настроениями трудящихся вследствие неприемлемых условий труда, влекущих за собой несправедливость, нужду и лишения для большого числа людей. Нерешённые проблемы в области охраны труда могли подвергнуть опасности мир и согласие во всем мире. Поэтому после окончания Первой мировой войны в 1919 году была основана Международная организация труда (МОТ). Устав МОТ был разработан в 1919 году Комиссией по труду, созданной Парижской мирной конференцией. Была учреждена международная организация с уникальным принципом трёхстороннего представительства: делегатов, предпринимателей и профсоюзов.

Первая ежегодная конференция МОТ открылась 29 октября 1919 года в Вашингтоне и приняла первые шесть международных конвенций по вопросам труда: о продолжительности рабочего дня в промышленности, борьбе с безработицей, защите материнства, ограничении труда женщин в ночное время, минимальном возрасте приёма на работу и ограничении труда молодёжи в ночное время в промышленности.

Наша страна является членом МОТ с 1934 года (в 1940 году вышла, а в 1954 году вновь вернулась).

В настоящее время МОТ является авторитетной международной организацией, объединяющей около 180 государств. В центре внимания МОТ находится проблема создания достойных условий и безопасности труда, охраны здоровья работающего населения.

Для привлечения внимания мировой общественности к масштабам проблем, профилактике травматизма и культуре охраны труда 28 апреля объявлен Всемирным днём охраны труда.

Россия ратифицировала более 50 конвенций МОТ, из которых свыше 20 непосредственно посвящены вопросам условий и охраны труда. Это свидетельствует об уровне соответствия нашего законодательства об охране труда требованиям международных норм. Требования трудового законодательства должны выполняться всеми работодателями при организации охраны труда на своих предприятиях. Для успешной работы в данном направлении необходимо хорошо ориентироваться в проблемах охраны труда и уметь находить наиболее правильное решение. Главную роль в организации охраны труда играют специалисты по охране труда. Учитывая это, государство повышает требования к уровню компетентности специалистов в области охраны труда. В связи с этим принято ряд документов:

- Приказ от 17 мая 2012 г. № 559н «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

- Приказ Минтруда России от 04.08.2014 № 524н «Об утверждении профессионального стандарта „Специалист в области охраны труда”»;

- Федеральный закон РФ «О независимой оценке квалификации».

Поэтому для формирования необходимых компетенций, с целью решения проблем охраны труда, требуется владеть вопросами организации охраны труда на предприятии, и в первую очередь в области ведения документооборота по охране труда. Этому и посвящено содержание настоящего пособия, в котором рассмотрены теория и практика охраны труда, нормативно-правовые основы охраны труда, документооборота организации в исследуемой области, а также факторы, влияющие на трудовую деятельность.

ГЛАВА 1

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

1.1. ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ОХРАНЫ ТРУДА

В настоящее время сформировались условия, при которых эффективная ОТ становится необходимой составляющей политики любой цивилизованной страны [9, с. 13]. Содержание понятия «охрана труда» наполняется новым смыслом, однако в центре дискуссий остаются вопросы безопасности, здоровья и благосостояния работников.

В широком смысле термин «охрана труда» может включать в себя следующие понятия:

- «безопасность и гигиена труда»;
- «общие условия труда и производственные отношения»;
- «вопросы, связанные с наймом на работу и социальным обеспечением».

Во многих отраслях экономики России тенденция существования неблагоприятных УТ продолжает сохраняться за счет финансовой неустойчивости организаций и экономической незаинтересованности ряда работодателей в улучшении и оздоровлении УТ работающих, что приводит к снижению объемов финансирования мероприятий по ОТ.

Приведем пример из многолетнего опыта осуществления измерений и оценки УТ в организациях аккредитованной испытательной научно-исследовательской лабораторией «Промышленная безопасность и экология» (НИЛ «ПБиЭ») Омского государственного технического университета (ОмГТУ) [10, с. 12–16].

В 1999–2010 годах НИЛ «ПБиЭ» ОмГТУ проводила оценку УТ на РМ в рамках процедуры АРМ по УТ. Было обследовано 435 организаций г. Омска, Омской области и Ханты-Мансийского автономного округа. Результаты исследований представлены на рис. 1.1.

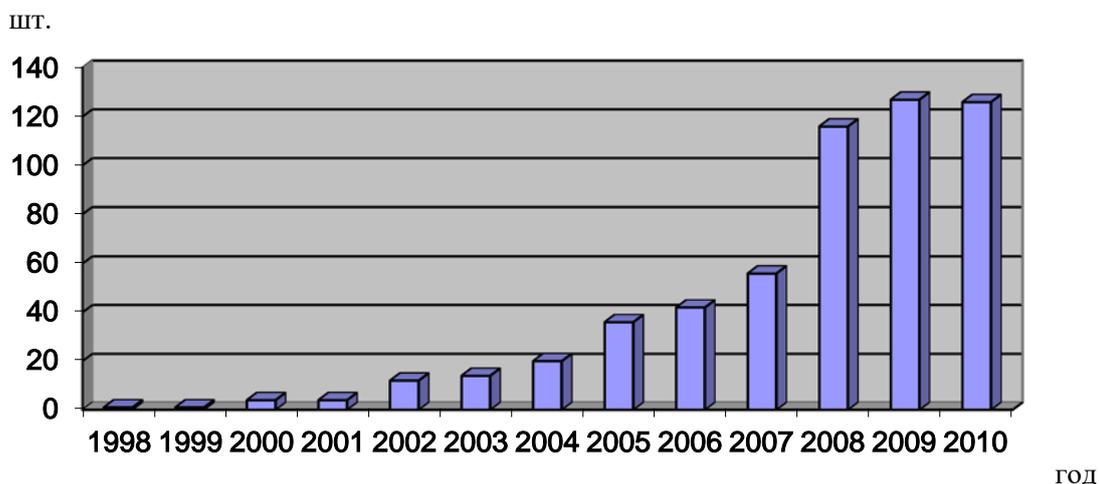


Рис. 1.1. Количество организаций, проводивших АРМ по УТ с участием НИЛ «ПБиЭ» ОмГТУ

На протяжении 12 лет данной лабораторией была проведена оценка УТ на РМ организаций различного профиля (рис. 1.2).

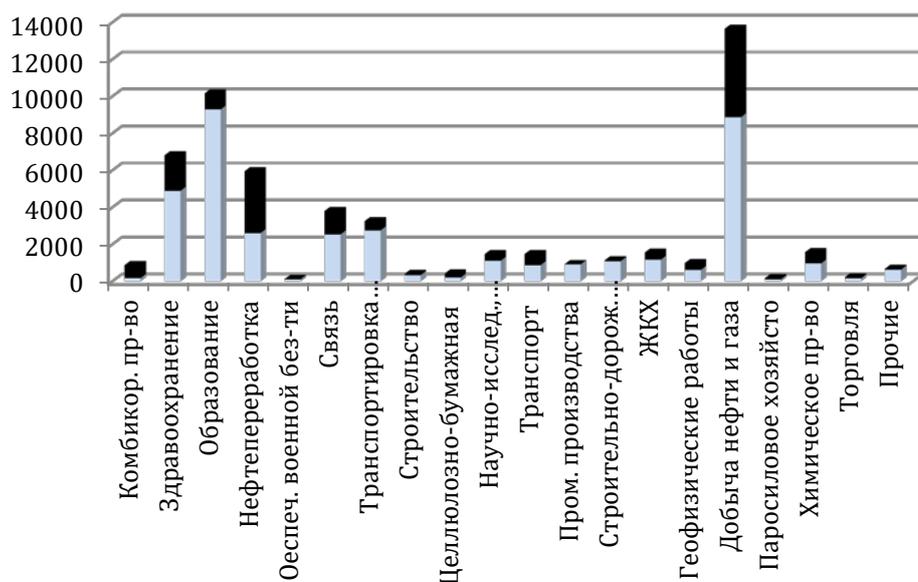


Рис. 1.2. Соотношение безопасных РМ (внизу) и РМ, нуждающихся в мероприятиях по улучшению УТ, для организаций различных видов деятельности

Обследуемые организации относятся к различным формам собственности и ведомственной принадлежности. По состоянию на 01.01.2011 г. сотрудники лаборатории провели оценку УТ более 39000 РМ, на которых работает 54937 человек.

Необходимо отметить, что у работодателей и экспертов мнения об эффективности ее проведения не совпадают: эксперты полагают, что ка-

чественная аттестация способствует сокращению расходов организации, тогда как работодатель считает ее проведение неэффективным вложением средств.

Интерес к проведению достоверной аттестации в организациях для разных ее участников также различается в зависимости от степени ответственности за ее результаты (рис. 1.3).

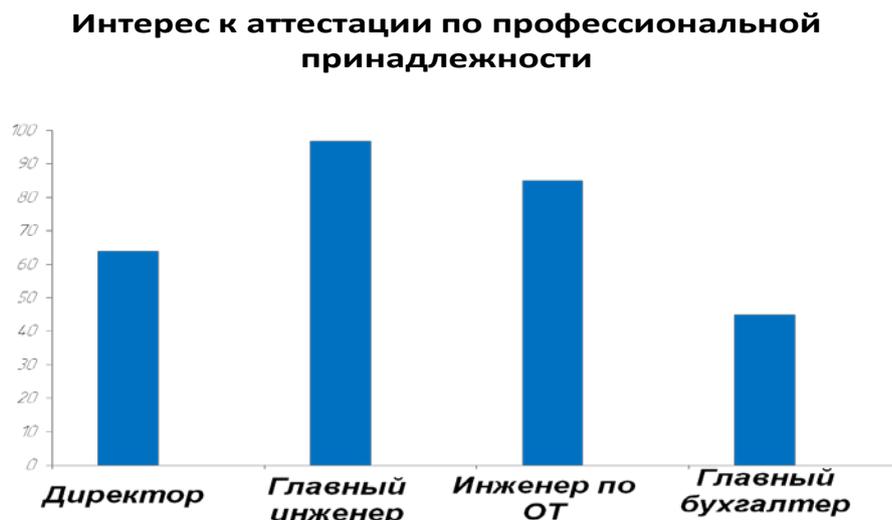


Рис. 1.3. Интерес к проведению АРМ по УТ

Известно, что трудовая деятельность работников протекает в условиях производственной среды, которая при несоблюдении гигиенических требований (ПДК, ПДУ, допустимых уровней) может оказывать неблагоприятное воздействие на работоспособность и здоровье человека.

Так, согласно ГОСТ 12.0.003-74 «ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация» производственные факторы делят:

- на *физические* (приведем примеры: движущиеся машины и механизмы, разрушающиеся конструкции, повышенная запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны, повышенный уровень статического электричества, расположение рабочего места на значительной высоте относительно земли (пола), невесомость и др.);
- *химические* (подразделяются: по характеру воздействия на организм человека; по пути проникания в организм человека);
- *биологические* (патогенные микроорганизмы; микроорганизмы);

– *психофизиологические* (физические и нервно-психические перегрузки).

Низкая мотивация работодателя к проведению оценки УТ связана с несовершенством СУОТ на предприятиях. Наличие эффективной СУОТ решает проблемы сохранения здоровья и жизни работников в процессе их трудовой деятельности. Один из примеров СУОТ, позволяющей на основе результатов объективной оценки состояния производственной среды принимать эффективное решение по ее улучшению, представлен на рис. 1.4 [9, с. 13].

Одна из основных целей СУОТ (рис. 1.4) – минимизация профессиональных рисков. Они являются следствием наличия целого ряда ОВПФ, влияющих на работника в процессе трудовой деятельности. Возникает потребность в оценке наличия профессиональных рисков и управлении ими. Из этого следует необходимость построения социально-трудовых отношений на основе концепции «предвидеть и предупреждать».

Охрана труда предполагает улучшение УТ и рабочей среды, что ставит задачу укреплять и сохранять физическое и умственное здоровье, социальное благосостояние работников, независимо от их профессии, на высочайшем уровне [11]. В связи с этим руководящими принципами, регулирующими порядок анализа и управления производственными рисками, являются прогнозирование, учет, оценка и контроль опасностей, возникающих или связанных с РМ и способных подорвать здоровье и благополучие работников.

В разных странах подход к решению проблемы управления профессиональными рисками различен. В этом можно убедиться при сопоставлении Национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.010-2009 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков» и Польского стандарта PN-N-18002:2000 «Системы управления сферой здоровья и безопасности работников. Общее руководство по оценке профессиональных рисков» [12]. Данный интерес подтверждается тем, что Польша – одна из немногих стран, законодательно закрепившая оценку и управление профессиональными рисками.

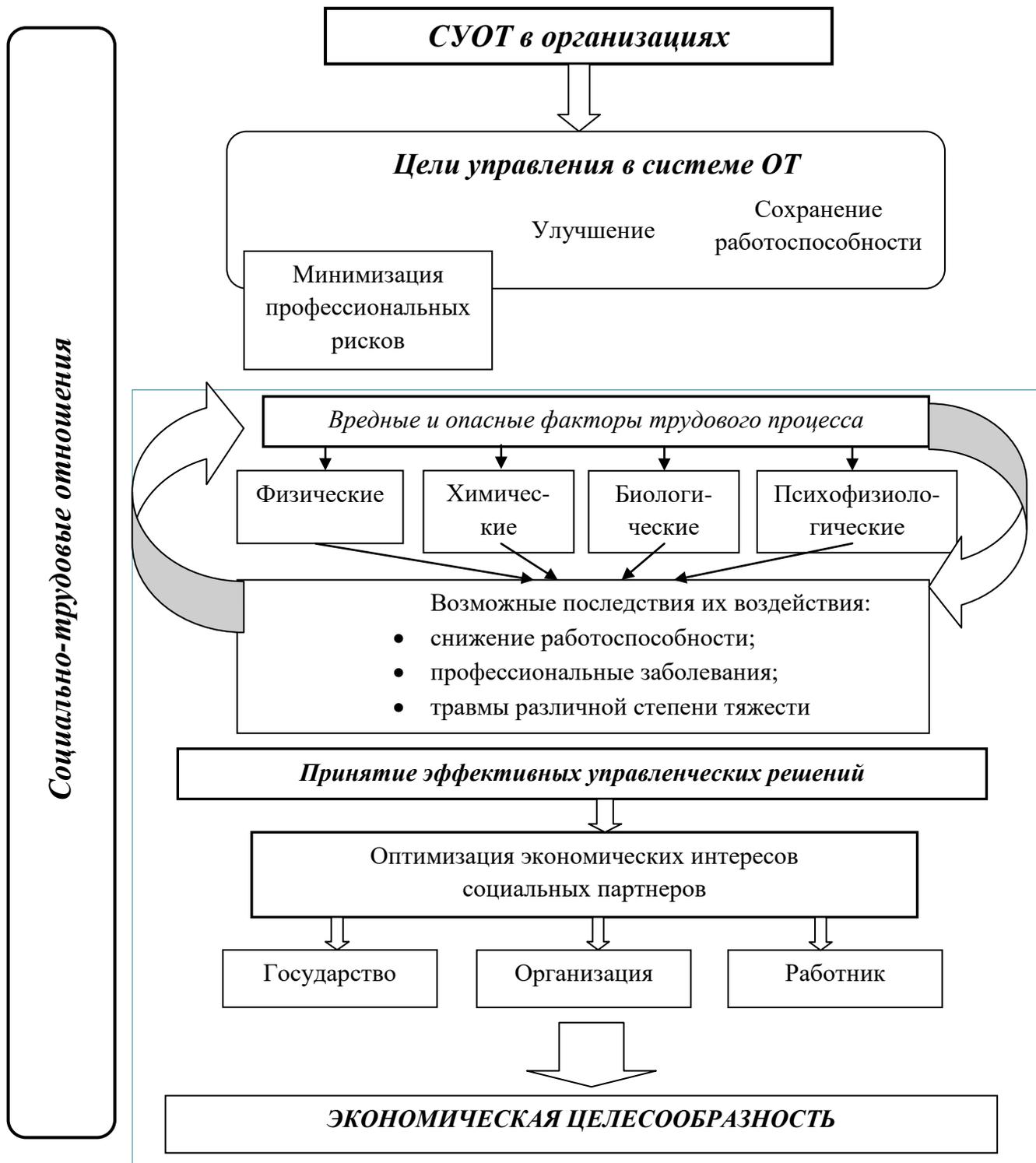


Рис. 1.4. Принципиальная схема СУОТ в организациях

На основе выявленных сходств и различий в подходах к процессам анализа и оценки профессиональных рисков двух стран (табл. 1.1) появляется возможность своевременного принятия корректирующих и превентивных мер как части цикла контроля за профессиональными рисками в организациях РФ с использованием опыта Польши.

**Сравнительный анализ Российского и Польского стандартов
по определению опасности и оценке рисков [12]**

Критерии	ГОСТ Р 12.0.010-2009	PN-N-18002:2000
<i>Общие подходы</i>		
<i>Основная цель</i>	Основная цель – гарантировать улучшение УТ и охрану здоровья работников	
<i>Объекты оценки</i>	Оценка профессионального риска применяется на всех РМ – как стационарных, так и мобильных	
<i>Информация, необходимая для оценки профессиональных рисков</i>	<ul style="list-style-type: none"> – результаты оценки УТ; – результаты производственного контроля; – результаты аудита; – расположение РМ; – вид деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> – расположение рабочего места; – вид деятельности; – личные данные работников; – используемое оборудование, материалы и инструмент
<i>Источники информации для выявления опасностей</i>	<ul style="list-style-type: none"> – нормативные правовые и технические акты; – результаты государственного санитарно-эпидемиологического надзора; – результаты оценки УТ; – результаты производственного контроля; – результаты анализа анкет, опросных листов; – записи НС на производстве 	<ul style="list-style-type: none"> – технические данные по оборудованию; – рабочие манипуляции; – записи НС на производстве; – законодательное регулирование и нормативные документы; – листы данных по химическим веществам; – наблюдение за условиями работы; – опросы работников
<i>Результаты оценки</i>	Результаты оценки профессиональных рисков являются основой для планирования координирующих мероприятий	
<i>Оценка рисков включает</i>	Выявление опасностей, определение размеров возможных ущербов здоровью, вероятностей их наступления, проведение расчета значения показателя рисков	Частота и вероятность, с которыми опасное событие возникает, а также последствия этого опасного события
<i>Информирование работников</i>	Демонстрация как работникам и их представителям, так и надзорным и аудиторским органам, что риски были проанализированы и соответствующие меры приняты	

Критерии	ГОСТ Р 12.0.010-2009	PN-N-18002:2000
<i>Выявленные отличия в подходах</i>		
<i>Расчет рисков</i>	Возможность математического расчета показателей риска	Балльная система оценки показателей риска
<i>Процесс оценки профессиональных рисков</i>	Возможность выбора прямого или косвенного метода оценки	Это многоэтапный процесс, и он должен проводиться «шаг за шагом»
<i>Специалисты, осуществляющие оценку профессиональных рисков</i>	–	Оценка проводится группой, в состав которой входят работодатель, работники, назначенные работодателем, и внешние эксперты
<i>Ответственность в организации</i>	–	Назначается работник, ответственный за планирование и координацию действий, связанных с оценкой профессиональных рисков
<i>Обучение</i>	–	Обучение и организация обучения работников, специализирующихся на оценке профессионального риска
<i>Определение угроз</i>	Ущерб здоровью и жизни работников	Вероятность вреда и степень тяжести вреда
<i>Показатели ущерба</i>	Количественные показатели ущерба: – количество и тяжесть профессиональных заболеваний; – продолжительность временной утраты трудоспособности; – сумма пособий по временной нетрудоспособности; – степень утраты профессиональной трудоспособности	–

Приведем пример. Начальным этапом управления профессиональными рисками в организациях РФ является проведение их оценки (расчета), которая включает:

- выявление опасностей;
- определение (расчет) для каждой из них размеров возможных ущербов здоровью работника;
- определение вероятностей их наступления;
- расчет значения показателя рисков.

Российский стандарт предлагает возможность математического расчета показателей риска. Между тем, Польский стандарт предлагает балльную систему оценки показателей риска. Это дает возможность использовать одновременно два вида расчета, что способствует повышению качества управления рисками на производстве. Кроме того, польский опыт свидетельствует о возможности выполнения оценки рисков при участии работников, где работодатель должен консультироваться с работниками или их представителями по всем действиям, связанным с их здоровьем и безопасностью.

В международной практике распространенным подходом к оценке профессиональных рисков является так называемая «пятишаговая система» [13].

Шаг 1. Идентификация опасностей, приводящих к риску. На этом этапе требуется рассмотреть на РМ все, что потенциально может привести к причинению вреда, и определить работников, которые могут подвергаться опасности.

Шаг 2. Оценивание и «ранжирование» рисков (их серьезность, их вероятность и т. п.), распределение по важности.

Шаг 3. Определение превентивных мер. На этом этапе необходимо идентифицировать подходящие меры для исключения рисков и управления ими.

Шаг 4. Принятие мер. Данный шаг заключается в составлении плана реализации защитных и превентивных мер (возможно, не все проблемы могут быть решены немедленно), определении, *кто, что и когда* конкретно делает и *какими средствами* обеспечивается выполнение запланированных мер.

Шаг 5. Мониторинг и проверка. Оценку следует проводить на регулярной основе. Результаты оценки должны пересматриваться при значимых изменениях в организации производства, а также при НС.

Таким образом, организация ОТ на предприятиях РФ должна выполнять поставленные перед ней цели и задачи и, как следствие, способствовать снижению профессиональных рисков, улучшению УТ, поддержанию здоровья работающих.

1.2. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Международные правовые нормы, акты МОТ начинают играть все большую роль в регулировании трудовых отношений в нашей стране [14, с. 11]. В ст. 15 Конституции РФ говорится, что «общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы» [15]. Причем если международным договором РФ установлены иные нормы и правила, чем предусмотренные российским законом, и они ратифицированы, то применяются правила международного договора (соглашения).

Современный подход МОТ основан на фундаментальных принципах системного подхода на всех уровнях управления. Такой подход предполагает в каждом государстве наличие:

- документально оформленной государственной политики в области ОТ;
- национальной организационной структуры управления ОТ;
- документально оформленной национальной программы действий в сфере ОТ;
- ежегодно публикуемого национального доклада о состоянии условий и ОТ в стране;
- развитие национальной «культуры охраны труда».

Международной организацией труда принято более 187 конвенций и 197 рекомендаций. Конвенции подлежат ратификации и впоследствии обязательны для соблюдения государствами-членами МОТ. В СССР было ратифицировано 50 конвенций, в РФ – 11. Таким образом, всего в нашей стране ратифицирована 61 конвенция.

Основное содержание конвенций и рекомендаций МОТ излагается в сборнике «Резюме международных трудовых норм».

Приведем примеры конвенций:

- № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию»;
- № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров»;
- № 29 «О принудительном труде»;
- № 105 «Об упразднении принудительного труда»;

- № 100 «О равном вознаграждении за труд равной ценности»;
- № 111 «О дискриминации в области труда и занятости»;
- № 138 «О минимальном возрасте приема на работу».

Примеры рекомендаций:

- № 125 «Об условиях труда молодых людей, занятых на подземных работах в шахтах и рудниках»;
- № 150 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов»;
- № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среды»;
- № 197 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда».

В 2007 г. Евразийский совет по стандартизации, метрологии и сертификации (ЕАСС) принял Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования» (ILO-OSH 2001 Guidelines on occupational safety and health management systems – IDT). За его принятие проголосовали все страны СНГ, кроме Грузии. В настоящее время в России этот стандарт введен в действие с 01.07.2009 г. с правом его досрочного применения. В других странах СНГ этот вопрос находится на согласовании и утверждении.

