

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Пензенский государственный университет» (ПГУ)

Л. А. Авдони́на, И. Д. Горешник, А. А. Заонегин

ОХРАНА ТРУДА В СИСТЕМЕ
«ЧЕЛОВЕК – ТЕХНИЧЕСКАЯ СИСТЕМА –
ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ СРЕДА»

Учебное пособие

Под общей редакцией
доктора технических наук, профессора
Н. Н. Вершинина

Пенза
Издательство ПГУ
2022

УДК 614.8.084
ББК 68.9я73
А18

Рецензенты:

доктор технических наук, профессор, заведующий кафедрой
«Технология и оборудование машиностроения»
Пензенского государственного университета
А. Е. Зверовицков;

кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой
«Инженерная экология» Пензенского государственного университета
архитектуры и строительства
Л. М. Хурнова

Авдони́на, Любовь Александровна.
А18 Охрана труда в системе «Человек – Техническая система – Производственная среда» : учеб. пособие / Л. А. Авдони́на, И. Д. Горешник, А. А. Заонегин ; под общ. ред. д-ра техн. наук, проф. Н. Н. Вершинина. – Пенза : Изд-во ПГУ, 2022. – 208 с.

ISBN 978-5-907521-70-4

Рассмотрены вопросы, связанные с трудовой деятельностью человека, основными принципами безопасности труда и принципами обеспечения охраны труда на законодательном уровне; основы управления охраной труда в организации, внедрение современных систем управления. Проанализированы вопросы специальной оценки условий труда, организации обучения по охране труда, порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, предупреждения профессиональной заболеваемости. Рассмотрены безопасность технологических процессов и производств, обеспечение электробезопасности, пожарной безопасности и безопасности работников в аварийных ситуациях. В последней главе представлены вопросы социальной защиты пострадавших на производстве.

Издание подготовлено на кафедре «Техносферная безопасность» и в Государственном межотраслевом центре охраны труда Пензенского государственного университета и предназначено для обучающихся по направлению подготовки 20.03.01 «Техносферная безопасность», а также может быть полезно обучающимся и слушателям всех форм повышения квалификации и профессиональной переподготовки по охране труда, руководителям и специалистам для самостоятельной работы по повышению уровня знаний в этой области.

**УДК 614.8.084
ББК 68.9я73**

ISBN 978-5-907521-70-4

© Пензенский государственный
университет, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	7
Р а з д е л 1. ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	8
1.1. Трудовая деятельность человека.....	8
1.1.1. Общие понятия о трудовой деятельности человека	8
1.1.2. Общие сведения об организме человека.....	10
1.1.3. Организм человека и внешняя среда.....	15
1.1.4. Условия труда.....	17
1.2. Основные принципы обеспечения безопасности труда.....	22
1.2.1. Понятие «безопасность труда»	22
1.2.2. Идентификация опасностей и оценка риска.....	25
1.2.3. Основные принципы обеспечения безопасности труда	26
1.3. Основные принципы обеспечения охраны труда	27
1.3.1. Понятие «охрана труда»	27
1.3.2. Понятие социально приемлемого риска	28
1.3.3. Основные принципы обеспечения охраны труда.....	29
1.3.4. Состояние условий труда в Российской Федерации.....	30
1.3.5. Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда	31
1.3.6. Экономическое обеспечение охраны труда.....	32
1.4. Основные положения трудового права.....	34
1.4.1. Основные понятия трудового права	34
1.4.2. Международные трудовые нормы.....	36
1.4.3. Нормы российского трудового права.....	37
1.4.4. Трудовой договор между работником и работодателем	39
1.4.5. Дисциплина труда и методы ее обеспечения	49
1.4.6. Внутренний трудовой распорядок.....	50
1.4.7. Соблюдение режима труда и отдыха	51
1.4.8. Социальное партнерство	53
1.4.9. Особенности регулирования труда женщин.....	57
1.4.10. Особенности регулирования труда молодежи	61
1.5. Правовые основы охраны труда	62
1.5.1. Правовые источники охраны труда.....	62
1.5.2. Нормативные документы МОТ по охране труда	63
1.5.3. Государственная политика в сфере охраны труда	64
1.5.4. Гарантии права работников на безопасный труд.....	66
1.6. Государственное регулирование в сфере охраны труда	67
1.6.1. Основные принципы государственного регулирования в сфере охраны труда в рыночной экономике.....	67
1.6.2. Государственное управление охраной труда.....	69
1.6.3. Регулирование деятельности работодателя через региональные рынки услуг по охране труда.....	70
1.6.4. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и охраной труда.....	72
1.6.5. Органы государственного специализированного надзора	73