Большое значение для безопасности, гигиены и ОТ имеет деятельность России в Комиссии ЕС. Комиссия ЕС разрабатывает и принимает директивы по различным аспектам, включая: организацию ОТ; требования для некоторых видов работ в промышленности, связанных с повышенным риском; соответствующее использование установок, оборудования и веществ; определение уязвимых категорий рабочих и т. д.

Принятые директивы по вопросам ОТ государства-члены ЕС должны учитывать в своих национальных законодательствах. Кроме того, благодаря работе этой комиссии появилась возможность распространять информацию о результатах исследований, обмениваться ею и оказывать техническую помощь в области безопасности и гигиены труда всем государствам-членам ЕС.

1.3. ОСНОВЫ НОРМАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОХРАНЕ ТРУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

С целью решение проблем по безопасности труда в Российской Федерации создана и регулярно совершенствуется законодательная и нормативная правовая база ОТ. Ее структура отражена на рис. 1.5.

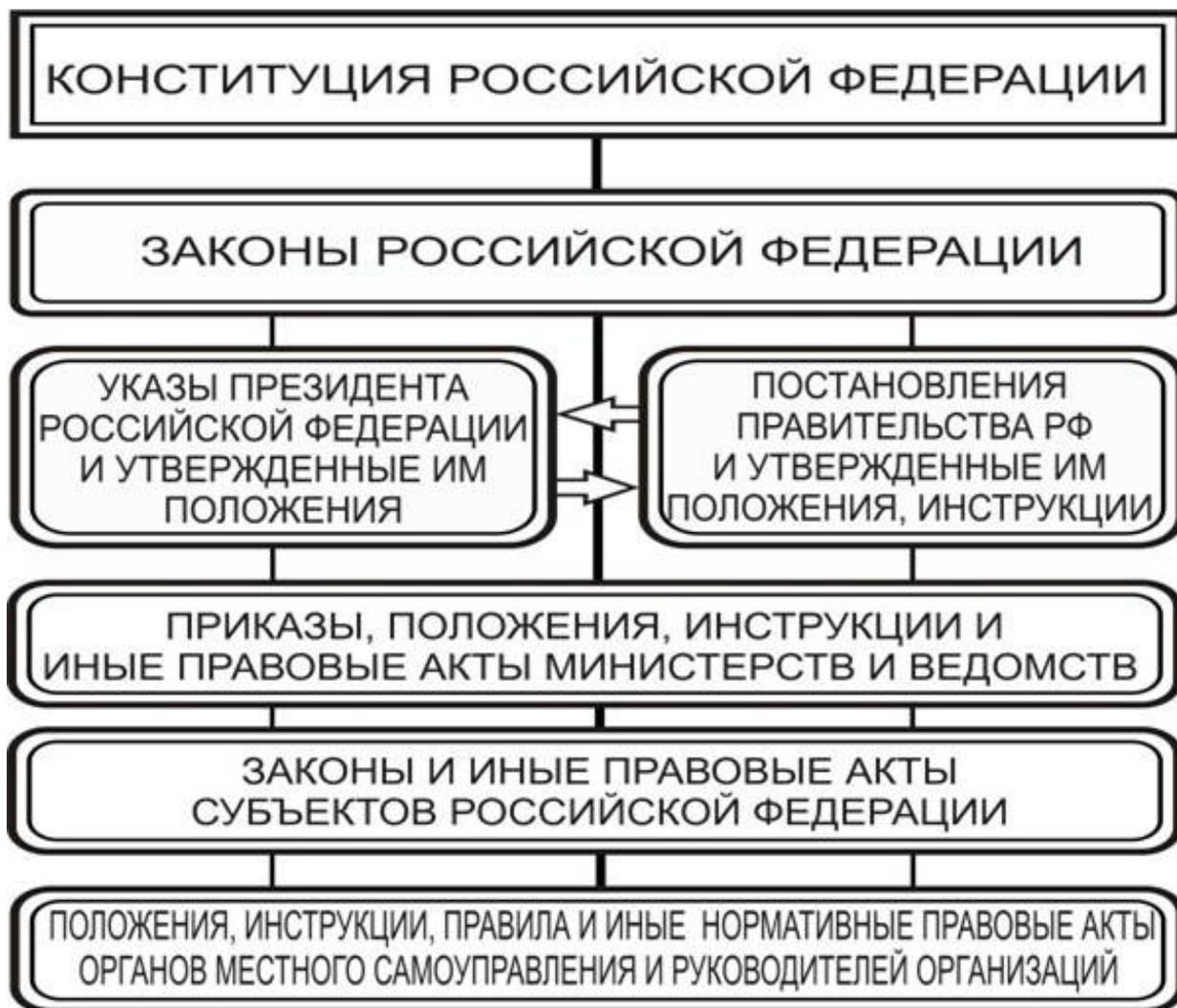


Рис. 1.5. Структура законодательной и нормативной правовой базы ОТ в Российской Федерации

Более подробно структура раскрыта на рис. 1.6.

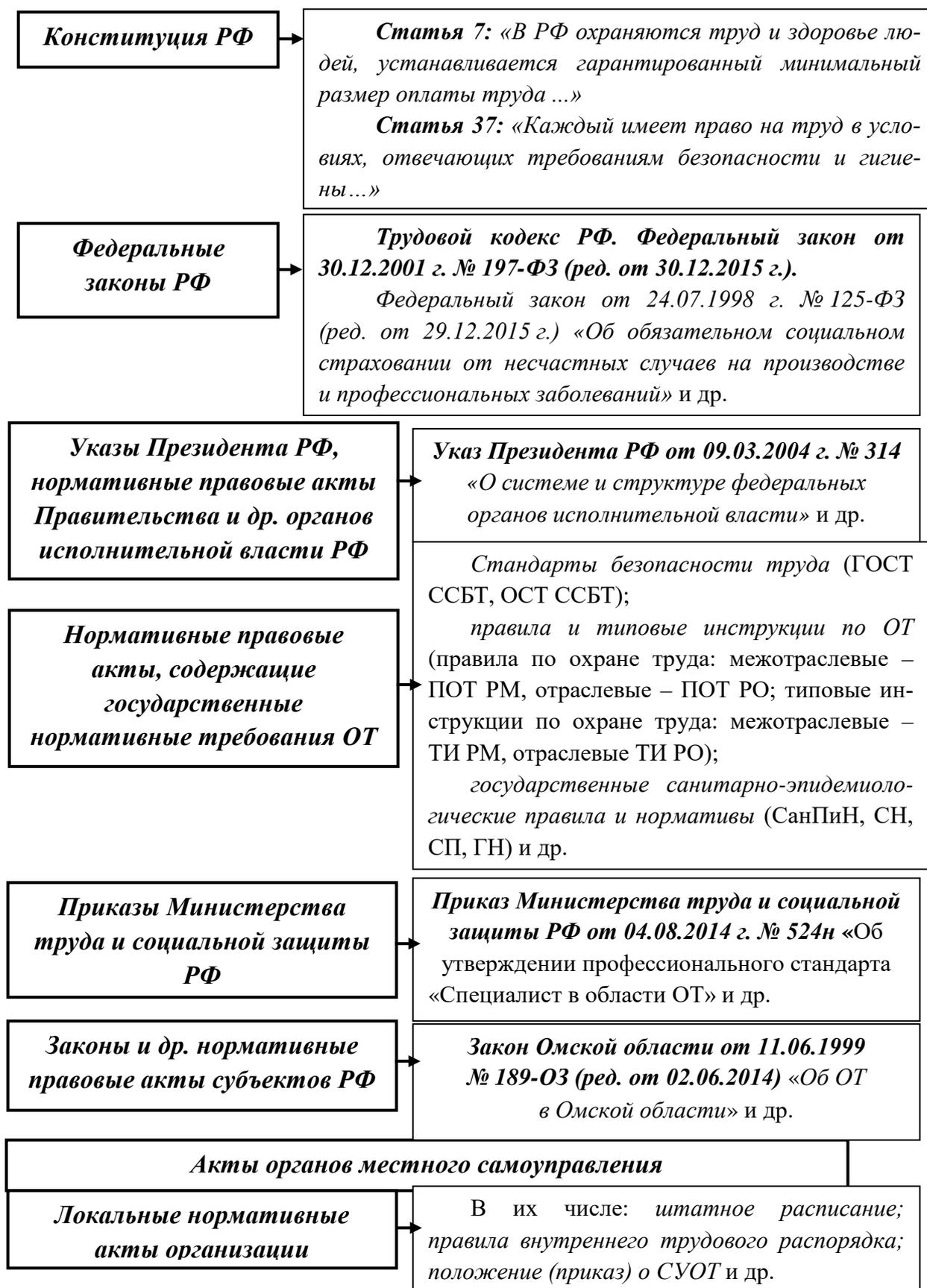


Рис. 1.6. Законодательная и нормативная правовая база ОТ в Российской Федерации

Таким образом, в Федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, а также законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ содержатся государственные нормативные требования охраны труда – правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Кроме законодательных актов (федеральных законов, законов субъектов РФ), действует многочисленная и многообразная по содержанию группа правовых и нормативных документов (указы Президента РФ, постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, органов власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, нормативно-методические документы), содержащая требования охраны труда и промышленной безопасности.

Контрольные вопросы

1. Какие понятия включает термин «охрана труда»?
2. Какие цели и задачи преследует ОТ?
3. Чьи интересы учитывает СУОТ на разных уровнях принятия управленческих решений?
4. Какие производственные факторы называются опасными и вредными?
5. Приведите примеры вредных и опасных производственных факторов: физических, химических, биологических и психофизиологических.
6. Подходы к оценке и управлению профессиональными рисками в организациях РФ.
7. Подходы к оценке и управлению профессиональными рисками в международной практике.
8. В чем заключается международный опыт в области организации ОТ?
9. Из каких документов складывается законодательная и нормативная правовая база РФ?
10. Примеры локальных нормативных документов по ОТ в организации.

ГЛАВА 2

ПЛАНИРОВАНИЕ И РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

2.1. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

В рамках современного законодательства и зарубежного опыта появилось правовое поле для создания и функционирования СУОТ. Так, на международном уровне в сфере ОТ существует документ – Руководство Международной организации труда по системам управления ОТ – МОТ-СУОТ 2001 (*ILO-OSH 2001 «Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems»*), официально переведенный, научно отредактированный и изданный на русском языке в феврале 2003 года.

На российском уровне бюджетные учреждения руководствовались введенным с 1 января 2003 г. (изменение № 1 – с 1 января 2004 г.) российским стандартом системы ССБТ – ГОСТ Р 12.0.006-2002*. ССБТ. «Общие требования к системе управления охраной труда в организации» (в настоящее время ГОСТ не действует в РФ).

Данный документ вобрал в себя традиционные российские требования действующего законодательства. Он гармонизирован с Руководством МОТ по СУОТ – МОТ-СУОТ 2001 и в большей степени с документом международной добровольной программы сертификации *OHSAS 18001:1999 «Occupational Health and Safety Assessment Series. Specification»* (Серия оценки ОТ. Общие требования).

Действующими документами, выстраивающими СУОТ в организациях РФ, являются:

- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016 г.) [5];
- Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-07 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» (введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 июля 2007 г. № 169-ст) (с изменениями и дополнениями) [16];
- Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 12.0.007-09 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию» (утвержден и введен в действие

приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 21 апреля 2009 г. № 138-ст) [17].

В основе вышеназванных стандартов лежит методология, основанная на принципе последовательного выполнения функций управления: «организации – планирования и применения – оценки (контроля) – действий по совершенствованию», которые заложены в модели СУОТ (рис. 2.1).

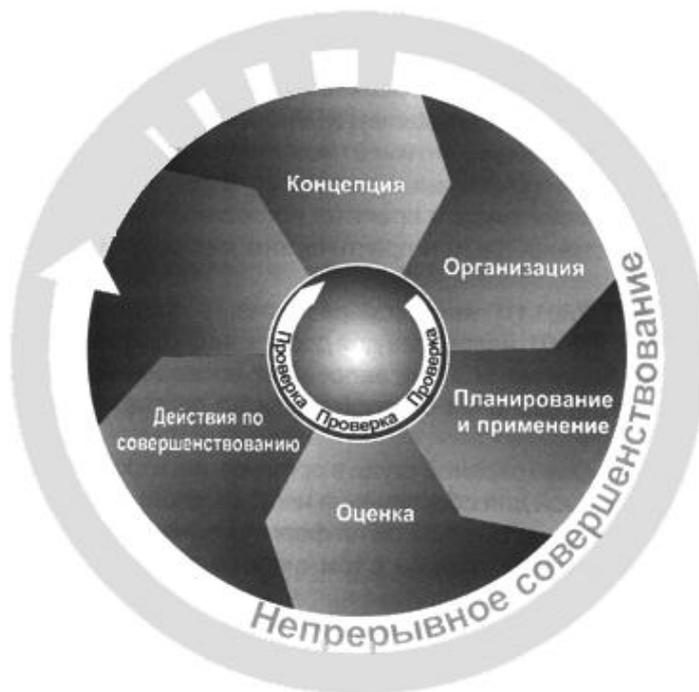


Рис. 2.1. Модель СУОТ

Применение в организации управляемой системы непрерывных взаимодействующих процессов, влияющих на ОТ (при производстве), с использованием ресурсов называется «процессным подходом». Каждый из процессов необходимо организовывать так, чтобы выполнялись требования замкнутого цикла управления для процесса и для организации в целом.

2.2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОЛИТИКИ, ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Национальная политика по СУОТ должна устанавливать общие принципы и процедуры [16]:

– для содействия использованию и объединению СУОТ с общей системой управления организацией в качестве подсистемы;

– создания основы с целью облегчения и совершенствования выполнения мероприятий по систематическому анализу, планированию, применению и деятельности по ОТ на национальном уровне и на уровне организации;

– содействия участию работников и их представителей в работах по обеспечению ОТ в организации;

– осуществления непрерывного эффективного и результативного совершенствования СУОТ без излишнего бюрократизма, администрирования и издержек;

– содействия сотрудничеству и поддержке СУОТ в организации инспекциями труда, службами ОТ и другими национальными органами государственного надзора и контроля и направления их деятельности по использованию управления ОТ;

– оценки через определенные промежутки времени эффективности национальной политики и национальной структуры СУОТ с целью ее совершенствования;

– оценки и пропаганды имеющимися средствами эффективности СУОТ и практики их применения;

– обеспечения применения требований по ОТ, установленных в организации, подрядчиками и их работниками, в том числе временными работниками, непосредственно нанятыми работодателем.

Элементы национальных структур управления ОТ и связи между ними, согласно ГОСТ 12.0.230-07, представлены на рис. 2.2.

Обеспечение ОТ в организации, включая соответствие УТ требованиям ОТ, установленным национальными законами и иными нормативными правовыми актами, входит в обязанности работодателей [16]. В связи с этим работодатель должен продемонстрировать свои руководство и заинтересованность в деятельности по обеспечению ОТ в организации и способствовать созданию СУОТ.

Работодатель после консультации с работниками и их представителями излагает в письменном виде политику в области ОТ, которая должна соответствовать специфике организации, ее размеру, характеру деятельности и масштабам рисков, а также быть увязанной с хозяйственными целями организации; быть кратко и четко изложенной.

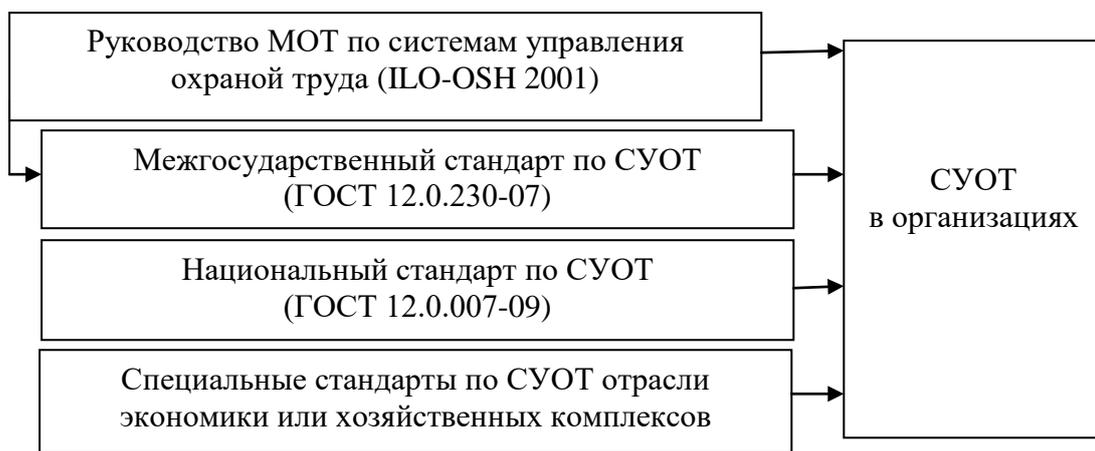


Рис. 2.2. Элементы национальных структур управления ОТ и связи между ними

Такой документ должен иметь дату создания и вводиться в действие подписью работодателя либо по его доверенности подписью уполномоченного лица в организации; предоставляться всем работникам организации и находиться в легкодоступных местах для ознакомления; подлежать анализу для обеспечения постоянного соответствия изменяющимся условиям; быть доступным в установленном порядке для внешних заинтересованных организаций.

Политика в области ОТ должна включать, как минимум, следующие ключевые принципы и цели, выполнение которых организация принимает на себя [16]:

- обеспечение безопасности и охрана здоровья всех работников организации путем предупреждения НС и профессиональных заболеваний на производстве;
- соблюдение соответствующих национальных законов и иных нормативных правовых актов программ по ОТ, коллективных соглашений по ОТ и других требований, которые организация обязалась выполнять;
- обязательства по проведению консультаций с работниками и их представителями и привлечению их к активному участию во всех элементах СУОТ;
- непрерывное совершенствование функционирования СУОТ.

Система управления охраной труда должна быть совместима или объединена с другими системами управления организации.

2.3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, ПОЛНОМОЧИЙ И ОБЯЗАННОСТЕЙ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 21 Трудового кодекса РФ рассматривает основные права и обязанности работника в области ОТ, статья 22 – основные права и обязанности работодателя.

ГОСТ 12.0.230-07 рассматривает обязанности и ответственность работодателя по обеспечению безопасности и охраны здоровья работников, а также обеспечение руководством организации деятельности по ОТ в организации.

Так, работодатель должен распределять обязанности, ответственность и полномочия должностных лиц и работников по разработке, применению и результативному функционированию СУОТ и достижению соответствующих целей по ОТ в организации.

Должны быть установлены структуры и процессы:

- управления ОТ в виде линейной управленческой функции, известной и признанной на всех уровнях;
- определения и доведения до работников организации обязанностей, ответственности и полномочий лиц, которые выявляют, оценивают или оптимизируют опасности и риски безопасности труда;
- проведения, при необходимости, эффективного и оперативного наблюдения (надзора) за безопасностью и охраной здоровья работников;
- сотрудничества, передачи и обмена информацией между работниками, включая их представителей, при применении СУОТ данной организации;
- соблюдения принципов построения СУОТ, содержащихся в национальном стандарте, специальных стандартах или в программах по ОТ, выполнение которых организация принимает на себя;
- установления и выполнения ясной политики по ОТ;
- установления эффективных мероприятий по определению, устранению или ограничению опасностей и рисков, способствующих сохранению здоровья в течение трудового процесса;
- разработки программ профилактики заболеваний и оздоровления работников;

- обеспечения эффективных мероприятий по участию всех работников и их представителей в выполнении политики в области ОТ;
- предоставления необходимых условий и ресурсов для лиц, ответственных за обеспечение ОТ, включая членов комитета (комиссии) по ОТ, для правильного выполнения ими своих функций;
- обеспечения эффективных мероприятий по участию всех работников, их представителей, а также комитета (комиссии) по ОТ (при их наличии).

На уровне руководителей высшего звена организации должно быть назначено лицо или лица, наделенные обязанностями, ответственностью и полномочиями:

- по развитию, применению, периодическому анализу и оценке СУОТ;
- периодической отчетности высшему руководству о результативности функционирования СУОТ;
- содействию в участии всех работников организации в работах по обеспечению безопасности труда.

Таким образом, *высшее руководство* организации отвечает за политику в области ОТ, проявляет лидерство в решении проблем ОТ и заинтересованность в реализации своей политики (рис. 2.3), для чего создает СУОТ, которая становится частью системы управления организацией, определяет конкретные цели и задачи. В итоге руководство вырабатывает концепцию (философию) в области ОТ и формирует культуру ОТ в своей организации.

С документами СУОТ (за подписью руководителей высшего уровня) должны быть ознакомлены все работники организации. Эти локальные нормативные акты вывешиваются на РМ, постоянно обсуждаются с работниками на различных совещаниях, семинарах, итоговых мероприятиях.

Роль *руководителей среднего уровня* – обеспечение безопасности работ, контроль за выполнением всеми работниками структурного подразделения задач в области ОТ, а также требований ОТ, стимулирование выполнения всех процедур, обеспечивающих безопасность работников. Руководители среднего уровня осуществляют связь между различными производственными группами подразделения (технологами, механиками, электриками и т. д.) в решении вопросов ОТ, информируют их и высшее руководство организации о решаемых проблемах ОТ.

Оценивая роль *рабочих, мастеров, начальников участков* и т. п. в СУОТ, следует предусматривать различные формы поощрения и исключать меры наказания за НС, аварии, другие происшествия тех лиц, которые не имеют к ним прямого отношения. Это позволяет создать в организации климат доверия, социального партнерства и удовлетворения, ощущения чувства заботы, в чем особенно нуждаются мастера и рабочие, от которых во многом и зависит обеспечение безопасности, соблюдение дисциплины и порядка на РМ. Многие из этих положений легли в основу принятого стандарта ССБТ по управлению ОТ в организации (ГОСТ Р 12.0.007-09).



Рис. 2.3. Пирамида ответственности

В соответствии с политикой в области ОТ и на основе исходного и последующих анализов следует устанавливать измеримые цели охраны труда для каждого подразделения [16], функции и уровня управления организацией, которые:

- специфичны и приемлемы для организации, а также соответствуют ее размеру и характеру деятельности;
- согласованы с требованиями соответствующих и применяемых национальных законов и иных нормативных правовых актов, технических и коммерческих обязательств организации, относящихся к ОТ;

- направлены на непрерывное совершенствование защитных мероприятий по ОТ работников для достижения наилучшей результативности деятельности по ОТ;
- обеспечены ресурсами, реальны и достижимы;
- оформлены в виде документа и доведены до всех соответствующих функциональных структур и уровней управления организацией;
- периодически проверяются и, в случае необходимости, корректируются.

Ответственность лиц, виновных в нарушении требований ОТ (будет рассмотрена авторами в третьей главе учебного пособия), предусмотрена Трудовым кодексом РФ (ст. 419), Кодексом РФ об административных правонарушениях (ст. 41), Уголовным кодексом РФ (ст. 143, 145, 216, 217, 219, 236, 237).

2.4. СБОР, ОБРАБОТКА И ПЕРЕДАЧА ИНФОРМАЦИИ

В зависимости от размера, характера и вида деятельности организации, сложности и взаимодействия технологических процессов, требований национальных законов и иных нормативных правовых актов по ОТ, соответствующих обязательных требований, компетентности работников следует устанавливать и совершенствовать документацию СУОТ, которая может содержать [16]:

- политику и цели организации по охране труда;
- распределение ключевых управленческих ролей по ОТ и обязанностей по применению СУОТ;
- наиболее значительные опасности/риски, вытекающие из деятельности организации, и мероприятия по их предупреждению и снижению;
- положения, процедуры, методики, инструкции или другие внутренние документы, используемые в рамках СУОТ.