1.6.6. Государственная экспертиза условий труда.....	74
1.6.7. Организация общественного контроля	74
1.7. Государственные нормативные требования охраны труда	75
1.7.1. Основы принятия и применения государственных нормативных требований охраны труда	75
1.7.2. Виды подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда	76
1.7.3. Нормативные акты по безопасности труда	78
1.7.4. Закон о техническом регулировании	83
1.7.5. Действие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права	85
1.8. Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка	86
1.8.1. Основные типы работников	86
1.8.2. Трудовые обязанности работника	88
1.8.3. Права и трудовые обязанности работника по охране труда	90
1.9. Обязанности и ответственность должностных лиц по соблюдению требований законодательства о труде и об охране труда	93
1.9.1. Должностные лица и их обязанности	93
1.9.2. Ответственность должностных лиц	100
Р а з д е л 2. ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	104
2.1. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда	104
2.1.1. Обязанности работодателя по охране труда	104
2.1.2. Основные мероприятия по охране труда в организации	106
2.1.3. Служба охраны труда учреждения и ее функции.....	109
2.1.4. Распределение обязанностей по охране труда работодателем среди работников	113
2.1.5. Организация контроля по охране труда.....	115
2.1.6. Использование услуг специализированных организаций в сфере охраны труда	117
2.2. Управление внутренней мотивацией работников на безопасный труд и соблюдение требований охраны труда	117
2.2.1. Общие понятия о внутренней мотивации человека	117
2.2.2. Человеческий фактор в обеспечении безопасности	118
2.2.3. Общие принципы подбора работников.....	119
2.2.4. Управление мотивацией деятельности работников по охране труда	121
2.2.5. Организация смотров-конкурсов по охране труда	121
2.2.6. Понятие «культура охраны труда».....	123

2.2.7. Всемирный день охраны труда	124
2.3. Социальное партнерство работодателя и работников	
в сфере охраны труда.....	124
2.3.1. Работники и их доверенные лица	124
2.3.2. Комитеты (комиссии) по охране труда	125
2.3.3. Уполномоченные (доверенные) лица	
по охране труда	127
2.3.4. Планирование мероприятий по охране труда	
и разработка программ по улучшению условий	
и охраны труда в учреждении.....	128
2.3.5. Коллективный договор	128
2.4. Организация системы управления охраной труда.....	132
2.4.1. Внедрение современных систем управления –	
ведение времени и глобализации экономики	132
2.4.2. Основные понятия и термины современных	
систем управления	135
2.4.3. Основные документы по системам управления	
охраной труда	138
2.4.4. Требования к системе управления охраной труда	140
2.4.5. Внедрение и обеспечение функционирования	
системы управления охраной труда	144
2.4.6. Контроль результативности охраны труда	148
2.4.7. Рассмотрение (анализ) руководством учреждения	
функционирования системы управления охраной труда	150
2.4.8. Действия по совершенствованию системы управления	
охраной труда	151
2.4.9. Создание и внедрение системы управления охраной труда	152
2.5. Специальная оценка условий труда	153
2.5.1. Цели и задачи специальной оценки	
условий труда	153
2.5.2. Порядок проведения специальной оценки	
условий труда	153
2.5.3. Порядок подготовки к проведению специальной	
оценки условий труда	155
2.5.4. Идентификация потенциально вредных	
и (или) опасных производственных факторов	156
2.5.5. Исследования и измерения вредных	
и (или) опасных производственных факторов	157
2.5.6. Классификация условий труда.....	158
2.5.7. Результаты проведения специальной оценки	
условий труда	160
2.5.8. Особенности проведения специальной оценки	
условий труда на отдельных рабочих местах.....	161
2.5.9. Проведение внеплановой специальной оценки	
условий труда	162
2.5.10. Заключительные положения	162
2.6. Разработка инструкций по охране труда	163
2.6.1. Назначение инструкций.....	163

2.6.2. Порядок разработки и утверждения инструкций.....	164
2.6.3. Содержание и написание инструкции	167
2.7. Организация обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.....	172
2.7.1. Порядок обучения	172
2.7.2. Обучение безопасным методам и приемам труда. Инструктирование	175
2.8. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	177
2.8.1. Общие требования к средствам индивидуальной защиты	177
2.8.2. Средства защиты головы.....	178
2.8.3. Средства защиты лица	179
2.8.4. Средства защиты тела.....	179
2.8.5. Средства защиты рук	179
2.8.6. Средства защиты ног	180
2.8.7. Особые виды средств индивидуальной защиты	181
2.8.8. Обязанности должностных лиц работодателя по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты	184
2.8.9. Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты	185
2.9. Основы предупреждения профессиональной заболеваемости.....	189
2.9.1. Основы профилактики профессиональных заболеваний	189
2.9.2. Профессиональный отбор работников.....	190
2.9.3. Предварительные и периодические медицинские осмотры	191
2.9.4. Обеспечение работников молоком и другими равноценными продуктами.....	192
2.9.5. Санитарно-бытовое обслуживание работников.....	194
2.9.6. Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	196
2.10. Документация и отчетность по охране труда	199
2.10.1. Перечень необходимой документации по охране труда	199
2.10.2. Перечень необходимых документов службы охраны труда	200
2.10.3. Перечень необходимых документов по охране труда на рабочих местах.....	201
2.10.4. Отчетность в области охраны труда	201
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	203
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	204

ВВЕДЕНИЕ

Законодательством Российской Федерации определено, что вся непосредственная работа по охране труда, т.е. работа по предотвращению производственных травм (несчастных случаев на производстве) и профессиональных заболеваний, возложена на работодателя, а следовательно, зависит от деятельности работников организации. Именно на специалистах по охране труда держится вся работа по обеспечению безопасности и гигиены труда на каждом рабочем месте, охраны труда всего трудового коллектива и тем самым по обеспечению производительного труда и устойчивого развития всего предприятия. Поэтому в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) записано, что все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 «Обучение в области охраны труда»).