Следует устанавливать, обеспечивать применение и своевременно вносить изменения в мероприятия и процедуры [16]:

- для получения и рассмотрения внешних и внутренних сообщений (запросов, идей и предложений), связанных с ОТ, их документальным оформлением, а также подготовки и выдачи ответов на них;

– обеспечения внутренней передачи и обмена информацией по ОТ между соответствующими уровнями и функциональными структурами организации;

– обеспечения получения, гарантированного рассмотрения и подготовки ответов на запросы, идеи и предложения работников и их представителей по ОТ.

Документация по ОТ должна состоять из приказов, перечней, журналов, программ и нормативной документации по всем разделам ОТ, которые приведены ниже:

1. Положение организации по ОТ в организации.

2. Должностные инструкции с включением ответственности по ОТ.

3. Инструкции по ОТ для работающих.

4. Приказы:

– о разработке инструкций и ответственных лиц;

– об утверждении инструкций;

– о продлении действия инструкций;

– создании аттестационных комиссий в организации по проверке знаний и перееаттестации;

– *о назначении:*

• ответственного лица по ОТ (прил. 1);

• ответственных лиц за производство опасных работ (согласно утвержденному списку, перечню);

• ответственных лиц на опасные объекты (краны, котлы, лифты, сосуды и т. д.);

• ответственного за энергохозяйство;

• ответственного за техническую эксплуатацию зданий и сооружений;

• ответственного за газовое хозяйство;

• ответственного за проведение медицинских комиссий;

• обслуживающего персонала.

5. Перечни:

– профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на РМ;

– инструкций по ОТ в организации по профессиям и должностям;

– профессий и работ, по которым проводится проверка знаний и перееаттестация;

- опасных работ в организации, которые проводятся по наряду-допуску;
- профессий и должностей работников, имеющих право на выдачу бесплатно молока, смывающих и обезвреживающих средств, спецодежды и других СИЗ (с указанием вида средств, нормы выдачи, сроков носки);
- лиц, подлежащих периодическому медицинскому осмотру;
- рабочих мест с вредными и опасными УТ (прил. 2);
- должностей электротехнического и электротехнологического персонала, которым необходимо иметь группу по электробезопасности.

6. Журналы:

- регистрации вводного инструктажа (прил. 3);
- регистрации инструктажа на РМ (прил. 4);
- учета инструкций по ОТ в организации (прил. 5);
- учета выдачи инструкций работникам;
- регистрации инструктажей по пожарной безопасности;
- учета первичных средств пожаротушения;
- учета присвоения I группы по электробезопасности;
- журнал 2-4 группы допуска;
- регистрации НС на производстве (прил. 6);
- регистрации микротравм;
- регистрации производственных НС;
- регистрации профзаболеваний;
- регистрации огневых работ;
- учета работ по техническому обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений;
- выдачи наряд-допусков (прил. 7).

7. Материалы:

- положение управления ОТ;
- документы по обучению и переаттестации, стажировке, повышению квалификации, прохождению инструктажей (протоколы, приказы, программы, удостоверения, перечень вопросов);
- по расследованию НС;
- по анализу травматизма, документы по планированию и проведению мероприятий, предупреждающих травматизм;
- акты о НС на производстве (формы Н-1, НП, ПЗ-1) и документы по их расследованию (прил. 8);

- документация, регламентирующая проведение предварительных медицинских осмотров в организации;
- по регистрации действий организации по выполнению рекомендаций (заключительный акт) медицинской комиссии;
- документация, регламентирующая обеспечение работников СИЗ (для учета выдачи СИЗ предприятием применяются личные карточки учета СИЗ и личные карточки учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, образцы которых приведены в прил. 9);
- документация по безопасной эксплуатации грузоподъемных машин, механизмов и сосудов, работающих под давлением;
- документы по СОУТ;
- документы по пожарной безопасности;
- документы по аттестации РМ;
- по экологической безопасности;
- локальный нормативный правовой акт, регламентирующий организацию и проведение контроля за соблюдением законодательства по ОТ;
- по организации и проведению контроля за соблюдением законодательства по ОТ организации;
- предписания государственных органов надзора и контроля и материалы по их выполнению;
- личная карточка учета СИЗ (прил. 9);
- личная карточка здоровья работника;
- графики планово-предупредительного ремонта оборудования;
- технические паспорта на оборудование;
- акты ввода оборудования;
- протоколы электрофизических измерений.

8. Программы:

- вводного инструктажа (прил. 10);
- проведения инструктажей на РМ;
- по УТ и ОТ на 2016–2020 годы;
- по обучению и переаттестации.

В прил. 1–11 даны формы и/или требования к заполнению отдельных документов по ОТ.

2.5. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ СЛУЖБЫ ОХРАНЫ ТРУДА

Порядок создания и деятельность службы ОТ в организациях (в учреждениях, на предприятиях) определяются:

- ст. 217 «Служба охраны труда в организации» Трудового кодекса РФ;
- Постановлением Минтруда РФ от 08.02.2000 г. № 14 «Об утверждении „Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации”» (с изменениями и дополнениями);
- Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 04.08.2014 г. № 524н «Об утверждении профессионального стандарта „Специалист в области охраны труда”».

Статья 217 Трудового кодекса РФ гласит [5]:

1. В целях обеспечения соблюдения требований ОТ, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба ОТ или вводится должность специалиста по ОТ, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

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

3. При отсутствии у работодателя службы ОТ, штатного специалиста по ОТ их функции осуществляют работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области ОТ, подлежат обязательной аккредитации. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, и правила аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4. Структура службы ОТ в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Постановлением Минтруда России от 8 февраля 2000 г. № 14 утверждены «Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации» (ред. 12.02.2014 г.) в целях оказания помощи работодателям в организации работы службы ОТ.

Данный документ говорит о том, что управление ОТ в организации осуществляет ее руководитель. Для организации работы по ОТ руководитель организации создает службу ОТ.

Служба ОТ организации подчиняется непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей.

Службу рекомендуется организовывать в форме самостоятельного структурного подразделения организации, состоящего из штата специалистов по ОТ во главе с руководителем (начальником) службы.

Служба осуществляет свою деятельность во взаимодействии:

- с другими подразделениями организации;
- комитетом (комиссией) по ОТ;
- уполномоченными (доверенными) лицами по ОТ профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов;
- службой ОТ вышестоящей организации (при ее наличии);
- федеральными органами исполнительной власти и органом исполнительной власти соответствующего субъекта Российской Федерации в области ОТ;
- органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований ОТ;
- органами общественного контроля.

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 04.08.2014 г. № 524н «Об утверждении профессионального стандарта „Специалист в области охраны труда”» [18] предусмотрена деятельность по планированию, организации, контролю и совершенствованию управления ОТ в организациях. Профессиональный стандарт разработан для того,

чтобы помочь работодателям, разным сообществам, образовательным учебным заведениям профобразования и прочим организациям упорядочить и стандартизировать свою деятельность в области ОТ.

Стандарт специалиста в области ОТ включает в себя четыре основные раздела:

- 1) «Общие сведения»;
- 2) «Описание трудовых функций»;
- 3) «Характеристика трудовых функций»;
- 4) «Сведения о разработчиках стандарта».

В стандарте приведены уровни квалификации специалиста в области ОТ, которые определяют требования к ЗУН, ответственности и необходимому обучению.

С этой целью стандарт предлагает обобщенные трудовые и трудовые функции специалиста по ОТ (рис. 2.2).

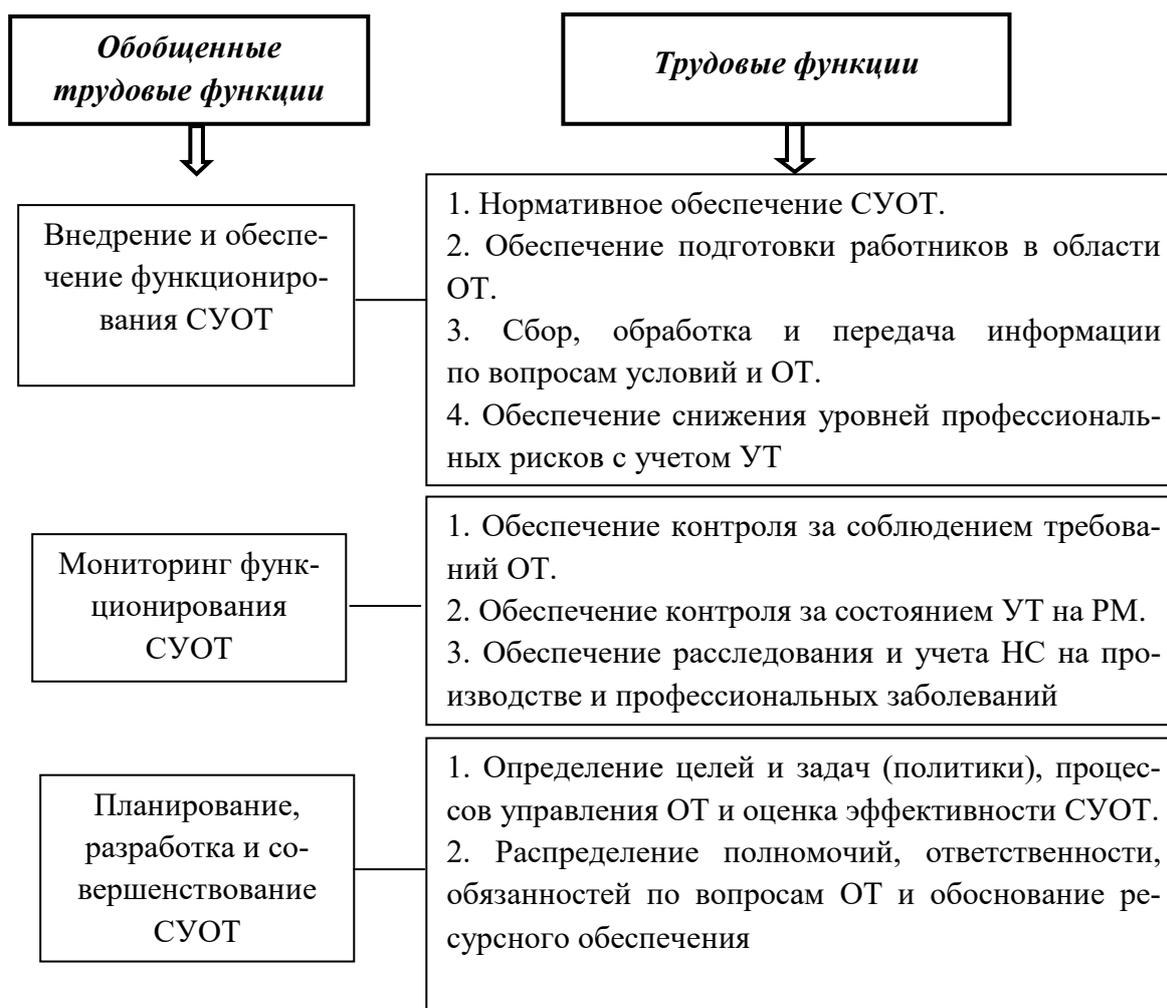


Рис. 2.2. Трудовые функции специалиста по ОТ в соответствии с Приказом Минтруда РФ от 04.08.2014 г. № 524н

Профессиональный стандарт определяет требования (табл. 2.1) к деятельности специалиста по ОТ.

Таблица 2.1

**Требования к деятельности специалиста по ОТ
в профессиональном стандарте**

Требования профессионального стандарта	Возможное наименование должности	
	Специалист по ОТ	Руководитель службы ОТ, специалист по ОТ
<i>Обобщенные трудовые функции: «Внедрение и обеспечение функционирования СУОТ», «Мониторинг функционирования СУОТ»</i>		
Образование	Высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности, либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области ОТ, либо среднее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области ОТ	—
Опыт практической работы	Без предъявления требований к опыту практической работы, а при наличии среднего профессионального образования стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет	—
Особые условия допуска к работе	При наличии у работодателя ОПО – соответствующая подготовка и аттестация в области промышленной безопасности	—

Требования профессионального стандарта	Возможное наименование должности	
	Специалист по ОТ	Руководитель службы ОТ Специалист по ОТ
<i>Обобщенная трудовая функция «Планирование, разработка и совершенствование СУОТ»</i>		
Образование	–	Высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области ОТ
Опыт практической работы	–	Не менее пяти лет в области ОТ
Особые условия допуска к работе	–	При наличии у работодателя ОПО – соответствующая подготовка и аттестация в области промышленной безопасности

Структуру и численность работников службы ОТ определяет руководитель организации в зависимости от численности работающих, характера УТ, степени опасности производства и других факторов с учетом «Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда на предприятии», утвержденных постановлением Минтруда России от 22 января 2001 г. № 10 (ред. 12.02.2014 г.).

Контроль за деятельностью службы ОТ осуществляет руководитель организации, служба ОТ вышестоящей организации (при ее наличии), орган исполнительной власти соответствующего субъекта РФ в области ОТ и органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований ОТ.

Ответственность за деятельность службы ОТ несет руководитель организации.

Работники службы ОТ несут ответственность за выполнение своих должностных обязанностей, определенных положением о службе ОТ и должностными инструкциями.

2.6. РАЗРАБОТКА ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

По результатам проведения СОУТ (АРМ по УТ) организация разрабатывает план мероприятий по улучшению УТ в организации в соответствии с нормативными и правовыми требованиями ОТ. С целью реализации этих мероприятий работодателем (Службой) разрабатывается соответствующий план (рис. 2.3).

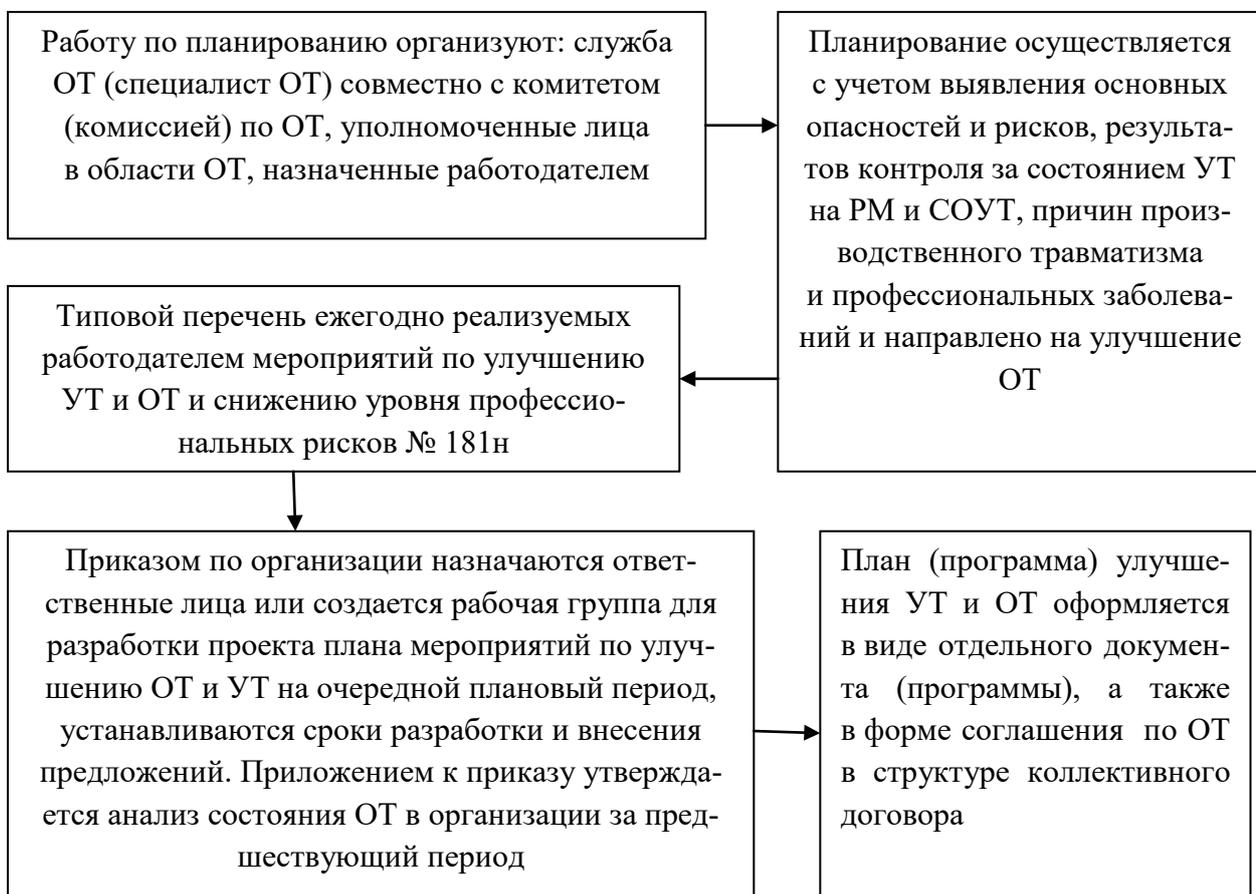


Рис. 2.3. Порядок разработки плана мероприятий по улучшению УТ и ОТ

Разработка плана мероприятий ведется в соответствии с требованиями следующих документов:

- 1) Трудовой кодекс РФ (статьи 212, 226);
- 2) Федеральный закон РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

3) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков»;

4) Приказ Минтруда РФ от 10.12.2012 № 580н «Об утверждении правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»;

5) Письмо Минтруда РФ от 23.01.1996 № 38-11 «Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах» (в части, не противоречащей трудовому законодательству);

6) Приказ Минтруда РФ от 07.02.2014 № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда»;

7) Приказ Минтруда РФ от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

Мероприятия по охране труда могут быть:

- обязательными (в силу государственных нормативных требований охраны труда);
- добровольными (по инициативе работодателя).

План мероприятий по ОТ может иметь форму, представленную на рис. 2.4.

Образец
УТВЕРЖДАЮ
Руководитель организации

(подпись, фамилия, имя, отчество,
_____ 20__ г.

(адрес организации, индекс, фамилия, имя, отчество руководителя, телефон, факс, адрес электронной почты)

ИНН работодателя	Код работодателя по ОКПО	Код органа государственной власти по ОКОГУ	Код вида экономической деятельности по ОКВЭД	Код территории по ОКАТО
---------------------	-----------------------------	---	---	----------------------------

**ПЛАН
мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда**

Наименование подразделения, рабочего места	Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Источник финансирования	Ответственный за выполнение мероприятия	Срок выполнения	Службы, привлекаемые для выполнения мероприятия	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5	6	7	8

Председатель аттестационной комиссии	_____ (подпись)	_____ (Ф.И.О.)	_____ (дата)
Члены аттестационной комиссии	_____ (подпись)	_____ (Ф.И.О.)	_____ (дата)
	_____ (подпись)	_____ (Ф.И.О.)	_____ (дата)
	_____ (подпись)	_____ (Ф.И.О.)	_____ (дата)

Рис. 2.4. Форма плана мероприятий по улучшению ОТ

В план включаются все мероприятия, в результате которых могут быть улучшены УТ в организации, в том числе и мероприятия, требующие значительных материальных затрат. В нем также могут указываться:

- источники финансирования мероприятий;
- сроки исполнения мероприятий;
- устраняемые вредные и (или) опасные производственные факторы по конкретным рабочим местам;
- конкретные исполнители, ответственные за реализацию перечисленных в плане мероприятий.

План подписывается и после согласования с комитетом (комиссией) по охране труда, профсоюзным или иным уполномоченным работниками представительным органом, утверждается работодателем (руководителем организации или индивидуальным предпринимателем) и включается в коллективный договор как блок работы в области ОТ на предстоящий период.

Проект плана мероприятий по улучшению УТ передается работодателю, который в дальнейшем определяет источник финансирования мероприятий, ответственных за их выполнение, соответствующие сроки и службы, привлекаемые для выполнения мероприятий. Отметка о выполнении мероприятия также ставится работодателем.

2.7. РАЗРАБОТКА ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Инструкции по ОТ для работников предприятия (организации) разрабатываются в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 17.12.2002 г. № 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда».

Эти инструкции разрабатываются как для работников отдельных профессий, так и на отдельные виды работ руководителями производственных подразделений на основе типовых инструкций и требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и другой документации. После согласования с уполномоченными или доверенными лицами от общественных организаций они утверждаются руководителем предприятия (организации).

Инструкция по ОТ – это локальный акт работодателя, детализирующий применение государственных нормативных требований ОТ с учетом специфики конкретных УТ, конкретного РМ и конкретных видов работ, которые на этом РМ производятся [19, с. 200].

Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

– разработку и утверждение инструкций по ОТ для работников с учетом изложенного в письменном виде мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа. Порядок разработки и утверждения инструкций по ОТ для работника, а также требования к их содержанию регламентируются Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда;

– наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования ОТ в соответствии со спецификой своей деятельности.

Разработка инструкций по ОТ для работников осуществляется на основании приказа (распоряжения) работодателя, в котором утверждаются перечень профессий и видов работ, для которых разрабатываются инструкции; сроки разработки и ответственные лица.

Перечень определяется на основании штатного расписания организации. Названия профессий в штатном расписании должны соответствовать: Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих; Квалификационному справочнику должностей и тарифных разрядов служащих; Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих. Так, если в штате организации нет профессии «грузчики», а погрузочно-разгрузочные работы производятся работниками других имеющихся профессий, то разрабатывается инструкция по ОТ по виду работ, в частности для проведения погрузочно-разгрузочных работ. В результате по данной инструкции будут инструктироваться работники, осуществляющие эти работы.

Инструкции по ОТ для работников разрабатываются руководителями соответствующих структурных подразделений организации.

Каждая инструкция по ОТ для работника разрабатывается на основе:

- межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по ОТ;
- 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. Эти требования излагаются применительно к должности (профессии) работника или виду выполняемой работы.

Вводится в действие приказом работодателя начиная со дня утверждения.

Присваивается номер. В наименовании кратко указывается, для какой профессии или вида работ она предназначена.

Регистрируется в Журнале учета инструкций по ОТ для работников (прил. 5).

Инструкция для работников по ОТ должна содержать следующие разделы:

- «Общие требования безопасности»;
- «Требования безопасности перед началом работы»;
- «Требования безопасности во время работы»;
- «Требования безопасности в аварийных ситуациях»;
- «Требования безопасности по окончании работы»;

При необходимости можно включать другие разделы.

Требования нормативных актов по ОТ, включаемые в инструкции, должны быть изложены применительно к конкретному РМ и реальным УТ работника. Требования инструкций являются обязательными для работников. Невыполнение этих требований должно рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

При разработке инструкций для работников должны быть проведены следующие мероприятия:

– изучение производственного, технологического процесса, выявление возможных ОВПФ, возникающих при нормальном его протекании и при отклонениях от оптимального режима, и определение мер и средств защиты от них;

– определение соответствия требованиям безопасности применяемого оборудования, приспособлений и инструментов;

– подбор нормативных правовых документов и учебных пособий, которые могут быть использованы при разработке инструкций;

– изучение конструктивных особенностей и эффективности средств защиты, которые могут быть использованы при выполнении соответствующих работ;

– анализ производственного травматизма, аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний для данной профессии (видов работы) в организации отрасли;

– определение безопасных методов и приемов работы, их последовательности, а также технических и организационных требований, подлежащих включению в инструкцию.

В инструкции по ОТ указываются конкретные требования:

– по безопасной эксплуатации оборудования;

– безопасному выполнению технологических процессов и по общим вопросам УТ.

В ней определены безопасные методы и приемы труда, последовательность их выполнения.

Разработка временных инструкций по ОТ допускается при вводе в действие новых и реконструированных производств. Эти инструкции разрабатываются на срок до приемки указанных производств в эксплуатацию. К разработке временных инструкций предъявляются те же требования, что и для постоянных. Временные инструкции по ОТ для работников обеспечивают безопасное ведение технологических процессов (работ) и безопасную эксплуатацию оборудования.

Инструкции по ОТ подвергаются периодической проверке, при которой определяется необходимость пересмотра инструкций и внесения в них изменений. Межотраслевые и отраслевые правила по ОТ принимаются сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на два срока.

Решение о продлении срока действия или отмене правил принимается не позднее 9 месяцев до окончания срока действия федеральным органом исполнительной власти, их принявшим. Сроки действия межотраслевых и отраслевых типовых инструкций по ОТ устанавливаются с учетом сроков действия соответствующих правил по ОТ.

Проверку и пересмотр инструкций по ОТ для работников организует работодатель. Инструкции должны периодически не реже одного раза

в 5 лет пересматриваться с внесением в них необходимых изменений и дополнений. Проверка инструкций для работников по профессиям или по видам работ, связанным с повышенной опасностью, должна проводиться не реже одного раза в три года.

Проверку действия, применение и пересмотр типовых инструкций проводит организация-разработчик этих инструкций, а инструкций для работников – подразделение-разработчик. Ответственность за своевременную проверку и пересмотр инструкций несут руководители этих организаций и подразделений-разработчиков. Обязанность обеспечения правилами и инструкциями по ОТ работников предприятия и руководителей подразделений лежит на руководителе предприятия.

До истечения этих сроков они могут быть переработаны и изменены в случаях: пересмотра типовой инструкции; изменения технологического процесса или условий работы, а также при использовании новых видов оборудования, материалов, аппаратуры, приспособлений и инструментов; по требованию представителей органов по труду субъектов РФ или органов федеральной инспекции труда. Если в течение срока действия инструкции по ОТ для работника условия его труда не изменились, то приказом (распоряжением) работодателя ее действие продлевается на следующий срок, о чем делается запись на первой странице инструкции (ставится текущая дата, штамп «Пересмотрено» и подпись лица, ответственного за пересмотр инструкции, указывается срок продления инструкции).

Руководители предприятий обеспечивают инструкциями всех работников и руководителей заинтересованных подразделений (служб) предприятий.

У руководителя подразделения (службы) предприятия должен постоянно храниться комплект действующих в подразделении (службе) инструкций для работников всех профессий и по всем видам работ данного подразделения (службы), а также перечень этих инструкций, утвержденный руководителем предприятия.

У каждого руководителя участка должен быть в наличии комплект действующих инструкций для работников, занятых на данном участке, по всем профессиям и видам работ.

Инструкции для работников могут:

- быть выданы им на руки, под расписку в личной карточке инструктажа;
- быть вывешены на РМ или участках;
- храниться в ином, доступном для работников месте.

Местонахождение инструкций определяет руководитель структурного подразделения (службы) с учетом необходимости обеспечения доступности и удобства ознакомления с ними.

Надзор и контроль за соблюдением инструкций по ОТ для работников осуществляется федеральными органами надзора России. Профессиональные союзы осуществляют общественный контроль за соблюдением инструкций по ОТ работников. Контроль за выполнением требований инструкций по ОТ для работников организаций возлагается: на руководителей организаций и их структурных подразделений (служб), на службу ОТ (специалиста по ОТ) организации.

2.8. РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ПРОВЕДЕНИЯ ИНСТРУКТАЖЕЙ

В ст. 225 ТК РФ сказано, что все работники обязаны проходить обучение и проверку знаний требований ОТ. В ГОСТ Р 12.0.007-2009 [17] указано, что в систему обучения по ОТ входят:

- вводный инструктаж;
- инструктаж на рабочем месте: первичный, повторный, внеплановый и целевой;
- обучение работников рабочих профессий;
- обучение руководителей и специалистов, а также обучение иных отдельных категорий, застрахованных в рамках системы обязательного социального страхования.

Разработку программы проведения инструктажей регламентируют:

- ГОСТ 12.0.004-90 «Межгосударственный стандарт. ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» (утв. Постановлением Госстандарта СССР от 05.11.90 г. № 2797);

– Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

Вводный инструктаж по безопасности труда проводят со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику, а также с учащимися в учебных заведениях перед началом лабораторных и практических работ в учебных лабораториях, мастерских, на участках и полигонах.

Вводный инструктаж на предприятии проводит инженер по ОТ или лицо, на которое приказом по предприятию возложены эти обязанности. Вводный инструктаж проводят по программе, разработанной отделом ОТ с учетом требований стандартов ССБТ, правил, норм и инструкций по ОТ, а также всех особенностей производства, утвержденной руководителем (главным инженером) предприятия, учебного заведения по согласованию с профсоюзным комитетом. Продолжительность инструктажа устанавливается в соответствии с утвержденной программой.

В программу вводного инструктажа могут быть включены следующие вопросы:

1. Общие сведения о предприятии, организации, характерные особенности производства.

2. Основные положения законодательства об ОТ.

2.1. Трудовой договор, рабочее время и время отдыха, ОТ женщин и лиц моложе 18 лет. Льготы и компенсации.

2.2. Правила внутреннего трудового распорядка предприятия, организации, ответственность за нарушение правил.

2.3. Организация работы по ОТ на предприятии. Ведомственный, государственный надзор и общественный контроль за состоянием ОТ.

3. Общие правила поведения работающих на территории предприятия, в производственных и вспомогательных помещениях. Расположение основных цехов, служб, вспомогательных помещений.

4. Основные ОВПФ, характерные для данного производства. Методы и средства предупреждения НС и профессиональных заболеваний: СКЗ,

плакаты, знаки безопасности, сигнализация. Основные требования по предупреждению электротравматизма.

5. Основные требования производственной санитарии и личной гигиены.

6. СИЗ. Порядок и нормы выдачи СИЗ, сроки носки.

7. Обстоятельства и причины отдельных характерных НС, аварий, пожаров, происшедших на предприятии и других аналогичных производствах из-за нарушения требований безопасности.

8. Порядок расследования и оформления НС и профессиональных заболеваний.

9. Пожарная безопасность. Способы и средства предотвращения пожаров, взрывов, аварий. Действия персонала при их возникновении.

10. Первая помощь пострадавшим. Действия работающих при возникновении НС на участке, в цехе.

Первичный инструктаж на рабочем месте до начала производственной деятельности проводят:

– со всеми вновь принятыми на предприятие (колхоз, кооператив, арендный коллектив), переводимыми из одного подразделения в другое;

– с работниками, выполняющими новую для них работу, командированными, временными работниками;

– со строителями, выполняющими строительные-монтажные работы на территории действующего предприятия;

– со студентами и учащимися, прибывшими на производственное обучение или практику перед выполнением новых видов работ.

Лица, которые не связаны с обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием инструмента, хранением и применением сырья и материалов, первичный инструктаж на РМ не проходят.

Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на РМ, утверждает руководитель предприятия (организации) по согласованию с профсоюзным комитетом и отделом (бюро, инженером) ОТ.

Первичный инструктаж на РМ проводят по программам, разработанным и утвержденным руководителями производственных и структурных

подразделений предприятия, учебного заведения для отдельных профессий или видов работ с учетом требований стандартов ССБТ, соответствующих правил, норм и инструкций по охране труда, производственных инструкций и другой технической документации. Программы согласовывают с отделом (бюро, инженером) ОТ и профсоюзным комитетом подразделения, предприятия.

Рекомендуемый перечень основных вопросов первичного инструктажа на РМ:

1. Общие сведения о технологическом процессе и оборудовании на данном РМ, производственном участке, в цехе. Основные ОВПФ, возникающие при данном технологическом процессе.

2. Безопасная организация и содержание РМ.

3. Опасные зоны машины, механизма, прибора. Средства безопасности оборудования (предохранительные, тормозные устройства и ограждения, системы блокировки и сигнализации, знаки безопасности). Требования по предупреждению электротравматизма.

4. Порядок подготовки к работе (проверка исправности оборудования, пусковых приборов, инструмента и приспособлений, блокировок, заземления и других средств защиты).

5. Безопасные приемы и методы работы; действия при возникновении опасной ситуации.

6. СИЗ на данном РМ и правила пользования ими.

7. Схема безопасного передвижения работающих на территории цеха, участка.

8. Внутрицеховые транспортные и грузоподъемные средства и механизмы. Требования безопасности при погрузочно-разгрузочных работах и транспортировке грузов.

9. Характерные причины аварий, взрывов, пожаров, случаев производственных травм.

10. Меры предупреждения аварий, взрывов, пожаров. Обязанность и действия при аварии, взрыве, пожаре. Способы применения имеющихся на участке средств пожаротушения, противоаварийной защиты и сигнализации, места их расположения.

Повторный инструктаж проходят все рабочие, за исключением вновь принятых работников, независимо от квалификации, образования, стажа, характера выполняемой работы не реже одного раза в полугодие. Предприятиями, организациями по согласованию с профсоюзными комитетами, соответствующими местными органами государственного надзора для некоторых категорий работников может быть установлен более продолжительный (до 1 года) срок проведения повторного инструктажа. Повторный инструктаж проводят индивидуально или с группой работников, обслуживающих однотипное оборудование, и в пределах общего РМ по программе первичного инструктажа на РМ в полном объеме.

Внеплановый инструктаж проводят:

- 1) при введении в действие новых или переработанных стандартов, правил, инструкций по ОТ, а также изменений к ним;
- 2) при изменении технологического процесса, замене или модернизации оборудования, приспособлений и инструмента, исходного сырья, материалов и других факторов, влияющих на безопасность труда;
- 3) при нарушении работающими и учащимися требований безопасности труда, которые могут привести или привели к травме, аварии, взрыву или пожару, отравлению;
- 4) по требованию органов надзора;
- 5) при перерывах в работе – для работ, к которым предъявляют дополнительные (повышенные) требования безопасности труда более чем на 30 календарных дней, а для остальных работ – 60 дней.

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 проводят при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности; ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф; производстве работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение и другие документы; проведении экскурсии на предприятии, организации массовых мероприятий с учащимися.

Инструктажи на РМ завершаются проверкой знаний устным опросом или с помощью технических средств обучения, а также проверкой приобретенных навыков безопасных способов работы.

Лица, показавшие неудовлетворительные знания, к самостоятельной работе или практическим занятиям не допускаются и обязаны вновь пройти инструктаж.

О проведении первичного инструктажа на РМ, повторного, внепланового, стажировки и допуске к работе работник, проводивший инструктаж, делает запись в Журнале регистрации инструктажа на РМ (прил. 4) и (или) в личной карточке с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего.

2.9. РАЗДЕЛ «ОХРАНА ТРУДА» В КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ

В соответствии с главой 7, ст. 40 ТК РФ заключение коллективного договора является обязательным для каждого трудового коллектива независимо от его численности. Он представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, т. е. заключившее с работодателем трудовой договор [19, с. 61].

Работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация) или иной установленный федеральными законами субъект права, заключивший трудовой договор с работником и тем самым вступивший с ним в трудовые отношения [19, с. 61].

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

В ст. 41 ТК РФ перечислены вопросы, которые должны быть включены в коллективный договор. Один из важнейших – улучшение условий и ОТ работников.

Содержание и структура коллективного договора (рис. 2.5) определяются сторонами (ст. 41 ТК РФ).

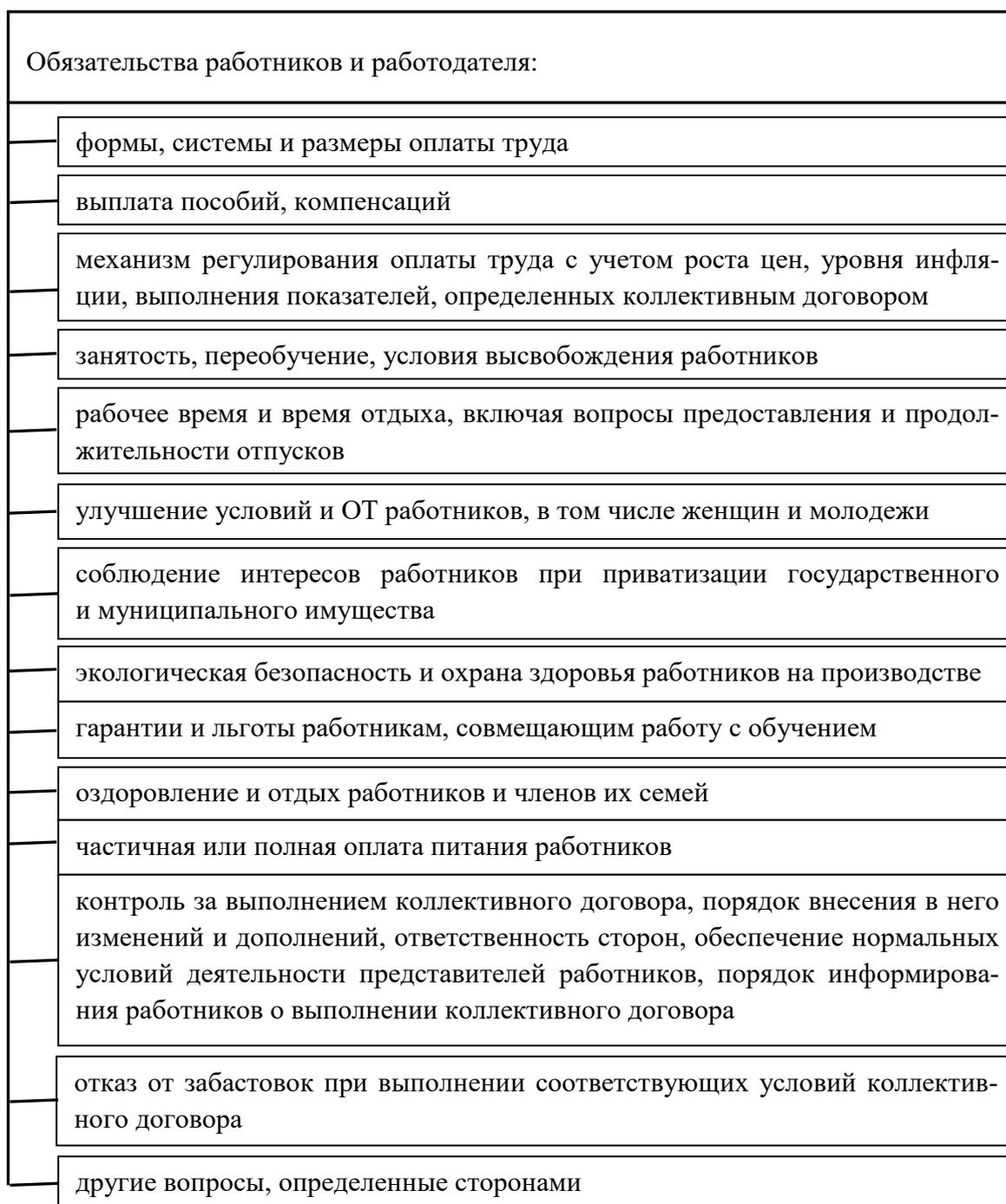


Рис. 2.5. Обязательства работников и работодателя, изложенные в коллективном договоре

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

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры.

Контроль за выполнением коллективного договора (соглашения) осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

2.10. ПЛАНИРОВАНИЕ И ФИНАНСИРОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Согласно ТК РФ (ч. III, раздел X, гл. 36, ст. 226) [5] финансирование мероприятий по улучшению условий и ОТ осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

Финансирование мероприятий по улучшению условий и ОТ работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и ОТ и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

Подчеркнем, что работник *не несет* расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и ОТ. Более того, расходы на обеспе-

чение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренных законодательством РФ, а также расходы на лечение профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, в соответствии с главой 25 Налогового кодекса РФ относятся на себестоимость продукции, выводятся из налогооблагаемой базы (по налогу на прибыль).

Основными направлениями расходов на предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости являются: во-первых, расходы на совершенствование технологии, замену оборудования и другие «технологические» мероприятия, влекущие за собой изменения (считается, что благоприятные) УТ; во-вторых, расходы на материальное обеспечение безопасности труда и гигиены труда, в том числе на СИЗ и т. п.; в-третьих, расходы на организацию мероприятий по ОТ, в том числе на подготовку работников; в-четвертых, расходы на возмещение вреда работникам, в том числе на обязательное социальное страхование от НС на производстве и профессиональных заболеваний.

Расходы на обязательное социальное страхование от НС на производстве и профессиональных заболеваний состоят из страховых взносов страховщику – Фонду социального страхования РФ. Сумма страховых взносов, уплачиваемых в пределах тарифа, включается в себестоимость продукции. Кроме того, разрешается часть страховых взносов, по согласованию со страховщиком, направлять на профилактическую работу в соответствии с утверждаемыми ежегодно перечнями превентивных мероприятий.

Рассматривая экономическую эффективность любых управленческих решений в сфере ОТ, следует помнить, что расходы (затраты) на ОТ в принципе не могут непосредственно приносить доход (прибыль), поскольку являются вспомогательными для целей производства и не связаны непосредственно с производством и реализацией какого-либо товара. Поэтому на практике любой предприниматель или руководитель видит конкретные расходы на ОТ, но не видит «доходы» от ОТ. Тем не менее, мероприятия по ОТ не являются чисто затратными или убыточными. Дело в том, что если при производстве товара (услуг) речь идет об увеличении доходов (прибыли), то при мероприятиях по ОТ и/или безопасности производства речь идет о снижении убытков (потерь).

Классический анализ потерь и убытков состоит из установления действительного числа НС, серьезности причиненного ущерба и анализа прямых потерь (издержек), связанных с нанесением материального ущерба, телесных повреждений и последующих заболеваний. К сожалению, прямые издержки составляют лишь меньшую часть действительных финансовых затрат предприятия в случае производственных аварий и травматизма. Основную часть играют косвенные потери (издержки). Эти косвенные потери происходят из-за потерянного для основного производства, но оплаченного работодателем времени руководителей среднего звена, которое ушло на расследование причин аварии и травматизма, временной остановки производства, а также на оплату переподготовки, внеочередной инструктаж, проверку знания положений ОТ работающего персонала, оплату возможной сверхурочной работы, для того, чтобы снова войти в график производства. Стоимость этих косвенных расходов значительно (в несколько раз) превышает прямые потери. Сумма прямых и косвенных потерь составляет общий ущерб от неблагоприятного события.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия «система управления охраной труда». Перечислите цели СУОТ.
2. Кто в организации определяет обязанности, ответственность и полномочия должностных лиц и работников по вопросам ОТ?
3. Полномочия по ОТ руководителей среднего уровня управления.
4. Какие документы входят в документооборот по ОТ?
5. Правовая база, определяющая порядок создания и деятельность службы ОТ в организации.
6. Порядок разработки и введения в действие инструкции по ОТ.
7. Разделы типовой инструкции по ОТ для работника.
8. Виды инструктажей по ОТ. Дайте им характеристику.
9. Какие вопросы ОТ должны входить в коллективный договор?
10. Основные направления расходов на предотвращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

ГЛАВА 3

ВНЕДРЕНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

3.1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Согласно ТК РФ (ч. III, раздел X, гл. 36, ст. 225) [5] все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели – индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по ОТ и проверку знания требований ОТ в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязан:

- проводить инструктаж по ОТ (виды и описание инструктажей описаны авторами учебного пособия в главе 2);
- организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными УТ, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на РМ и сдачей экзаменов, и проведение их периодического обучения по ОТ и проверку знаний требований ОТ в период работы.

Государство содействует организации обучения по ОТ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Государство обеспечивает подготовку специалистов в области ОТ.

Порядок обучения по ОТ и проверки знаний требований ОТ работников организаций устанавливается в соответствии с Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29.

Ответственность за организацию и своевременность обучения по ОТ и проверку знаний требований ОТ работников организаций несет работодатель в порядке, установленном законодательством РФ.

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

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

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

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

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

Обучение руководителей и специалистов. Руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по ОТ в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее – по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Вновь назначенные на должность руководители и специалисты организации допускаются к самостоятельной деятельности после их ознаком-

ления работодателем (или уполномоченным им лицом) с должностными обязанностями, в том числе по ОТ, с действующими в организации локальными нормативными актами, регламентирующими порядок организации работ по ОТ, условиями труда на вверенных им объектах (структурных подразделениях организации).

Обучение по ОТ руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам по ОТ непосредственно самой организацией или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность, при наличии у них лицензии на право ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области ОТ, и соответствующей материально-технической базы.

3.2. ПРОВЕДЕНИЕ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ

В соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ *работодатель* обязан обеспечить за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров.

При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведения обследований работодатель обязан не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей (ст. 76 ТК РФ).

Порядок осуществления таких осмотров регламентируют следующие основные документы:

1) Приказ Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. № 83 «Об утверждении перечней вредных и(или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, и порядка проведения этих осмотров (обследований)»;

2) Приказ Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии»;

3) СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин»;

4) Постановление Правительства РФ от 15 июля 1999 г. № 825 «Об утверждении Перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательных профилактических прививок»;

5) Постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности»;

6) Постановление Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. № 377 «О реализации закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»» (вместе с Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности, связанной с источником повышенной опасности»;

7) Письмо Роспотребнадзора от 13 января 2005 г. № 0100/63-05-32 «О порядке применения приказа Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. № 83»;

8) Постановление Правительства РФ от 4 сентября 1995 г. № 877 «Об утверждении Перечня работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров»;

9) Приказ Минздрава СССР от 29 сентября 1989 г. № 555 «О совершенствовании медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств». Осмотры (обследования) проводятся ле-

чебно-профилактическими организациями, имеющими соответствующую лицензию и сертификат. Осмотр психиатром проводится в психоневрологическом диспансере (кабинете, отделении) по месту постоянной регистрации обследуемого.

Осмотры (обследования) проводятся в целях предупреждения заболеваний, НС и обеспечения безопасности труда, а также для профессионального отбора на соответствие медицинских противопоказаний той или иной профессии. Периодичность осмотров не реже одного раза в два года. Лица моложе 21 года периодические осмотры проходят ежегодно.

Список работников, подлежащих медицинским осмотрам, определяется территориальными центрами Роспотребнадзора совместно с работодателями и профсоюзными или иными общественными организациями (по цехам, профессиям, опасным вредным веществам и производственным факторам) не позднее 1 декабря предшествующего года.

Работники, занятые непосредственно управлением различными видами транспортных средств (автомобильным, городским, электрическим, воздушным, речным, морским, железнодорожным), проходят осмотры по спискам профессий, утвержденных соответствующим и министерствами.

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

Направление на осмотр выдается работнику работодателем вместе с перечнем вредных, опасных веществ и производственных факторов, воздействующих на работника.

Статья 185 Трудового кодекса РФ «Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование)» гласит: «На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такой осмотр (обследовании), сохраняется средний заработок по месту работы».

3.3. СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Средства индивидуальной защиты применяются в тех случаях, когда безопасность работ не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочным решением и СКЗ.

Целью применения любого СИЗ является снижение до допустимых значений или полное предотвращение влияния ОВПФ на работника.

Согласно ТК РФ (ч. III, раздел X, гл. 36, ст. 221) [5] на работах с вредными и (или) опасными УТ, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие СИЗ, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ предусматривают обеспечение работников СИЗ независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цеха, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организации и их организационно-правовых форм.

Например, рабочим, занятым на производстве облицовочных материалов из природного камня, независимо от того, в организациях какой отрасли экономики находится это производство, СИЗ выдаются в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи СИЗ работникам промышленности строительных материалов, организаций стекольной и фарфорово-фаянсовой промышленности. Также станочнику, занятому механической обработкой металла, независимо от того, в какой организации он работает, СИЗ выдаются в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи СИЗ работникам машиностроительных и металлообрабатывающих производств.

Работникам, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых нормах бесплатной выдачи СИЗ работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, СИЗ выдаются независимо от то-

го, в каких производствах, цехах и на участках они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих Типовых отраслевых нормах. Например, аккумулятору, работающему в организации автомобильного транспорта, СИЗ выдаются в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики.

Этой же категории рабочих, занятых на подземных горных работах в горнодобывающей промышленности, бесплатная выдача СИЗ должна производиться согласно Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи СИЗ работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности.

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 СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на РМ вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

3.4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Как уже отмечалось в первой главе, на протяжении всей истории существования оценки УТ можно наблюдать и анализировать определенные процедуры. Назовем их. Первоначально существовавшая с 1997 по 2013 г. – *«Аттестация рабочих мест по условиям труда»*, действующая с декабря 2013 г. по настоящее время – *«Специальная оценка условий труда»*.

АРМ по УТ давала возможность объективно оценить каждое РМ с ряда основных позиций [20]:

- по внешним факторам производственной среды;

- напряженности и тяжести трудового процесса;
- травмобезопасности РМ;
- обеспеченности работника СИЗ.

Процесс АРМ по УТ, проводившейся в России с 1997 по 2013 г., в 2013 г. существенным образом изменяется вместе со вступлением в силу следующих нормативных документов: Федерального закона РФ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [1]; Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» [21]; 24 января 2014 г. Министерство труда и социальной защиты приказом № 33н утвердило Методику проведения СОУТ [22].

Существенное отличие видно уже в определениях терминов «аттестация рабочих мест по условиям труда» и «специальная оценка условий труда».

Аттестация рабочих мест по условиям труда – система анализа и оценки рабочих мест для проведения оздоровительных мероприятий, ознакомления работающих с условиями труда, сертификации производственных объектов, для подтверждения или отмены права предоставления компенсаций и льгот работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда (Постановление Минтруда РФ от 14 марта 1997 года № 12, прил. 1).

Специальная оценка условий труда – комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников [1, гл. 1, ст. 3].

СОУТ (далее – спецоценка) на РМ осуществляется не реже одного раза в пять лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о СОУТ.

Для организации и проведения спецоценки работодателем создается комиссия по ее проведению, а также утверждается график проведения.

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

Комиссия осуществляет идентификацию потенциально вредных и (или) опасных факторов на РМ, которая учитывает:

- характеристики технологического процесса и производственного оборудования, применяемых сырья и материалов;
- результаты ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений факторов производственной среды и трудового процесса;
- случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его РМ вредных и (или) опасных производственных факторов;
- предложения работников по осуществлению на их РМ идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на РМ *не идентифицированы*, УТ на данном РМ признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся (рис. 3.1). В отношении таких РМ работодателем подается *декларация* соответствия УТ государственным нормативным требованиям ОТ в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения.

Декларация соответствия УТ государственным нормативным требованиям ОТ действительна в течение 5 лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки УТ. В случае, если в период действия декларации соответствия УТ государственным нормативным требованиям ОТ с работником, занятым на РМ, в отношении которого принята данная декларация, произошел НС на производстве (за исключением НС на производстве, произошедшего по вине третьих

лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которого явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, в отношении такого РМ действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая СОУТ.

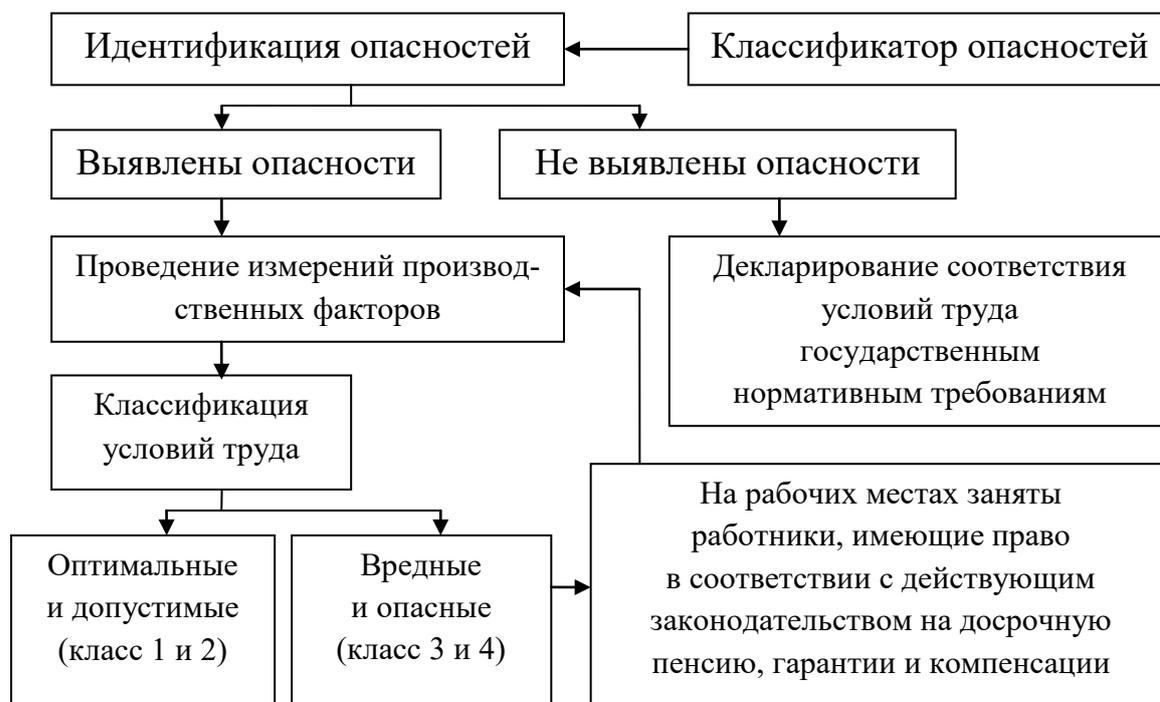


Рис. 3.1. Порядок проведения спецоценки [23]

По истечении срока действия декларации соответствия УТ государственным нормативным требованиям ОТ, срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на РМ *идентифицированы*, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов. В целях СОУТ исследованию (испытанию) и измерению подлежат факторы производственной среды, представленные на рис. 3.2 [23].

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

ственных факторов экспертом организации, проводящей спецоценку, осуществляется отнесение УТ на РМ по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) УТ. Классы УТ устанавливаются с учетом степени отклонения фактических значений вредных факторов, полученных по результатам измерений.



Рис. 3.2. Оценка вредных производственных факторов

В случае применения работниками, занятыми на РМ с вредными УТ, эффективных СИЗ, класс (подкласс) УТ может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации на одну степень в соответствии с определенной методикой.

По каждому РМ определяется обеспеченность работников СИЗ, а также эффективность этих средств. Оценка обеспеченности работников СИЗ осуществляется посредством сопоставления фактически выданных

средств с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ и другими нормативными документами (ГОСТ, ТУ). Оформляется протоколом.

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

- сведения об организации, проводящей спецоценку;
- перечень РМ, на которых проводилась СОУТ, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных РМ;
- карты спецоценки, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей спецоценку, классе (подклассе) условий труда на конкретных РМ;
- протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и опасных производственных факторов;
- протоколы оценки эффективности СИЗ;
- сводная ведомость спецоценки;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на РМ которых проводилась спецоценка;
- заключения эксперта организации, проводящей спецоценку.

Отчет подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии.

Работодатель организует *ознакомление* работников с результатами проведения спецоценки на их РМ под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды отдыха у работающих вахтовым методом.

В процессе ознакомления их с результатами спецоценки работники чаще всего задают вопросы, связанные с обоснованностью и размером гарантий и компенсаций за работу во вредных УТ. Установление таких гарантий определяется Трудовым кодексом РФ и основывается на комплексной оценке, полученной в результате спецоценки (рис. 3.3) [23].

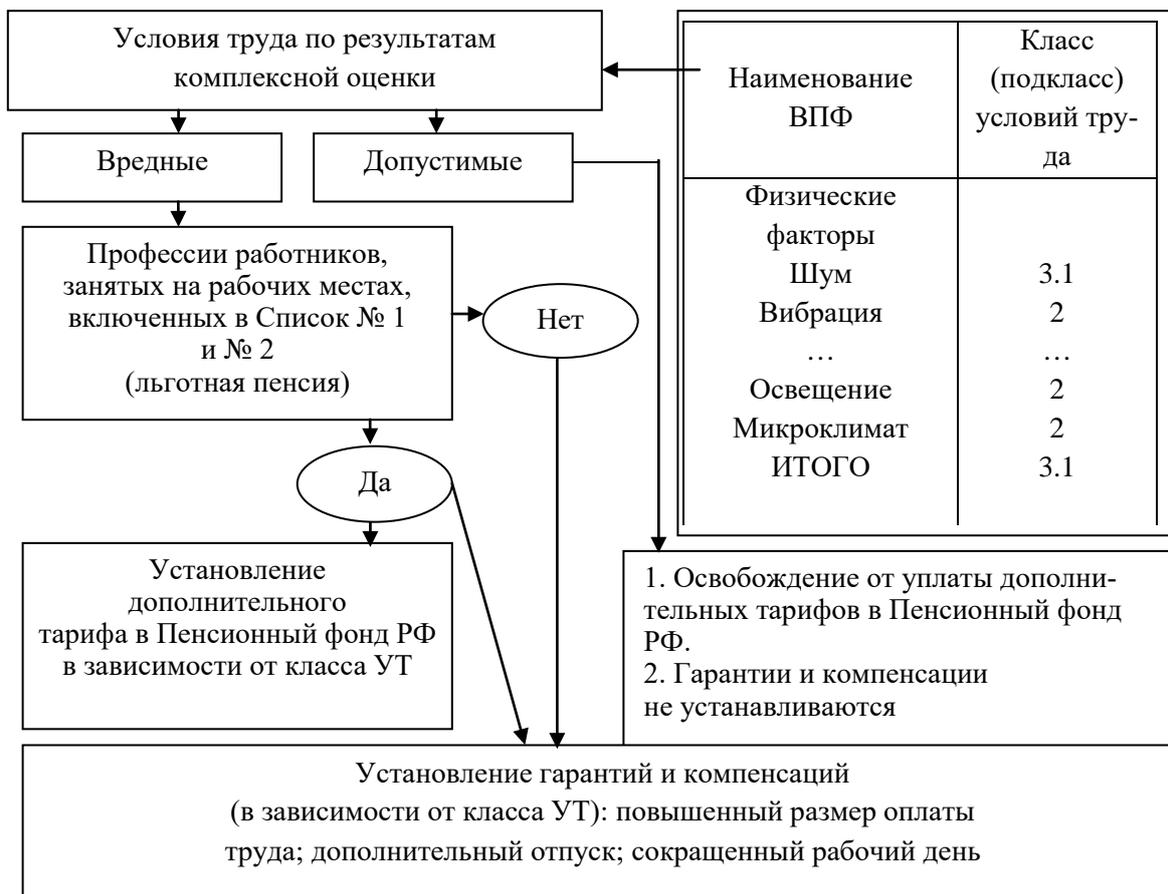


Рис. 3.3. Установление гарантий и компенсаций по результатам комплексной оценки УТ

Основание и размер необходимых гарантий и компенсаций за работу во вредных УТ представлены в табл. 3.1.

Таблица 3.1

Гарантии и компенсации за работу во вредных УТ

Виды гарантий и компенсаций	Классы УТ	Размер	Основание
Повышенная оплата труда работника (работников)	3.1-4.0	Не менее 4 %	ТК ст. 147
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	3.2-4.0	Не менее 7 календ. дней	ТК ст. 117
Сокращенная продолжительность рабочего времени	3.3-4.0	Не более 36 часов	ТК ст. 92
Молоко или другие равноценные пищевые продукты	3.1-4.0 по химическому фактору	0,5 л в смену	Приказ Минздрава № 45н
Лечебно-профилактическое питание		Рацион № 1-6	Приказ Минздрава № 46н
Право на досрочное назначение трудовой пенсии	3.1-4.0	Наличие профессии в Списке № 1 и № 2. Приказ № 10	
Проведение медицинских осмотров	Независимо от класса	Не реже 1 раза в 2 года	Приказ Минздрава № 302н

Организация, проводящая спецоценку, в течение 10 рабочих дней со дня утверждения отчета о ее проведении передает в информационную систему учета в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью [24].

Участники информационного взаимодействия обязаны соблюдать конфиденциальность сведений, содержащихся в информационной системе учета, обеспечивать защиту этих сведений от несанкционированного доступа в соответствии с законодательством РФ (рис. 3.4).



Рис. 3.4. Информатизация системы учета результатов спецоценки [23]

Сведения, содержащиеся в информационной системе учета, используются Министерством труда и социальной защиты РФ, подведомственной ему федеральной службой и координируемыми им государственными внебюджетными фондами. Кроме того, эти сведения могут использоваться федеральным органом по санитарно-эпидемиологическому надзору, орга-

нами исполнительной власти субъектов РФ в области ОТ и страховщиками в соответствующих их полномочиям целях.

Оператором информационной системы учета является Министерство труда и социальной защиты РФ.

3.5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Статьей 419 ТК РФ установлено, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Профсоюзные органы могут вносить предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц за нарушение законодательства об ОТ, правил и норм безопасности.

Работники органов государственного надзора имеют право вносить представления о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, систематически нарушающих законодательство об ОТ, правила и нормы безопасности.

Дисциплинарная ответственность наступает для должностных лиц, поскольку они являются работниками, вследствие совершения ими дисциплинарных проступков. Специфика противоправности этих проступков состоит в нарушении правильного исполнения трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором работника с работодателем.

Привлекать работника к дисциплинарной ответственности может любое должностное лицо работодателя, осуществляющее распорядительно-дисциплинарную власть над конкретным работником.

Материальная ответственность наступает для должностных лиц, поскольку они являются работниками, за ущерб, причиненный ими работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия).

Согласно Трудовому кодексу РФ работодатель обязан доказать размер причиненного ущерба, а работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

Гражданско-правовая ответственность наступает для должностных лиц вследствие допущенных ими при выполнении (невыполнении) своих функций правонарушений, причинивших вред или нарушивших права тех или иных субъектов гражданского права. Восстановление этих незаконно нарушенных прав, возмещение имущественного вреда, принудительное исполнение невыполненной обязанности и составляет сущность гражданско-правовой ответственности, которая заключается в применении к правонарушителю установленных законом или договором мер воздействия, влекущих для него экономически невыгодные последствия имущественного характера.

Полное возмещение вреда – основной принцип гражданско-правовой ответственности (ст. 1064 ГК РФ). Возмещение убытков в некоторых случаях дополняется штрафными санкциями, например выплатой неустойки.

Защита нарушенных прав осуществляется судами общей компетенции, арбитражными и третейскими судами в особом процессуальном порядке с использованием норм Гражданского кодекса РФ.

Административная ответственность наступает для должностных лиц за совершение ими административных проступков, предусмотренных Кодексом РФ об административных правонарушениях. Кроме того, эта ответственность может определяться указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными актами субъектов Федерации.

Дела об административных правонарушениях рассматриваются судами и компетентными органами государственного управления.

Административные наказания в виде предупреждения или штрафа могут быть назначены судьей, органом или должностным лицом, уполномоченными решить дело об административном правонарушении. Остальные наказания назначаются судьей.

Статьей 5.27 «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» Кодекса РФ об административных правонарушениях предусмотрено, что нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 рублей;
- лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 1000 до 5000 рублей
- юридических лиц – от 30000 до 50000 рублей.

КоАП содержит и другие статьи, предусматривающие наказание: за уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения (ст. 5.28); непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29); необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30); нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31).

Назначение административного наказания не освобождает лицо от исполнения обязанности, за неисполнение которой административное наказание было назначено.

Уголовная ответственность – наиболее суровый вид ответственности. Она наступает за совершение преступлений и в отличие от других видов ответственности устанавливается только законом. Никакие иные нормативные акты не могут определять общественно опасные деяния как преступные и устанавливать за них меры ответственности. В РФ исчерпывающий перечень преступлений зафиксирован в Уголовном кодексе. Порядок привлечения к уголовной ответственности регламентируется Уголовно-процессуальным кодексом.

В соответствии со ст. 143 Уголовного кодекса РФ «Нарушение правил охраны труда» нарушение правил техники безопасности или иных правил ОТ, совершенное лицом, на котором лежат обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, – наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Помимо статьи 143 Уголовный кодекс РФ содержит и другие статьи, прямо не говорящие об ОТ, но косвенно с ней связанные.

Контрольные вопросы

1. Сроки обучения работников, работодателей и специалистов по ОТ.
2. Особенности идентификации опасностей при СОУТ.
3. С какой целью проводят медицинские осмотры?
4. Порядок выдачи СИЗ.
5. Виды ответственности за нарушение требований ОТ.

ГЛАВА 4

МОНИТОРИНГ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

4.1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

Государственный контроль и надзор в области охраны труда. В ст. 7 Конституции РФ подчеркивается, что в РФ охраняются труд и здоровье людей. Одной из гарантий реализации права работников на здоровье и безопасные УТ является надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и ОТ.

Статья 353 ТК РФ определяет органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории РФ осуществляет *Федеральная инспекция труда*.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности, наряду с Федеральной инспекцией труда, осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, выполняющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры.

Согласно ст. 57 ТК РФ государственный надзор и контроль за соблюдением требований ОТ осуществляется Федеральной инспекцией труда, которая является единой централизованной системой, состоящей из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, в том числе норм ОТ, на всей территории РФ, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Руководство деятельностью Федеральной инспекции труда осуществляет главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ. Руководители государственных инспекций труда – главные государственные инспекторы труда назначаются на должность и освобождаются от должности главным государственным инспектором труда РФ.

Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону (ст. 359 ТК РФ).

Общественный контроль за ОТ на предприятии (в организации) осуществляют уполномоченные (доверенные) лица по ОТ, имеющие право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу УТ и обеспечения безопасности работников организации;
- принимать участие в расследовании НС на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и ОТ, а также о всех НС на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

– направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

– осуществлять проверку состояния условий и ОТ, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

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

– принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об ОТ, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями УТ;

– принимать участие в разработке законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

– принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов об ОТ, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ;

– обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов НС на производстве.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Уполномоченные (доверенные) лица по ОТ профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований ОТ и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований ОТ.

Схема проведения государственного и общественного контроля за соблюдением требований ОТ представлена на рис. 4.1.



Рис. 4.1. Алгоритм осуществления государственного и общественного контроля за соблюдением требований ОТ

Основными видами контроля за состоянием ОТ в организациях являются [19]:

- оперативный контроль руководителя работ и других должностных лиц;
- административно-общественный (трехступенчатый) контроль;
- контроль, осуществляемый службой ОТ.

Постоянный профилактический контроль состояния условий и ОТ на РМ – одно из действенных средств предупреждения аварий, инцидентов, производственного травматизма и профессиональных заболеваний – осуществляется путем оперативного выявления отклонений от требований ОТ с оперативным принятием необходимых мер по их устранению.

В зависимости от специфики производства, структуры предприятия контроль может производиться:

- на первой ступени – руководителями I уровня управления – непосредственные *руководители работ* на производственных объектах и *руко-*

водители производственных объектов (мастера, механики, энергетики, технологи и др.) на участке цеха, строительной площадки, в смене или бригаде;

– на второй ступени – руководителями II уровня управления – руководителями подразделений (начальники подразделений и их заместители) в цехе, на строительной площадке, на производстве или участке предприятия;

– на третьей ступени – руководителями III уровня управления – руководителями и главными специалистами организации (работодателя) на предприятии в целом.

Каждая ступень контроля должна осуществляться на определенном уровне управления по установленной программе в установленные сроки.

Руководители I уровня управления осуществляют контроль ежедневно в начале рабочего дня (смены), а при необходимости (работа с повышенной опасностью и др.) – и в течение рабочего дня (смены).

Руководители II уровня управления осуществляют контроль не реже одного раза в неделю, как правило, с той частотой, с которой они непосредственно присутствуют на производственных объектах.

Руководители III уровня управления осуществляют контроль не реже одного раза в месяц.

Руководство организацией контроля осуществляет руководитель предприятия.

Результаты проведения контроля должны фиксироваться в специализированных журналах.

Первая ступень контроля осуществляется руководителем соответствующего участка и уполномоченным лицом по охране труда этого производственного подразделения ежедневно.

На первой ступени контроля рекомендуется проверять:

– выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных предыдущей проверкой;

– состояние и правильность организации РМ (расположение и наличие необходимого инструмента, приспособлений, защитных устройств, заготовок и др.);

– состояние проходов, переходов, проездов;

- безопасность технологического оборудования, грузоподъемных и транспортных средств;
- соблюдение работающими правил электробезопасности при работе на электроустановках и с электроинструментом;
- соблюдение правил складирования заготовок и готовой продукции;
- исправность приточной и (или) вытяжной вентиляции, местных отсосов, пыле- и газоулавливающих устройств;
- соблюдение правил безопасности при работе с вредными и пожаро-взрывоопасными веществами и материалами;
- наличие и соблюдение работающими инструкций по ОТ;
- наличие и правильность использования работающими СИЗ;
- наличие первичных средств пожаротушения;
- наличие у работающих соответствующих удостоверений на право проведения отдельных видов работ (работ на грузоподъемных средствах, работ с пиротехническим инструментом и др.).

По выявленным при проверке нарушениям намечаются мероприятия по их устранению, определяются сроки и ответственные за исполнение.

4.2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА СОСТОЯНИЕМ УСЛОВИЙ ТРУДА НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

Как отмечалось в главах 1 и 3, контроль за состоянием УТ на рабочих местах осуществляется посредством спецоценки.

Однако приказом Минтруда от 12.08.2014 № 549н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда» (зарегистрировано в Минюсте России 31.10.2014 № 34545) утвержден порядок оценки качества проведения спецоценки УТ, правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными УТ и фактических УТ работников.

Осуществлять такой контроль будет Федеральная служба по труду и занятости, а также органы исполнительной власти субъектов РФ в области ОТ.

Инициировать проверку качества спецоценки смогут органы исполнительной власти, работодатели и их объединения, работники, профсою-

зы, уполномоченные работниками представительные органы, органы ФСС РФ, а также иные страховщики. При этом если проверка проводится по инициативе работника, она будет проходить только в отношении УТ на его РМ.

Экспертиза может длиться не более 30 рабочих дней, кроме случаев, когда она может быть продлена на срок до 60 рабочих дней.

4.3. РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ И ПРОФЗАБОЛЕВАНИЙ

Расследование и учет несчастных случаев на производстве

Для назначения обеспечения по страхованию от НС на производстве и профессиональных заболеваний страховщик на основании ст. 11 Федерального закона от 16.07.1999 г. № 165-ФЗ и ст. 18 Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ проводит экспертизу страхового случая.

Для экспертизы страхового случая страхователь должен представить в отдел страхования профессиональных рисков надлежащим образом оформленные материалы расследования НС на производстве и акт о НС на производстве (Форма Н-1) (прил. 8).

Статьей 228 ТК РФ на работодателя возложена обязанность организовать своевременное расследование НС на производстве, а также оформить материалы расследования произошедшего НС.

Перечень материалов расследования НС приводится в ст. 229.2 ТК РФ; он включает *следующие документы*:

- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости – фото- и видеоматериалы;
- документы, характеризующие состояние РМ, наличие ОВПФ;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по ОТ и протоколов проверки знаний пострадавшим требований ОТ;
- протоколы опросов очевидцев НС и должностных лиц, объяснения пострадавшего;
- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;

- медицинское заключение (форма 315/У) о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего. В случае смерти пострадавшего – акт медицинского исследования трупа;

- документы, подтверждающие выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и пр.

Указанный перечень документов является открытым. Комиссия вправе в зависимости от обстоятельств произошедшего НС устанавливать конкретный состав документов, подлежащих предоставлению и оформлению работодателем.

Кроме того, приведенные выше документы оформляются независимо от того, является произошедший с работником НС легким или признан тяжелым.

Материалы расследования НС должны быть укомплектованы таким образом и заключать в себе такие документы, из содержания которых комиссия с достоверностью может определить, является произошедший НС производственным или нет.

Так, сведения, содержащиеся в материалах расследования НС, должны давать возможность комиссии устанавливать следующие имеющие существенное значение факты:

- наличие и характер трудовых отношений между пострадавшим и работодателем, на производстве у которого произошел НС;

- причины НС;

- обстоятельства произошедшего НС;

- были ли действия пострадавшего связаны с выполнением трудовых обязанностей в момент повреждения им здоровья;

- лиц, виновных в допущении нарушений ОТ и техники безопасности.

Регламентация порядка оформления материалов расследования НС. Соблюдение установленных законом правил оформления материалов расследования НС на производстве имеет очень важное значение, так как только оформленный надлежащим образом НС на производстве может быть признан исполнительным органом Фонда социального страхования РФ (страховщиком) страховым, что, в свою очередь, дает право пострада-

давшему получать обеспечение по обязательному социальному страхованию от НС на производстве и профессиональных заболеваний.

Порядок оформления материалов расследования НС установлен ст. 230 ТК РФ.

При оформлении материалов расследования несчастного случая наряду с Трудовым кодексом РФ следует руководствоваться:

- «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 24 октября 2002 года № 73;

- формами документов, необходимых для расследования и учета НС на производстве (формы 1-9), утвержденными приложением № 1 к Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 24 октября 2002 года № 73;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 15 апреля 2005 г. № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»;

- письмом ФСС РФ от 03.07.2001 №02-18/07-4808 «О направлении Методических рекомендаций о порядке назначения и проведения исполнительными органами Фонда социального страхования Российской Федерации экспертизы страхового случая»;

- Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ.

Извещение о несчастном случае. В соответствии с п. 5 «Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденного Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 24 октября 2002 года № 73, о каждом страховом случае работодатель в течение суток обязан сообщить в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя). Следует отметить, что для соблюдения страхователем сроков подачи извещения о НС, в соответствии с п. 4 того же «Положения...»

и статьей 214 Трудового кодекса РФ, работники организации обязаны незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом происшедшем НС или об ухудшении состояния своего здоровья в связи с проявлением признаков острого заболевания (отравления) при осуществлении действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем.

Приказ о создании комиссии по расследованию НС. Согласно ст. 229 ТК РФ для расследования НС работодатель незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек (но обязательно нечетное число). В состав комиссии включаются специалист по ОТ, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Комиссию возглавляет работодатель либо его представитель.

При расследовании НС (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо НС со смертельным исходом в состав комиссии включаются государственный инспектор труда, представитель территориального объединения организаций профсоюзов и представитель исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца НС, должностного лица). Опрос пострадавшего, очевидцев НС и должностных лиц оформляется комиссией в виде протокола, по форме, утвержденной Постановлением № 73. Опрос каждого лица оформляется отдельным протоколом.

Протокол осмотра места несчастного случая. Комиссия, расследующая НС, должна заполнить протокол осмотра места НС, форма которого утверждена Постановлением № 73, причем указываются не должности, а процессуальное положение лиц, производящих осмотр, например «председатель комиссии по расследованию несчастного случая Иванов И.И.».

В протоколе должно быть конкретно и обстоятельно описано место, где произошел НС. Обязательно должно быть указано, изменилась ли об-

становка или состояние места происшествия на момент осмотра. Это имеет существенное значение, поскольку обстановка позволяет оценить обстоятельства произошедшего и установить причины НС.

Исходя из практических соображений работодателю рекомендуется производить съемку места происшествия, что позволит избежать дополнительных споров по поводу оформления протокола. О прилагаемых фотографиях, видеозаписях, схеме места происшествия в протоколе делается специальная отметка.

Если со стороны лиц, участвующих в осмотре места происшествия НС, поступают какие-либо заявления о несогласии с выводами комиссии по оценке места происшествия и т. д., в протоколе делается отметка о наличии таких заявлений с указанием заявителя.

Протокол должен быть подписан всеми лицами, участвующими в осмотре, а также пострадавшим или его представителем (в случае смерти – иждивенцем). Замечания к оформлению протокола, если они имеются у кого-либо, вносятся в протокол.

В протоколе в обязательном порядке должна быть указана дата его составления.

Медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья. К материалам расследования НС обязательно прикладывается документ, позволяющий установить степень тяжести полученного работником повреждения здоровья. А именно, специальное заключение, выдаваемое медицинским учреждением, в которое впервые обратился за медицинской помощью пострадавший. Указанное заключение выдается по письменному запросу работодателя немедленно (в день обращения). Следует обратить внимание на то, что от степени тяжести полученной травмы зависит состав комиссии по расследованию НС, поэтому запрос необходимо сделать максимально быстро. Вышеназванное заключение оформляется медицинским учреждением на специальном бланке, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 15 апреля 2005 г. № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

Акт о расследовании группового НС (тяжелого НС, НС со смертельным исходом). Данный документ оформляется при тяжелом, смертельном НС, а также при групповом НС, в результате которого один или несколько человек получили тяжелые повреждения здоровья либо травму со смертельным исходом.

Форма акта о расследовании тяжелого НС утверждена Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 24.10.2002 № 73.

Акт о НС на производстве (Форма Н-1) (прил. 8). Важнейшим документом среди материалов расследования НС на производстве является акт о НС на производстве формы Н-1. Этот акт является документом, подтверждающим факт НС, и содержит основные выводы комиссии по расследованию НС на производстве.

В соответствии со ст. 230 Трудового кодекса РФ, а также п. 26 «Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденного Постановлением № 73, акт о НС на производстве формы Н-1 оформляется только при условии, что комиссия признала произошедший с работником НС производственным, а последствием данного НС явились:

- либо перевод работника на другую работу (по заключению медицинского учреждения);
- либо временная нетрудоспособность работника на срок не менее одного дня, подтвержденная документально (листом нетрудоспособности);
- либо стойкая утрата работником профессиональной трудоспособности (устанавливается по заключению медико-социальной экспертизы);
- либо его смерть.

По общему правилу акт о НС на производстве формы Н-1 оформляется в трех экземплярах:

- первый остается у работодателя и хранится в течение 45 лет;
- второй выдается работнику (его представителю или иждивенцам);
- третий направляется в исполнительный орган страховщика, если НС на производстве произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от НС на производстве или профессиональных заболеваний.

Акт о НС на производстве является завершающим документом в расследовании НС, а потому его содержание должно соответствовать сведениям, зафиксированным в других документах.

Форма акта о несчастном случае на производстве утверждена Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 24.10.2002 № 73.

Сроки расследования НС на производстве. Согласно статье 229.1 ТК РФ расследование НС (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трёх дней. Расследование НС (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжёлые повреждения здоровья, либо НС (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств НС, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в статье 229.1 ТК РФ сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Сроки расследования также могут продлеваться в связи с получением ответа из организаций, осуществляющих экспертизу, органов дознания, органов следствия и суда.

Регистрация НС. Каждый НС на производстве подлежит обязательной регистрации и учету:

- работодателем;
- государственной инспекцией труда (если НС тяжёлый);
- страховщиком (если НС на производстве произошёл с застрахованным лицом).

Работодатель регистрирует НС на производстве в специальном журнале установленной формы (прил. 6).

В случае если работник получил повреждение здоровья при работе у работодателя, к которому он был командирован, учет произошедшего НС осуществляет работодатель, который проводил расследование.

Краткий план действий при обнаружении факта НС изложен в табл. 4.1.

Таблица 4.1

Краткий план действий при обнаружении факта на основе правовой базы

№ п/п	Действия при обнаружении НС	Правовая база
1	Отправка извещения о НС	Ст. 228.1 ТК РФ; п. 5 ч. 1 Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 24.10.2002 № 73
2	Создание комиссии по расследованию НС	Ст. 229 ТК РФ
3	Запрос в медицинские учреждение на получение медицинской справки 315/У «О характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести»	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 15.04.2005 № 275
4	Проведение опросов пострадавшего, очевидцев, должностных лиц	Ст. 229.2 ТК РФ
5	Осмотр места происшествия, заполнение соответствующего протокола	Ст. 229.2 ТК РФ
6	Составление схемы места происшествия	Ст. 229.2 ТК РФ
7	Подготовка копий документов: – трудовой книжки; – трудового договора; – листка нетрудоспособности (при невозможности его предоставления разрешается к приему копия табеля учета рабочего времени); – паспорта (при тяжелом НС); – СНИЛС (при тяжелом НС)	Ст. 3 № 125-ФЗ от 24.07.1998
8	Формирование акта Н-1	

Все копии документов должны быть заверены надлежащим образом (штамп (оттиск) либо запись «копия верна» + круглая синяя печать предприятия).

Расследование и учет профзаболеваний

Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 (ред. от 24.12.2014) «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний» [8].

Расследованию и учету подлежат острые и хронические профессиональные заболевания (отравления), возникновение которых у работников и других лиц (далее именуются – работники) обусловлено воздействием вредных производственных факторов при выполнении ими трудовых обязанностей или производственной деятельности по заданию организации или индивидуального предпринимателя.

К работникам относятся:

- а) лица, выполняющие работу по трудовому договору (контракту);
- б) граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору;
- в) студенты образовательных учреждений высшего образования, профессиональных образовательных организаций, учащиеся общеобразовательных организаций, работающие по трудовому договору во время практики в организациях;
- г) лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
- д) другие лица, участвующие в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Порядок расследования профессиональных заболеваний предложен на рис. 4.2.

Акт о случае профессионального заболевания является документом, устанавливающим профессиональный характер заболевания, возникшего у работника на данном производстве (прил. 11).

Акт о случае профессионального заболевания составляется в 3-дневный срок по истечении срока расследования в пяти экземплярах, предназначенных для работника, работодателя, территориального центра Роспотребнадзора, центра профессиональной патологии (учреждения здравоохранения) и страховщика. Акт подписывается членами комиссии, утверждается главным врачом территориального центра Роспотребнадзора и заверяется печатью центра.

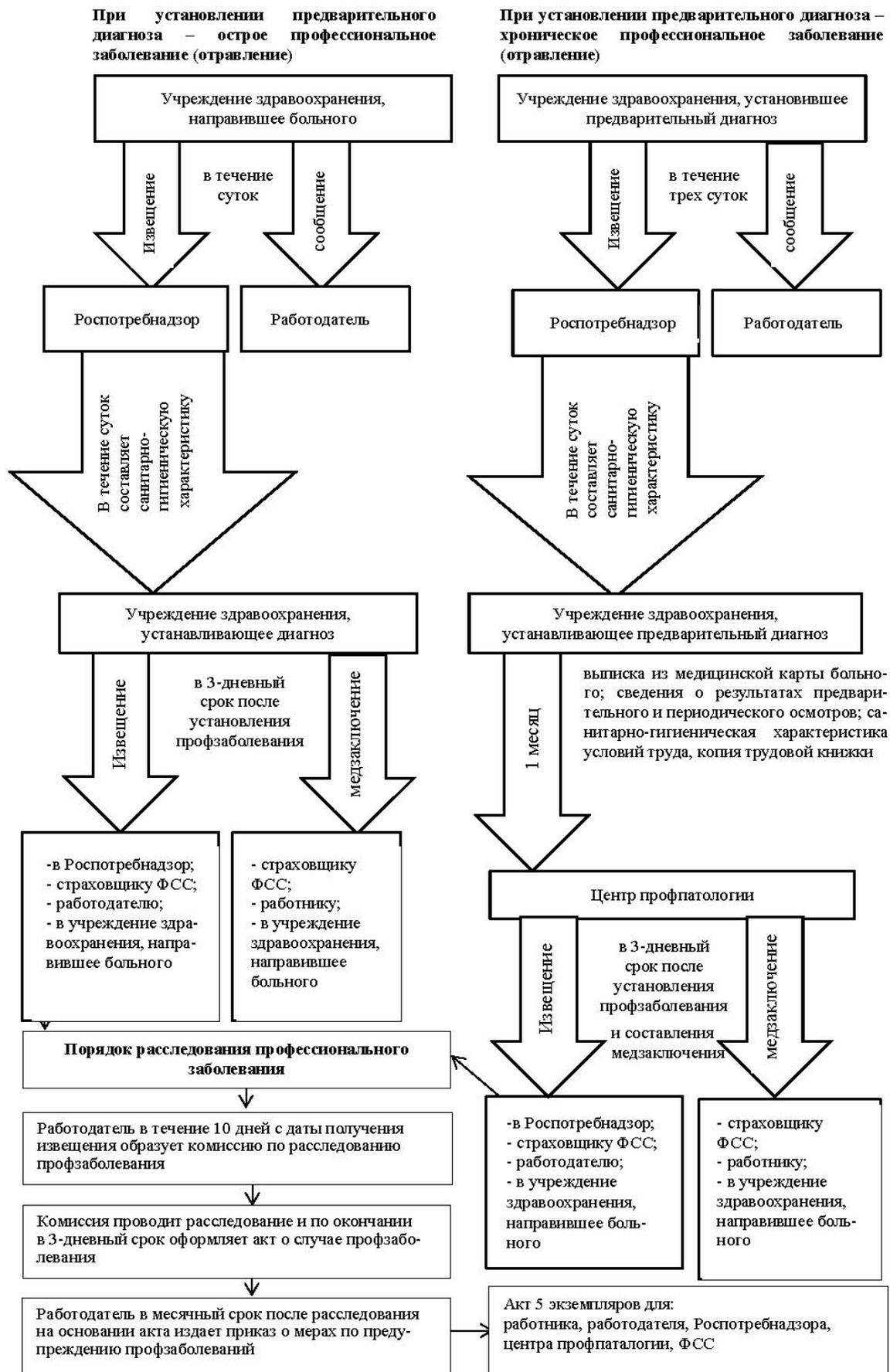


Рис. 4.2. Порядок расследования профессиональных заболеваний

В акте о случае профессионального заболевания подробно излагаются обстоятельства и причины профессионального заболевания, а также указываются лица, допустившие нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил, иных нормативных актов. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, указывается установленная комиссией степень его вины (в процентах).

Акт о случае профессионального заболевания вместе с материалами расследования хранится в течение 75 лет в территориальном центре Роспотребнадзора и в организации, где проводилось расследование этого случая профессионального заболевания. В случае ликвидации организации акт передается для хранения в территориальный центр Роспотребнадзора.

Профессиональное заболевание учитывается территориальным центром Роспотребнадзора, проводившим расследование в установленном порядке. Разногласия по вопросам установления диагноза профессионального заболевания и его расследования рассматриваются органами и учреждениями Роспотребнадзора, Центром профессиональной патологии Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Федеральной инспекцией труда, страховщиком или судом.

Лица, виновные в нарушении установленного порядка расследования профессиональных заболеваний, привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством РФ.

4.4. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ

Организация обязана разрабатывать, внедрять и поддерживать в рабочем состоянии процедуры идентификации опасностей, оценки рисков и внедрения необходимых мер защиты от них [19]. Эти процедуры должны гарантировать:

- а) идентификацию опасностей;
- б) оценку риска;
- в) управление риском (контроль и регулирование риска);
- г) регулярную оценку потребности в действиях.

Идентификация опасностей. Идентификация опасностей на РМ должна учитывать:

- а) ситуации, события, комбинации обстоятельств, которые потенциально могут приводить к травме или заболеванию работника;
- б) причины возникновения потенциального заболевания, связанного с выполняемой работой, продукцией или услугой;
- в) сведения о ранее имевших место травмах, заболеваниях или происшествиях.

Идентификация опасностей процессов должна включать рассмотрение:

- а) организации работ, управления их выполнения;
- б) проектирования рабочих мест, технологических процессов, оборудования;
- в) монтажа, эксплуатации, технического обслуживания, ремонта оборудования (помещений);
- г) характеристик приобретаемых товаров и услуг.

Оценка рисков. Все риски, связанные с каждой из идентифицированных опасностей, следует анализировать, оценивать и упорядочивать по приоритетам необходимости исключения или снижения риска. При этом нужно рассматривать как нормальные условия функционирования производства, так и случаи отклонений в работе, связанные с происшествиями и возможными аварийными ситуациями.

Оценке подвергают текущую, прошлую и будущую деятельность.

Порядок оценки рисков прописан в Национальном стандарте РФ ГОСТ Р 12.0.010-2009 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков».

В данном стандарте представлены:

- показатели ущерба и рисков (наиболее применимые), порядок их использования для оценки рисков;
- порядок выявления опасностей, последствия проявления которых могут привести к возникновению ущерба здоровью и жизни работника;
- порядок расчета вероятностей возникновения ущерба.

Выбор показателей (ущерба, риска) и методов оценки рисков зависит от ряда факторов – целей оценки рисков (предоставление отчетных мате-

риалов, управление рисками и т. д.), необходимого количества статистической информации с точки зрения обеспечения приемлемой точности результатов, ресурсов и т. д.

Организация и проведение оценки профессионального риска проводятся в соответствии с Р 2.2.1766-03 «Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки. Руководство».

Риски, которые признаны неприемлемыми, должны быть использованы как исходные данные для разработки целей и задач в области ОТ.

Управление рисками. При выборе комплекса мер профилактики (управления риском), согласно Р 2.2.1766-03, следует руководствоваться следующими принципами:

- устранение опасного фактора или риска;
- борьба с опасным фактором или риском в источнике;
- снижение уровня опасного фактора или внедрение безопасных систем работы;
- использование СИЗ при сохранении остаточного риска.

В комплексе мер защиты и профилактики СИЗ используют в случаях, когда другие меры неприменимы или не обеспечивают безопасных УТ.

При этом учитывают следующее:

- необходимость правильного использования и обслуживания СИЗ;
- СИЗ могут создавать неудобства или быть вредными для здоровья либо опасными для работы;
- СИЗ защищают только пользователя, в то время как другие работники, оказывающиеся в данной рабочей зоне, остаются незащищенными;
- СИЗ могут создавать ложное чувство безопасности при неправильном использовании или обслуживании.

Меры профилактики включают также:

- регулярное наблюдение за условиями труда;
- регулярное наблюдение за состоянием здоровья работников (предварительные и периодические медосмотры, группы диспансерного наблюдения, целевые медосмотры и др.);
- регулярный контроль защитных приспособлений и применения СИЗ;

- систематическое информирование работников о существующем риске нарушений здоровья, необходимых мерах защиты и профилактики;
- пропаганду здорового образа жизни (борьба с вредными привычками, занятия физкультурой и профессионально ориентированными видами спорта) и другие меры оздоровления.

Управление риском должно предусматривать активное взаимодействие работодателей, работников и других заинтересованных сторон в улучшении УТ и сохранении здоровья работников.

Контрольные вопросы

1. Государственный контроль и надзор за соблюдением требований ОТ.
2. Общественный контроль за ОТ на предприятии.
3. Виды контроля за состоянием ОТ в организациях.
4. Какие процедуры позволяют проводить контроль за состоянием УТ на РМ?
5. Порядок расследования НС.
6. Порядок расследования профессиональных заболеваний.
7. Какие документы определяют организацию и проведение оценки профессиональных рисков?
8. Процедура идентификации опасностей.
9. Порядок оценки рисков.
10. Комплекс мер профилактики при управлении рисками.

ГЛАВА 5

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

5.1. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Разработка, применение, оценка и совершенствование СУОТ в организации, независимо от её организационно-правовой формы, проводятся с учётом требований следующих базовых документов:

1) ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001: 2007. Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования (вступил в силу с 1 января 2013 г.);

2) ГОСТ 12.0.230-2007 ССБТ. Системы управления охраной труда (введён с 1 июля 2009 г.);

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

4) ГОСТ Р 12.0.010-2009 ССБТ. Система управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков.

Применение данных государственных стандартов не является обязательным. Они носят рекомендательный характер до принятия организацией добровольного обязательства по соблюдению положений выбранного стандарта. После этого требования стандарта становятся обязательными. При их нарушении, в случае причинения имущественного или морального ущерба другой стороне, организация может быть привлечена к гражданской ответственности и должна возместить причинённый вред.

Существуют различия в принципах, методологии и подходах к разработке СУОТ по ГОСТ Р 54934-2012 или ГОСТ 12.0.230-2007.

ГОСТ Р 54934-2012 имеет полное соответствие OHSAS 18001:2007. Последний стандарт изначально разрабатывался для оценки и сертификации системы менеджмента БТиОЗ. Внедрение системы менеджмента БТиОЗ даёт два ощутимых преимущества:

1) даёт возможность доступа на международный рынок;

2) позволяет улучшить общую систему менеджмента организации за счёт интеграции с системами менеджмента качества и экологии.

Внедрение и сертификация данного стандарта в мире десятками тысяч компаний объясняются необходимостью получить доверие партнёров по бизнесу на основе подтверждения устойчивости менеджмента.

ГОСТ Р 54934-2012/ OHSAS 18001:2007 основан на соблюдении следующих *принципов*:

1) приоритет экономических интересов перед социальными, поскольку только при устойчивом экономическом базисе социальная политика может быть сильной;

2) важнейшим элементом системы менеджмента БТиОЗ является лидерство высшего руководства;

3) идентификация опасностей и оценка рисков должны быть всегда в центре внимания;

4) в формировании и результативности системы менеджмента работники играют важную, но не главную роль.

Методология OHSAS 18001:2007 заключается в следующем:

1) здоровье работника – это залог выполнения работы с высоким качеством;

2) ущерб здоровью работника – это убыток предприятия, повлёкший уменьшение прибыли;

3) руководство предприятия должно обеспечивать высокую прибыль и не допускать убытков, в том числе по причине НС и профессиональных заболеваний;

4) управляя рисками и финансируя превентивные меры, руководство стремится получить максимальную чистую прибыль при сохранении приемлемого уровня социальной стабильности;

5) в основе управления лежат только интересы бизнеса, а также *лидерство и ответственность высшего руководства*.

Внедрение методологии ГОСТ Р 54934-2012 позволяет: обеспечить стабильное социально-экономическое развитие предприятия; повысить ответственность линейных руководителей и снизить риски крупных аварий.

В то же время ГОСТ 12.0.230-2007, соответствующий в основном содержанию Руководства МОТ – СУОТ 2001, ориентирует работодателя на высокий уровень социальной защищённости работников в системе социально-трудовых отношений.

ГОСТ 12.0.230-2007 основан на соблюдении следующих *принципов*:

1) приоритет улучшения УТ по отношению к экономическим результатам деятельности предприятия;

2) важнее укрепление социального партнёрства, чем улучшение управляемости предприятия;

3) участие работников является важнейшим элементом СУОТ в организации, т. е. важнее лидерства в управлении высшего руководства.

Необходимо отметить, что в понятие «охрана труда» не входят промышленная, пожарная, технологическая и иные виды безопасности. Они могут быть учтены в рамках СУОТ организации отдельным локальным актом.

Методология ГОСТ 12.0.230-2007 и Руководства МОТ – СУОТ 2001 не согласуется с методологией современных систем менеджмента, которые основаны на лидерстве и ответственности высшего руководства. Поэтому СУОТ не может быть интегрирована в единую систему менеджмента организации, которая направлена на приобретение конкурентных рыночных преимуществ. ГОСТ 12.0.230-2007 ориентирует работодателя на обеспечение создания, формирования и эффективного функционирования комитета (комиссии) по ОТ, содержит требование о выстраивании линейной (иерархической, командно-административной) структуры СУОТ, когда каждый руководитель обеспечивает руководство нижестоящим подразделением. Достоинствами этой структуры управления ОТ являются простота, экономичность, единоначалие. Она является наиболее приемлемой для небольших организаций.

Недостатками линейной структуры являются высокое требование к квалификации руководителя и низкая скорость реагирования на происходящие изменения.

В коммерческих организациях чаще используются более гибкие структуры управления: функциональная; линейно-функциональная; матричная; дивизионная; проектная и др.

ГОСТ 12.0.230-2007 является источником полезных методических рекомендаций для совершенствования социально ориентированной традиционной СУОТ. Он решает задачи социальной ответственности бизнеса,

высокого уровня социального партнёрства с высшим руководством организации. При этом для успешности внедрения ГОСТ 12.0.230-2007 должны быть соблюдены следующие условия:

- 1) солидарность работников с высшим руководством организации;
- 2) работники должны понимать, что задачи экономического развития организации являются приоритетными перед задачами социального развития;
- 3) работники готовы поставить выше своих личных текущих интересов стратегические корпоративные интересы организации;
- 4) сохранение здоровья для работника важнее заработка;
- 5) здоровье работника для высшего руководства важнее прибыли организации;
- 6) цель деятельности предприятия не только в получении прибыли, но и в росте благосостояния и развитии личности работников;
- 7) главный ресурс организации в понимании высшего руководства – квалифицированный, ответственный и лояльный персонал.

Сравнение подходов ГОСТ Р. 54934-2012 и ГОСТ 12.0.230-2007 выявило разные точки зрения на обеспечение безопасности труда работников, а также на роль высшего руководства, линейного менеджмента и рядовых работников в этом процессе. Выбор работодателем стандарта для совершенствования СУОТ будет зависеть от стратегии развития предприятия.

5.2. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Совершенствование СУОТ в ряде западно-европейских стран происходило параллельно с качественным изменением отношений между промышленными компаниями и государственными надзорными органами. Стала развиваться «ответственная опека», когда по заявкам работодателей надзорные органы проводили у них аккредитацию СУОТ.

Опыт зарубежных компаний, открывших представительства в России, в последние годы показывает эффективность действующих у них СУОТ. Имеются различные интересные примеры организации планирования и при-

менения различных форм контроля, ведения документации, организации систем внутреннего аудита, организации безопасного выполнения работ.

Заслуживает внимания двухсотлетний опыт в области организации ОТ и промышленной безопасности компании «Дюпон». Она разработала 10 принципов безопасности, обязательных для исполнения всеми работниками и учитываемых при принятии важных управленческих решений [19.1]:

1. Все травмы и профзаболевания можно предотвратить.
2. Руководство несет ответственность за безопасность труда.
3. Все производственные риски можно контролировать.
4. Условие работы в компании – соблюдение требований безопасности.
5. Все сотрудники должны быть обучены работать безопасно.
6. Проведение наблюдений обязательно.
7. Все отклонения от требований безопасности труда должны быть оперативно устранены.
8. Люди – главный элемент любой программы ОТ и здоровья.
9. Соблюдение требований безопасности вне работы – важный элемент системы безопасности труда.
10. Соблюдение требований безопасности приносит прибыль.

Первый принцип говорит о том, что компания «Дюпон» нашла для себя должный способ управления травматизмом – руководство уверено, что травмы и профзаболевания можно предотвратить. В результате в компании в начале 50-х годов (и далее ежегодно) разрабатывается и реализуется специальная программа по безопасности труда. Данный документ можно считать одним из первых в мировой практике перечнем корректирующих мероприятий, направленных на повышение безопасности труда.

Второй принцип отражает историческую позицию компании, которая была сформулирована еще в начале XIX века основателем. Руководитель, как ответственное лицо, которое ставит задачу работнику на выполнение работ, не только информирует работника, что необходимо сделать, но и обязан определить порядок безопасного ведения работ.

Третий принцип в отличие от первого принципа по предупреждению травматизма говорит о профилактической деятельности предприятия. Производственный риск – это окружающие работника опасные и вредные

производственные факторы, с которыми он так или иначе сталкивается в своей производственной деятельности.

По вероятности события риск может быть приемлемым, т. е. управляемым; высоким, когда требуется дополнительный надзор, и неприемлемым, т. е. неуправляемым. Последнее говорит о том, что событие может наступить с большой долей вероятности. Третий принцип направлен именно на распознавание и снижение высоких и неприемлемых рисков до уровня «приемлемый».

Четвёртый направлен на соблюдение установленных требований компании всеми работниками в компании. Это очень важный принцип, который устанавливает равноправие рабочего перед руководителем или специалистом, стирается понятие дистанции власти. Если существует требование по использованию средств защиты, то оно распространяется на всех без исключения, и его нарушение в равной степени квалифицируется одинаково как для руководителя, так и для рабочего.

Пятый принцип формирует у вновь принятых работников чувство собственной безопасности с момента обучения практическим навыкам безопасной работы и до допуска к самостоятельной работе. Руководство уверено, что хорошее обучение работников является также залогом результативной и эффективной работы. Обученный таким навыкам работник тратит меньше времени на организацию своего труда, работает, как правило, с высокой производительностью и, что самое важное – не травмируется.

Шестой и седьмой принципы взаимосвязаны, так как первый направлен на контроль и идентификацию несоответствий, а второй – на устранение выявленных нарушений в процессе аудита или проверки. Это важный принцип, который также взаимосвязан с управлением производственными рисками.

Восьмой принцип имеет больше социальных аспектов. Он стимулирует руководителей и специалистов искать наиболее результативные пути улучшения здоровых и безопасных УТ не с точки зрения экономической целесообразности, а с позиции наибольшего снижения риска и эффективности самого мероприятия.

Девятый принцип обязывает работников компании соблюдать требования безопасности труда вне компании. На первый взгляд этот принцип выглядит несколько излишним требованием. Но руководство исходит из следующего: если работник соблюдает требования по безопасности труда на работе, а вне работы – нарушает их, то очень скоро это опасное поведение вернется на рабочее место. Если работник принял полностью требования по безопасности труда, то очень важно соблюдать их всегда и везде, вне зависимости от обстановки и времени.

Поэтому с конца 90-х годов XX века компания «Дюпон» начинает вести статистику «домашнего травматизма». Это несколько расширяет спектр поиска и регистрации опасных ситуаций, что, в свою очередь, способствует определению эффективных приемов безопасности труда.

Десятый принцип развеивает миф, что безопасность труда является своего рода тормозом для эффективного и результативного производства.

Соблюдение этих принципов, существующие передовые технологии по безопасности труда на производстве, лучшие практики прочно определили компанию «Дюпон» к концу XX – началу XXI века всемирным эталоном по безопасности труда. В данный период времени появляется большой спрос на эти технологии. Специалистов компании приглашают на другие предприятия для решения вопросов промышленной безопасности, повышения устойчивости СУОТ и т. д. Компания двигается дальше и разрабатывает свою систему управления охраной труда (рис. 5.1).

В основе схемы лежит вертикально интегрированное взаимодействие высшего руководства, линейного руководства и рабочего коллектива через методологические инструменты. Начальной точкой является заявление руководства, в котором кратко излагается его позиция по вопросам безопасности. В практике применения такое заявление называется политикой по безопасности труда.

Политика по безопасности труда расценивается работниками компании как заявление руководства по стратегическим направлениям снижения травматизма. В соответствии с ними компания «Дюпон» ежегодно устанавливает цели, каждая из которых определяет соответствующие конкретные мероприятия. Компания «Дюпон», в свою очередь, разделяет цели на реактивные (или по факту) и на проактивные (предупреждение травматизма).

Выполнение основных принципов и поставленных целей обеспечивается в первую очередь высшим руководством компании и топ-менеджерами, которые личным примером показывают прямую заинтересованность в решении вопросов безопасности труда и достижении поставленных целей.

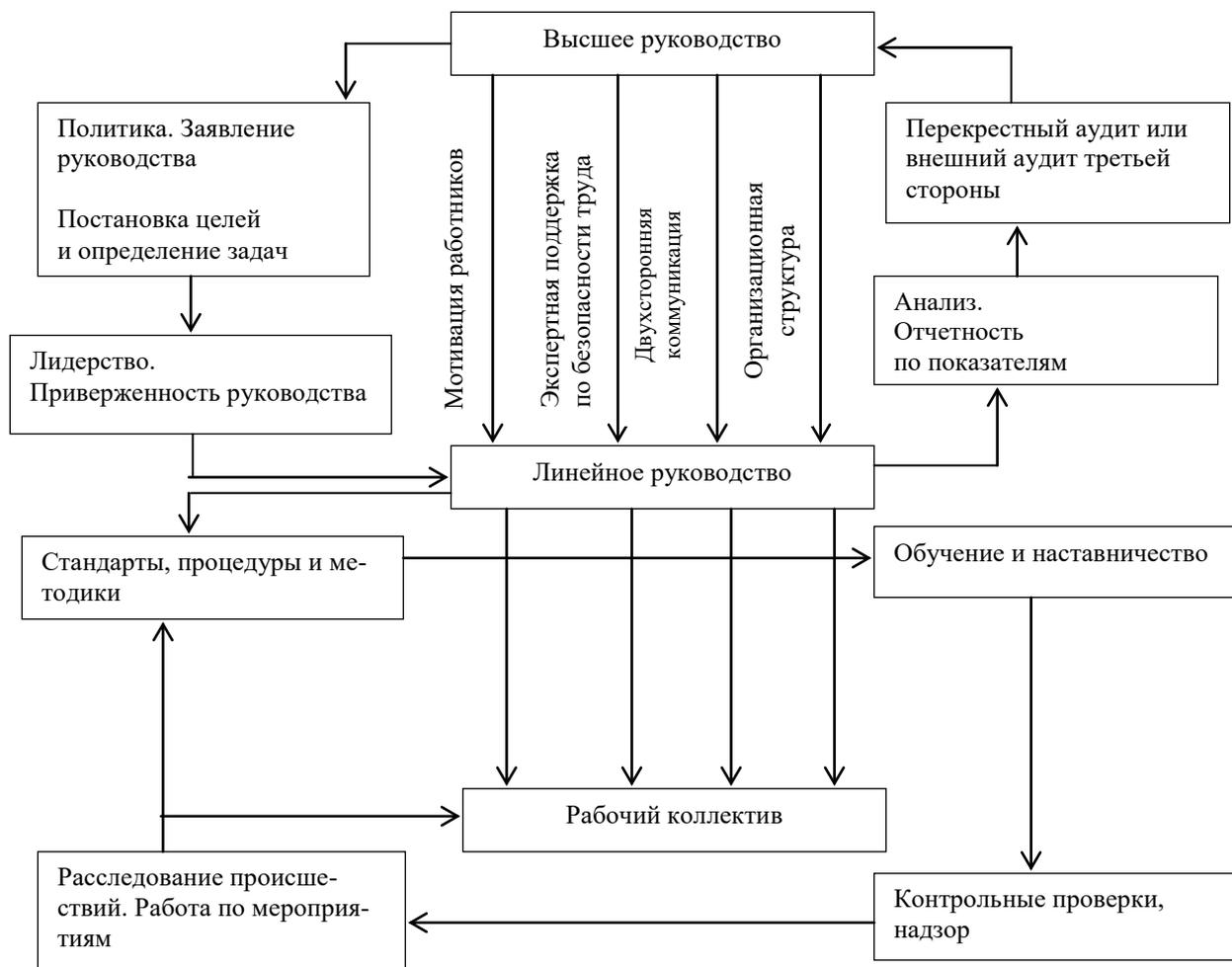


Рис. 5.1. Система управления охраной труда компании «Дюпон»

Последующее каскадирование на линейное руководство и рабочий коллектив осуществляется за счёт использования связующих элементов системы: мотивация работников; экспертная поддержка по безопасности труда; двухсторонняя коммуникация и организационная структура.

Элементом, связывающим высшее и линейное руководство, а также рабочий коллектив, выступает четко выстроенная организационная структура, которая предполагает планомерное распределение обязанностей по ОТ через работу специальных комитетов по ОТ. В основу работы заложен

принцип «каскада», т. е. процесс многоступенчатого перехода информации от центрального комитета предприятия к каскадным комитетам через все уровни управления (рис. 5.2). Система аудита в компании «Дюпон» основана на принципе выявления и предупреждения повторения опасных действий работника путем изменения поведения этого работника через убеждение, имея в виду поведенческий аудит безопасности (ПАБ). В его основе лежат приёмы нематериальной мотивации, которые позитивно воздействуют на работника и позволяют изменить его поведение.

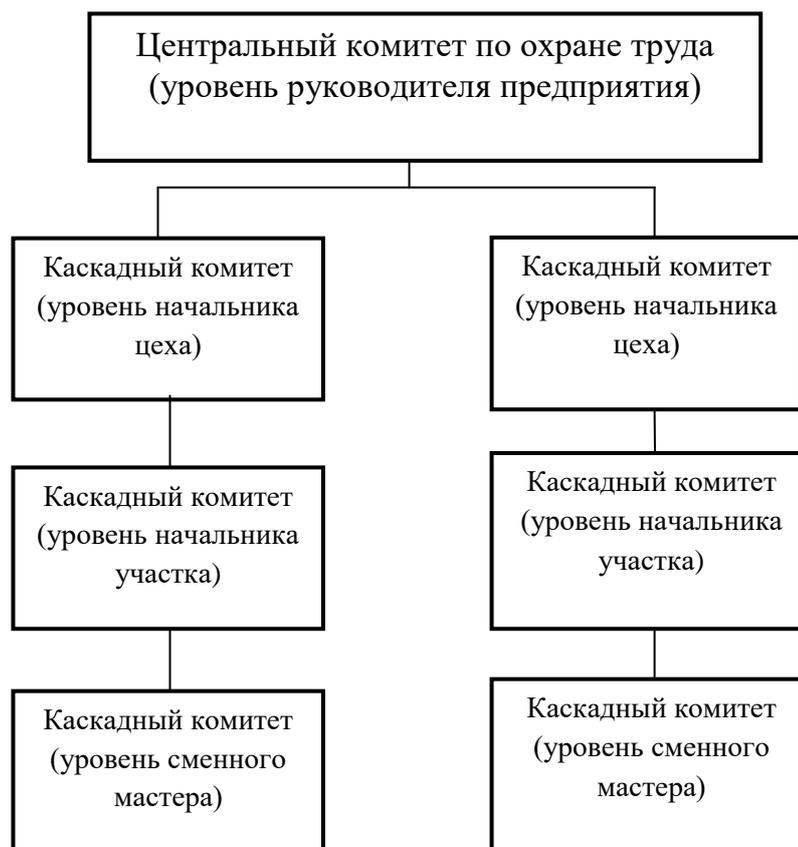


Рис. 5.2. Пример организационной структуры предприятия

Система ПАБ позволяет также выявить безопасные действия и позитивно оценить работника на его рабочем месте. Основным отличительный признак системы аудитов компании «Дюпон», например, от действующих российских систем заключается в том, что объектом аудита является не техническое устройство, а работник, который на нем работает.

Считается, что работник наиболее полно осведомлен обо всех возможных опасностях на своем рабочем месте и, может быть, располагает предложениями по их минимизации или полному исключению.

С последним утверждением трудно не согласиться, так как мы можем потратить миллионы рублей на модернизацию какого-либо оборудования, но если поставить работника, занятого производством работ на этом оборудовании, который просто не видит опасности быть травмированным, то минимизированная таким образом опасность все-таки может реализоваться.

Поэтому поведенческий аудит устраняет не только возможные неправильные приемы работы на данном оборудовании, но и снижает риск получения травмы, через напоминания работнику об опасностях и последствиях, которые он, в силу каких-либо обстоятельств, не способен оценить. Способ организации системы управления охраной труда напрямую зависит от текущего уровня развития культуры безопасности, при изменении которого, в свою очередь, следует учитывать особенности национальной культуры. Национальная культура является одним из определяющих факторов в правильном выборе способа построения СУ ОТ.

Для стран с сильным развитием «дистанции власти» в большей степени характерен надзорный стиль построения систем безопасности труда. Результативность такой системы определяется количеством найденных несоответствий и выданных наказаний (снижение премирования, объявление выговоров и т. д.).

В данной ситуации работник не считает себя частью системы управления охраной труда. Такой порядок не накладывает на него обязательств по предупреждению повторения выявленных несоответствий. Основной урок, который он извлекает: «В следующий раз лучше не попадаться на глаза!».

Странам со слабым развитием «дистанции власти» или полным отсутствием таковой особенности в меньшей степени характерен надзорный стиль построения систем безопасности труда. Результативность такой СУОТ определяется снижением количества повторения опасных действий или их полным отсутствием. Основной объект СУОТ – работник.

Руководитель и работник обсуждают наблюдения «на равных», при этом учитываются знания и компетенции самого работника независимо от

того, совершал он опасные действия или нет. В данной ситуации работник рассматривает себя частью обязательств и достигнутых договоренностей. Вероятность повторения несоответствия снижается до минимального уровня. Данный способ построения СУОТ характерен «самоконтролю» или уровню развития культуры безопасности, когда работник способен сам определять и предупреждать риски. Основной урок, который он извлекает: «Я демонстрирую безопасное поведение для создания безопасной среды на своем РМ».

5.3. ПРЕДУПРЕЖДАЮЩИЕ И КОРРЕКТИРУЮЩИЕ ДЕЙСТВИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Следует устанавливать и поддерживать в рабочем состоянии мероприятия предупреждающих и корректирующих действий, вытекающих из мониторинга исполнения и оценки результативности СУОТ, проверок / аудитов СУОТ и анализа эффективности СУОТ руководством [19, с. 172]. Эти мероприятия должны включать:

- а) определение и анализ коренных причин любого несоблюдения соответствующих правил по ОТ и (или) мероприятий СУОТ;
- б) инициирование, планирование, осуществление проверки эффективности и документирование корректирующих и предупредительных действий, включая внесение изменений в саму СУОТ.

В тех случаях, когда оценка СУОТ или другие источники показывают, что предупредительные и защитные меры от опасностей и рисков неадекватны или могут стать таковыми, то другие соответствующие обстоятельства меры, согласно принятой иерархии предупредительных и регулирующих мер, должны быть своевременно предусмотрены, полностью выполнены и задокументированы.

5.4. НЕПРЕРЫВНОЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Следует установить и поддерживать в рабочем состоянии мероприятия по непрерывному совершенствованию соответствующих элементов СУОТ (см. главу 2) и системы в целом.

Эти мероприятия должны учитывать:

- а) цели организации по ОТ;
- б) результаты идентификации и оценки опасностей и рисков;
- в) результаты мониторинга исполнения и оценки результативности исполнения;
- г) расследования связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов, результаты и рекомендации проверок / аудитов;
- д) выводы из анализа эффективности СУОТ руководством;
- е) предложения по совершенствованию, поступающие от всех членов организации, включая комитет по ОТ, там, где он существует;
- ж) изменения в национальных законах и правилах, добровольных программах и коллективных соглашениях;
- з) новую относящуюся к делу информацию;
- и) результаты осуществления программ защиты и поддержания здоровья.

Выполнение требований обеспечения безопасности и охраны здоровья желательно сравнивать с достижениями других организаций в целях совершенствования системы управления охраной труда. При этом необходимо учитывать, что на разработку и внедрение СУОТ оказывают определенное влияние область деятельности организации, ее конкретные задачи, выпускаемая продукция и оказываемые услуги, а также используемые технологические процессы, оборудование, средства индивидуальной и коллективной защиты работников и практический опыт деятельности в области охраны труда.

Контрольные вопросы

1. Принципы безопасности компании «Дюпон».
2. СУОТ компании «Дюпон».
3. Система поведенческого аудита безопасности компании «Дюпон».
4. Мероприятия, входящие в корректирующие и предупреждающие действия по совершенствованию СУОТ.
5. Мероприятия по непрерывному совершенствованию элементов СУОТ и системы в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В издании рассмотрены теоретические и практические аспекты организации ОТ на предприятии с учётом зарубежного опыта. Содержание учебного пособия направлено на ознакомление студентов с процессом планирования, разработки, внедрения и совершенствования системы управления охраной труда, а также приобретение навыков по заполнению документации, связанной с охраной труда в организации. Приведены практические примеры оформления некоторых локальных документов по ОТ.

Полученные при изучении материала знания будут способствовать формированию профессиональных компетенций специалиста в области ОТ у студентов, а также развитию необходимых навыков и умений для планирования мероприятий по охране труда, достижения безопасности труда и сохранения жизни и здоровья работников.

Представленные учебно-методические материалы подготовлены с учётом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. О специальной оценке условий труда [Электронный ресурс] : федер. закон Рос. Федерации от 28 дек. 2013 г. № 426-ФЗ // Рос. газ. – 2013. № 6271. – 30 дек. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/12/30/ocenka-dok.html> (дата обращения: 27.01.2016).

2. ГОСТ 12.0.002-80. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения (утв. Постановлением Госстандарта СССР от 30.09.1980 № 4954) (ред. от 01.11.1990) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : информационно-правовой портал. – Режим доступа : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=STR;n=4587> (дата обращения: 08.04.2015).

3. Коробко, В. И. Охрана труда : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление» [Текст] / В. И. Коробко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 239 с.

4. Гигиенические критерии условий труда : словарь фин. и юрид. терминов [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : информационно-правовой портал. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/law/ref/ju_dict/word/gigienicheskie_normativy_uslovij_truda/ (дата обращения: 08.04.2016).

5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] // Гарант : информационно-правовой портал. – Режим доступа : <http://base.garant.ru/12125268/33/#1033> (дата обращения: 18.04.2016).

6. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ред. 29.12.2015 г.) [Электронный ресурс] : федер. закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ // Гарант : информационно-правовой портал. – Режим доступа : <http://base.garant.ru/12112505/1/#friends#ixzz490T3GVF2> (дата обращения: 18.05.2016).

7. ГОСТ 12.1.005-88. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : информационно-правовой портал. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_136806/ (дата обращения: 08.04.2015).

8. Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 (ред. от 24.12.2014) // КонсультантПлюс : информационно-правовой портал. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29577/b1517ab0fe651ded3c23675a002cf52fd824-5fbb/ (дата обращения: 09.06.2016).

9. Кузнецова, М. Н. Охрана труда : теория, методология, практика [Текст] : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / М. Н. Кузнецова. – М., 2014. – 40 с.

10. Сердюк, В. С. Оценка условий труда : учеб. пособие [Текст] / В. С. Сердюк, Е. В. Бакико, С. В. Янчий. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2015. – 80 с.

11. Система управления охраной труда: путь к непрерывному совершенствованию : доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда – 2011/МОТ, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии [Электронный ресурс]. – М. : МОТ, 2011, 32 с. – Режим доступа : https://docviewer.yandex.ru/?url=http%3A%2F%2Fohranatruda.ru%2F28april%2Fwd_report2011web.pdf&name=wd_report2011web.pdf&lang=ru&c=573bffb80ec3 (дата обращения: 02.04.2016).

12. Кузьмина, О. В. Сравнительный анализ стандартов в сфере регулирования управления профессиональными рисками (на примере российского и польского опыта) / О. В. Кузьмина, С. В. Янчий // Вестник науки и творчества : материалы междунар. мероприятий Общества науки и творчества (г. Казань) за март 2016 года / под общ. Ред. С. В. Кузьмина. – Казань, 2016. – № 3 (3). – С. 160–164.

13. Профессиональные риски: международный опыт в области оценки и управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.trudcontrol.ru/press/News/6177> (дата обращения: 18.05.2016).

14. Филоненко, О. А. Управление безопасностью труда : учеб. пособие [Текст] / О. А. Филоненко, В. С. Сердюк. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2010. – 120 с.

15. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] // Гарант : информационно-правовой портал. – Режим доступа : <http://www.garant.ru/doc/constitution/> (дата обращения: 24.10.2015).

16. Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования. – Введ. в действие приказом Федер. агентства по техн. регулированию и метрологии от 10 июля 2007 г. № 169-ст (с изм. и доп.) [Электронный ресурс] // Гарант : информационно-правовой портал. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/12158141/#ixzz4BKnyk0sL> (дата обращения: 04.06.2016).

17. Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию. – Утв. и введ. в действие приказом Федер. агентства по техн. регулированию и метрологии от 21 апр. 2009 г. № 138-ст) [Электронный ресурс] // Гарант : информационно-правовой портал. – Режим доступа : <http://base.garant.ru/196773/#ixzz4VKoIRzs> (дата обращения: 04.06.2016).

18. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда : (с изм. и доп.) [Электронный ресурс] : приказ Мин-ва труда и социальной защиты РФ от 4 авг. 2014 г. № 524н // Гарант : информационно-правовой портал. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70731928/#ixzz4VKpYwrVh> (дата обращения: 04.06.2016).

19. Овсянкин, А. Д. Охрана труда : учеб. пособие для членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов [Электронный ресурс] / А. Д. Овсянкин , Г. З. Файнбург ; под ред. проф. Г. З. Файнбурга. – Изд. 8-е, испр. и доп. – Владивосток, 2007. – 376 с. – Режим доступа : <http://nashol.com/2012020763348/ohrana-truda-fainburg-g-z-ovsyankin-a-d-potemkin-v-i-2007.html> (дата обращения: 05.04.2016).

19.1. Лыко, И. Управление охраной труда в компании «Дюпон» [Текст] / И. Лыко // Охрана труда. Практикум. – 2015. – № 11. – С. 73–79.

20. Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда [Электронный ресурс] : приказ Мин-ва здравоохранения и социального развития РФ от 26 апр. 2011 г. № 342н // Гарант : информационно-правовой портал. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12086926/> (дата обращения: 16.01.2014).

21. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» [Электронный ресурс] : федер. закон от 28 дек. 2013 г. № 421-ФЗ // Гарант : информационно-правовой портал. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70552680/#help#ixzz4BKqAVMyr> (дата обращения: 16.01.2014).

22. Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению [Электронный ресурс] : приказ Минтруда России от 24.01.2014 г. № 33н / Рос. газета. – № 6343 от 28 марта 2014 г. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2013/12/30/ocenka-dok.html> (дата обращения: 06.05.2014).

23. Корж, В. А. О разработке проекта Федерального закона «О специальной оценке условий труда» [Электронный ресурс] / В. А. Корж. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru> (дата обращения: 29.01.2014).

24. Об утверждении Порядка передачи сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда» [Электронный ресурс] : приказ Минтруда России от 03.07.2014 № 436н // КонсультантПлюс : информационно-правовой портал. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_167414/ (дата обращения: 09.04.2015).

Приложения

1. ОБРАЗЕЦ ПРИКАЗА О НАЗНАЧЕНИИ ОТВЕТСТВЕННЫХ ЛИЦ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

ПРИКАЗ

г. Омск

«__» _____ 201__ г.

№ _____

«О назначении ответственных
лиц по охране труда
в подразделениях завода»

В целях обеспечения организации работ, рабочих мест, оборудования, приспособлений и инструментов, а также средств индивидуальной защиты в соответствии с требованиями правил, норм охраны труда и производственной санитарии и обеспечения выполнения раздела 10 ТК РФ «Охрана труда» в структурных подразделениях предприятия.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить ответственными лицами за охрану труда в подразделениях предприятия в 2016 г. следующих должностных лиц (по цехам):

№ цеха	ФИО	Должность
100	Иванов И.И.	Зам. начальника цеха
107	Петров А.А.	Начальник цеха
231	Сидоров С.С.	Механик цеха

2. Лица, ответственные за охрану труда в подразделениях завода, обязаны следить за состоянием рабочих мест, оборудованием, инструментом, санитарно-бытовыми помещениями и находящимися в них устройствами, средствами индивидуальной и коллективной защиты, обеспеченностью спецодеждой и спецобувью рабочих.

Генеральный директор _____

(подпись)

Ф.И.О.

**2. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК
И СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель Объединенной
профсоюзной организации

Генеральный директор

_____ Ф.И.О.

_____ Ф.И.О.

_____ 201__ г.

_____ 201__ г.

**Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда,
работа в которых дает право на дополнительный отпуск
и сокращенный рабочий день**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)	№№ раздела и пункта Списка*
1	2	3	4	5
1	Токарь, занятый обработкой труб: – в производственных пролетах труболитейных цехов; – в производственных пролетах других трубных цехов	12 6	– –	Раздел I V п. 392(а) 392(б)
2	Токарь по обработке абразивных изделий	12	–	Раздел VI п. 47
3	Маляр, работающий: – внутри камер, машин, агрегатов, отсеков судов, вагонов, цистерн и резервуаров с применением красок, содержащих бензол, метанол и их дериваты – ксилол, толуол и сложные спирты...	12	6	Раздел XIV п. 3(а)
	Электросварщик на полуавтоматических машинах: – на работе с высокомарганцовистыми сталями и титаном	12	6	Раздел XIII п. 12(б)

* Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Приложение № 1 к постановлению Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

3. ЖУРНАЛ РЕГИСТРАЦИИ ВВОДНОГО ИНСТРУКТАЖА

Титульный лист

(Наименование предприятия, организации)

(Служба, район, участок)

Журнал регистрации вводного инструктажа

Начат «__» _____ 201__ г.
Окончен «__» _____ 201__ г.

Оформление страниц журнала

Дата	Фамилия, имя, отчество инструктируемого	Год рождения	Профессия, должность инструктируемого	Наименование производственного подразделения, в которое направляется инструктируемый	Фамилия, инициалы инструктирующего	Подпись	
						инструктирующего	инструктируемого
1	2	3	4	5	6	7	8

4. ЖУРНАЛ РЕГИСТРАЦИИ ПЕРВИЧНОГО ИНСТРУКТАЖА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Дата проведения инструктажа	Фамилия, имя, отчество инструктируемого	Год рождения	Профессия, должность инструктируемого	Вид инструктажа (первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый)	Фамилия, имя, отчество инструктирующего	Подпись инструктирующего	Подпись инструктируемого
1	2	3	4	5	6	7	8

5. ЖУРНАЛ УЧЕТА ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Форма журнала учета инструкций по ОТ для работников предприятия/организации изложена в Приложении № 9 к Методическим рекомендациям по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утвержденным постановлением Минтруда России от 17.12.2002 № 80.

Журнал учета инструкций по охране труда для работников

№ п/п	Дата	Наименование инструкции	Дата утверждения	Обозначение (номер)	Плановый срок проверки	Ф.И.О. и должность работника, производившего учет	Подпись работника, производившего учет
1	2	3	4	5	5	6	7

6. ЖУРНАЛ РЕГИСТРАЦИИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ*

(наименование организации, фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица, его регистрационные данные)

№ п/п	Дата и время НС	Ф.И.О. пострадавшего, год рождения, общий стаж работы	Профессия (должность) пострадавшего	Место, где произошел НС (структурное подразделение)	Индивидуальный номер рабочего места**	Вид происшествия, приведшего к НС	Описание обстоятельств, при которых произошел НС	№ акта формы Н-1 (Н-ПСС) о НС на производстве и дата его утверждения	Последствия несчастного случая (количество дней нетрудоспособности, инвалидный, смертельный исход)	Принятые меры по устранению причин НС
1	2	3	4	5	5.1	6	7	8	9	10

* Журнал регистрации несчастных случаев на производстве подлежит хранению в организации в течение 45 лет.

** Если специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест по условиям труда) не проводилась, столбец 5.1 не заполняется.

7. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ НАРЯД-ДОПУСКОВ

Требования к оформлению наряд-допусков изложены в ПОТ Р О-14000-005-98 «Положение. Работы с повышенной опасностью. Организация проведения».

Наряд-допуск на выполнение работ с повышенной опасностью должен быть оформлен до начала производства этих работ.

Наряд допуск следует оформлять в подразделении, где будут производиться работы с повышенной опасностью. Выдача наряда-допуска должна регистрироваться в специальном журнале.

Форма регистрации выдачи нарядов-допусков приведена далее.

Наряд-допуск может быть выдан на одну смену или на весь период выполнения работ при непрерывном характере их ведения с продлением для каждой смены и оформлен на одного *Ответственного* производителя работ (Наблюдающего) с одной бригадой. Продление наряда-допуска должен оформлять и осуществлять *Допускающий* к работе перед началом каждой смены.

Наряд-допуск должен выписываться в двух экземплярах и заполняться четкими записями чернилами. Исправление текста не допускается.

При выполнении работ с повышенной опасностью силами двух и более бригад на одном объекте наряд-допуск должен выдаваться Ответственному производителю работ для каждой бригады за подписью одного лица. При оформлении нарядов-допусков должны быть разработаны мероприятия, обеспечивающие безопасность работающих с учетом совместного характера выполнения работ бригадами.

Производственные участки, технологические линии и т. п., на которых полностью прекращен производственный процесс, а также здания и сооружения, расположенные вне действующих подразделений организации, выделенные для выполнения на них работ с повышенной опасностью силами подрядной организации или другого подразделения, должны быть для производства работ переданы им по акту. В этом случае оформление наряда-допуска и обеспечение безопасности работников возлагаются на администрацию, организующую работы с повышенной опасностью.

Если через объект, где предполагается выполнение работ с повышенной опасностью, проходят действующие токо-, паро- и газопроводы и т. п. или работают мостовые краны, то такой объект не может быть передан производителю работ по акту для производства на нем работ с повышенной опасностью.

Работы, производимые вблизи действующих линий электропередачи и скрытых коммуникаций, должны быть предварительно согласованы с заинтересованными организациями, а соответствующие документы (схемы коммуникаций и т. д.) должны прилагаться к наряду-допуску.

Форма регистрации выдачи нарядов-допусков.

НАРЯД-ДОПУСК № _____
на выполнение работ с повышенной опасностью

1. НАРЯД

1.1. Производителю работ _____

(должность, фамилия, имя, отчество, название подразделения, организации)

и бригаде в составе человек поручается произвести следующие работы

(содержание, характеристика, место производства и объем работ)

1.2. При подготовке и выполнении работ обеспечить следующие мероприятия по охране и безопасности труда _____

1.3. Начать работы в _____ час _____ мин «__» _____ Г.

1.4. Окончить работы в _____ час _____ мин «__» _____ Г.

1.5. Наряд выдал ответственный руководитель работ _____

(должность, фамилия, имя, отчество, подпись)

1.6. С условиями работы ознакомлены:
ответственный производитель работ _____

(подпись, фамилия, имя, отчество)

допускающий _____

(подпись, фамилия, имя, отчество)

«_____» _____ Г.

2. ДОПУСК

2.1. Инструктаж по охране и безопасности труда в объеме инструкций

(указать инструкции, по которым проведен инструктаж)

проведен бригаде в составе _____ чел., в том числе:

Фамилия, и., о.	Профессия, разряд	Подпись лица, получившего инструктаж	Подпись лица, проводившего инструктаж

2.2. Мероприятия, обеспечивающие безопасность работ, выполнены. Ответственный производитель работ и весь состав бригады с особенностями работы ознакомлен. Объект подготовлен для ведения работ.

Допускающий к работе _____ «____» _____ Г.
(подпись)

2.3. С условиями работы ознакомлен и наряд-допуск получил.

Ответственный производитель работ _____ «____» _____ Г.
(подпись)

2.4. Подготовку рабочего места проверил. Разрешаю приступить к выполнению работ.

Ответственный руководитель работ _____ «____» _____ Г.
(подпись)

3. ОФОРМЛЕНИЕ ЕЖЕДНЕВНОГО ДОПУСКА К РАБОТЕ И ОКОНЧАНИЕ РАБОТ

3.1.

Указанные в наряде-допуске меры безопасности выполнены, персонал проинструктирован, работы разрешены			Работы окончены, рабочее место убрано, персонал с рабочего места выведен		
Начало работ	Подпись производителя работ	Подпись допускающего	Окончание работ	Подпись производителя работ	Подпись допускающего
Число, месяц, время			Число, месяц, время		

3.2. Работы окончены, инструмент и приспособления убраны, персонал с места производства работ выведен.

Наряд-допуск закрыт в _____ час _____ мин «_____» _____ г.

Ответственный производитель работ _____ «_____» _____
(подпись) (дата)

Ответственный руководитель работ _____ «_____» _____
(подпись) (дата)

ЖУРНАЛ УЧЕТА ВЫДАЧИ НАРЯДОВ-ДОПУСКОВ НА ПРОИЗВОДСТВО РАБОТ С ПОВЫШЕННОЙ ОПАСНОСТЬЮ

_____ (название подразделения, организации)

Номер наряда-допуска	Дата выдачи	Краткое описание работ по наряду-допуску	На какой срок выдан наряд-допуск	Фамилия, и.,о., подпись, дата		Фамилия, и.,о., подпись лица, получившего закрытый наряд-допуск по выполнению работ, дата
				выдавшего наряд-допуск	получившего наряд-допуск	

8. ФОРМА АКТА О НЕСЧАСТНОМ СЛУЧАЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Форма Н-1

Один экземпляр направляется
пострадавшему или его доверенному лицу

УТВЕРЖДАЮ

(подпись, фамилия, инициалы работодателя
(его представителя))

« ____ » _____ 20 ____ г.
М.П.

АКТ № _____

о несчастном случае на производстве

1. Дата и время несчастного случая _____

(число, месяц, год и время происшествия несчастного случая,

количество полных часов от начала работы)

2. Организация (работодатель), работником которой является (являлся) пострадавший _____

(наименование, место нахождения, юридический адрес, ведомственная и отраслевая

принадлежность /ОКОНХ основного вида деятельности/; фамилия,

инициалы работодателя физического лица)

Наименование структурного подразделения _____

3. Организация, направившая работника _____

(наименование, место нахождения, юридический адрес, отраслевая принадлежность)

4. Лица, проводившие расследование несчастного случая: _____

(фамилии, инициалы, должности и место работы)

5. Сведения о пострадавшем:

фамилия, имя, отчество _____

пол (мужской, женский) _____

дата рождения _____

профессиональный статус _____

профессия (должность) _____

стаж работы, при выполнении которой произошел несчастный случай, _____

_____ (число полных лет и месяцев)

в том числе в данной организации _____

_____ (число полных лет и месяцев)

6. Сведения о проведении инструктажей и обучения по охране труда

Вводный инструктаж _____

_____ (число, месяц, год)

Инструктаж на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый, целевой) _____

_____ (нужное подчеркнуть)

по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай

_____ (число, месяц, год)

Стажировка: с «__» «_____» 200__ г. по «__» «_____» 200__ г.

_____ (если не проводилась – указать)

Обучение по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай: с «__» _____ 200__ г. по «__» «_____» 200__ г.

_____ (если не проводилось – указать)

Проверка знаний по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай

_____ (число, месяц, год, № протокола)

7. Краткая характеристика места (объекта), где произошел несчастный случай _____

_____ (краткое описание места происшествия с указанием опасных и (или) вредных производственных

_____ факторов со ссылкой на сведения, содержащиеся в протоколе осмотра места несчастного случая)

Оборудование, использование которого привело к несчастному случаю _____

_____ (наименование, тип, марка, год выпуска, организация-изготовитель)

8. Обстоятельства несчастного случая _____

(краткое изложение обстоятельств, предшествовавших несчастному случаю, описание событий

и действий пострадавшего и других лиц, связанных с несчастным случаем, и другие сведения,

установленные в ходе расследования)

8.1. Вид происшествия _____

8.2. Характер полученных повреждений и орган, подвергшийся повреждению, медицинское заключение о тяжести повреждения здоровья _____

8.3. Нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного или наркотического опьянения

(нет, да – указать состояние и степень опьянения в соответствии с заключением по

результатам освидетельствования, проведенного в установленном порядке)

8.4. Очевидцы несчастного случая _____

(фамилия, инициалы, постоянное место жительства, домашний телефон)

9. Причины несчастного случая

(указать основную и сопутствующие причины

несчастного случая со ссылками на нарушенные требования законодательных и иных

нормативных правовых актов, локальных нормативных актов)

10. Лица, допустившие нарушение требований охраны труда: _____

(фамилии, инициалы, должности (профессии) с указанием требований законодательных,

иных нормативных правовых и локальных нормативных актов, предусматривающих их

ответственность за нарушения, явившиеся причинами несчастного случая, указанными в п. 9

настоящего акта; при установлении факта грубой неосторожности пострадавшего указать

степень его вины в процентах)

Организация (работодатель), работниками которой являются данные лица _____

(наименование, адрес)

11. Мероприятия по устранению причин несчастного случая, сроки _____

Подписи лиц, проводивших
расследование несчастного случая

(подпись)

(фамилия, инициалы)

(дата)

9. ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА УЧЕТА СИЗ РАБОТНИКА ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ

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

Наименование СИЗ	№ сертификата или декларации соответствия	Выдано				Возвращено				
		дата	количество	% износа	подпись получившего СИЗ	дата	количество	% износа	подпись сдавшего СИЗ	подпись принявшего СИЗ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ
И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

Данная карточка оформляется согласно Приложению 2 к Стандарту безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденному Приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н.

Лицевая сторона личной карточки

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА № _____
УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ
СРЕДСТВ**

Фамилия _____

Имя _____

Отчество (при наличии) _____

Табельный номер _____

Структурное подразделение _____

Профессия (должность) _____

Дата поступления на работу _____

Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение _____

Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и(или) обезвреживающих средств:

Пункт Типовых норм	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Количество на год

Руководитель структурного подразделения _____

Оборотная сторона личной карточки

Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Свидетельство о государственной регистрации, сертификат соответствия	Выдано			
		дата	количество (г/мл)	способ выдачи (индивидуально; посредством дозирующей системы)	расписка в получении

Руководитель структурного подразделения _____

**10. ПРОГРАММА ПРОВЕДЕНИЯ ВВОДНОГО ИНСТРУКТАЖА
(НА ПРИМЕРЕ ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ)**

№ п/п	Наименование темы	Время проведения, мин	Используемые документы
1	Общие сведения об Обществе. Характерные особенности трудовой деятельности	2	–
2	Трудовой договор, рабочее время и время отдыха, ОТ женщин и лиц моложе 21 года	2	Трудовой договор
3	Правила внутреннего трудового распорядка Общества	3	Правила внутреннего трудового распорядка
4	Гарантии права работников на труд в условиях соответствия требованиям ОТ	1	Положение об ОТ
5	Основные направления деятельности Общества по обеспечению безопасности УТ	2	Положение об ОТ
6	Обязанности работника в области ОТ	2	Положение об ОТ
7	Обеспечение УТ персонала, занятого офисной работой. Оборудование РМ	1	Положение об ОТ
8	Основные ОВПФ, характерные для труда в повседневной деятельности	2	Положение об ОТ
9	Основные требования производственно-санитарной и личной гигиены	1	Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»
10	СИЗ. Порядок и нормы выдачи, сроки носки	1	Положение об ОТ
11	Требования безопасности при эксплуатации вычислительной и копировальной техники, электрических аппаратов бытового назначения	5	Инструкция по ОТ
12	Требования безопасности при проведении хозяйственных работ	5	Инструкция по ОТ
13	Обеспечение травмобезопасности и безаварийности в повседневной деятельности	2	Положение об ОТ
14	НС, подлежащие расследованию и учету	1	Трудовой кодекс РФ
15	Первая помощь пострадавшим. Действия персонала при возникновении НС на РМ	5	Инструкция по ОТ
	ВСЕГО	35	

11. АКТ О РАССЛЕДОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач центра
государственного
санитарно-эпидемиологического
надзора

_____ (Ф.И.О., подпись)

«_____» _____ ГОД

Печать

Акт о случае профессионального заболевания от «_____» _____ года

1. _____
(фамилия, имя, отчество и год рождения пострадавшего)

2. Дата направления извещения _____
(наименование лечебно-профилактического учреждения, юридический адрес)

3. Заключительный диагноз _____

4. Наименование организации _____
(полное наименование, отраслевая принадлежность,
_____ форма собственности, юридический адрес, коды ОКПО, ОКОНХ)

5. Наименование цеха, участка, производства _____

6. Профессия, должность _____

7. Общий стаж работы _____

8. Стаж работы в данной профессии _____

9. Стаж работы в условиях воздействия вредных веществ и неблагоприятных
производственных факторов _____

_____ (виды фактически выполняемых работ в особых условиях, не указанных
в трудовой книжке, вносятся с отметкой «со слов работающего»)

_____ Форма заполняется согласно Постановлению Правительства РФ от 15.12.2000 г. № 967
«Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний»
(с изменениями и дополнениями).

10. Дата начала расследования _____
Комиссией в составе _____ и
председателя _____
(Ф.И.О., должность)
членов комиссии _____
(Ф.И.О., должность)

проведено расследование случая профессионального заболевания _____
(диагноз)

и установлено:

11. Дата (время) заболевания _____
(заполняется при остром профессиональном заболевании)

12. Дата и время поступления в Центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора извещения о случае профессионального заболевания или отравления _____

13. Сведения о трудоспособности _____
(трудоспособен на своей работе, утратил трудоспособность,

переведен на другую работу, направлен в учреждение

государственной службы медико-социальной экспертизы)

14. Профессиональное заболевание выявлено при медицинском осмотре, при обращении (нужное подчеркнуть) _____

15. Имелось ли у работника ранее установленное профессиональное заболевание, направлялся ли в Центр профессиональной патологии (к врачу-профпатологу) для установления профессионального заболевания _____

16. Наличие профессиональных заболеваний в данном цехе, участке, производстве или (и) профессиональной группе _____

17. Профессиональное заболевание возникло при обстоятельствах и _____
условиях: _____

(дается полное описание конкретных фактов несоблюдения технологических

регламентов, производственного процесса, нарушения транспортного режима

эксплуатации технологического оборудования, приборов, рабочего

инструментария; нарушения режима труда, аварийной ситуации, выхода из

строя защитных средств, освещения; несоблюдения правил техники

безопасности, производственной санитарии; несовершенства технологии,

механизмов, оборудования, рабочего инструментария; неэффективности

работы систем вентиляции, кондиционирования воздуха, защитных средств,

механизмов, средств индивидуальной защиты; отсутствия мер и средств

спасательного характера, приводятся сведения из санитарно-гигиенической

характеристики условий труда работника и других документов)

18. Причиной профессионального заболевания или отравления послужило: длительное, кратковременное (в течение рабочей смены), однократное воздействие на организм человека вредных производственных факторов или веществ _____

(указывается количественная и качественная

характеристика вредных производственных факторов в соответствии

с требованиями гигиенических критериев оценки и классификации условий

труда по показателю вредности и опасности факторов производственной

среды, тяжести и напряженности трудового процесса)

19. Наличие вины работника (в процентах) и ее обоснование

20. Заключение: на основании результатов расследования установлено, что настоящее заболевание (отравление) является профессиональным и возникло в результате _____

Непосредственной _____

(указываются конкретные обстоятельства и условия)

причиной заболевания послужило _____

(указывается конкретный вредный производственный фактор)

21. Лица, допустившие нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил и иных нормативных актов: _____

(Ф.И.О., с указанием нарушенных ими положений, правил и иных актов)

22. В целях ликвидации и предупреждения профессиональных заболеваний или отравлений предлагается: _____

23. Прилагаемые материалы расследования _____

24. Подписи членов комиссии:

Ф.И.О.

дата

М.П.