Основными причинами производственного травматизма и профессиональных заболеваний являются неблагоприятные условия труда и недостаточный уровень безопасности производства. Под условиями труда понимают совокупность факторов производственной среды и организации производственного процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека, поэтому цель обеспечения охраны и безопасности труда – защита работников от опасных и вредных факторов производства. Особенно важным направлением обеспечения безопасности является обеспечение электробезопасности, пожарной безопасности, безопасности работников в аварийных ситуациях. Если работники по каким-то причинам теряют здоровье на производстве, то в этом случае вступает в действие социальная защита и пострадавшим оказывается медицинская и материальная помощь.

Охрана труда жизненно необходима и работнику, и работодателю, и обществу в целом, и каждый из них обретает в охране труда свою «выгоду». С этих позиций и должна строиться реальная работа по организации охраны труда на уровне работодателя.

РАЗДЕЛ 1

ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1.1. ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА

1.1.1. Общие понятия о трудовой деятельности человека

Понятия «*трудовая деятельность*» и «*человек*» неразрывно связаны на всей протяженности исторического развития человека как биологического вида и человечества как социального сообщества. Именно через трудовую деятельность *Homo erectus* (человек прямоходящий) в ходе длительной эволюции стал *Homo sapiens* (человек разумный).

Напомним, что *деятельность* – специфическая для человека форма активности, направленная на целесообразное преобразование окружающего мира для удовлетворения тех или иных потребностей личности или общества.

Важнейшей формой деятельности является трудовая деятельность.

Трудовая деятельность – это осознанная целесообразная деятельность человека, требующая приложения усилий и направленная на преобразование окружающего мира для удовлетворения тех или иных потребностей личности или общества, в том числе производство тех или иных товаров или оказание услуг.

Основой трудовой деятельности является *простой процесс труда*, осуществляемый трудящимся человеком (*субъектом труда*) по преобразованию *предмета труда* с помощью *средств труда* и *орудий труда* в *продукт труда*.

Простой процесс труда настолько полно, ярко и наглядно олицетворяет процесс преобразования внешнего мира человеком, что его часто называют просто *трудом*.

Физический труд – одна из основных форм простого процесса труда, которая характеризуется существенным преобладанием физической нагрузки человека над психической. Трудясь физически, человек использует мышечную энергию и силу для приведения «в действие» средств и орудий труда и частично «управляет» этим «действием».

Физический труд может потребовать значительных *физических усилий* (подъем и перемещение тяжести) или *высокой напряженности*, когда какое-то движение надо выполнять в высоком ритме, или *выносливости*, если определенное действие надо производить длительное время.

Весь прогресс человечества связан с «освобождением» от физического труда. Вначале весь физический труд был *ручным трудом* (в современной фразеологии – немеханизированным и неавтоматизированным).

Механизация труда (особенно использование ручного механизированного инструмента) не меняет его характера – труд остается физическим репродуктивным трудом – а лишь смещает акценты, уменьшая использование мускульной энергии человека и заменяя ее другими видами (электрический ток, сжатый воздух и пр.) в основном процессе. Например, изобретение бензопилы решило вопрос об облегчении движения зубьев пилы, но усилия по углублению надреза и удержанию на весу самой пилы (достаточно тяжелой) остались за мускульной силой человека.

Отличительной чертой *механизированного труда* (при выполнении одной и той же работы) является уменьшение участия крупных мышечных групп и увеличение значимости участия более мелких мышечных групп при одновременном значительном возрастании скорости и точности движений. В целом тяжесть труда снижается, но для ряда операций нарастает напряженность работы, требующая большей внимательности и координации движений человека. Одновременно механизированный труд требует наличия у работника специальных знаний по управлению механизированным инструментом и умений (двигательные навыки).

Следующим шагом к освобождению человека от физического труда является автоматизация. Она вытесняет человека из простого процесса труда, оставляя за ним функции участия в других простых процессах труда, связанных с разработкой, наладкой, контролем автоматизированного оборудования.

Умственный труд – вторая из основных форм простого процесса труда, которая характеризуется преобладанием психической (умственной) нагрузки человека над физической (мускульной). В процессе умственного труда человек в основном использует свои интеллектуальные возможности. Умственный труд также может быть репродуктивным, шаблонным, рутинным, монотонным и неинтересным.

Технический прогресс уменьшает роль физического труда в процессе производства и увеличивает роль умственного. При этом исчезают одни проблемы, но неизбежно возникают другие.

Ответственность оператора за своевременное распознавание сигнальной информации и принятие правильного решения (водитель, машинист электровоза, пилот самолета, диспетчер и т.д.), быстрота смены ситуации (диспетчер аэропорта), непрерывающаяся монотонность репродуктивного труда, требующего внимания и сосредоточенности (кассир супермаркета), и многое другое ставят новые проблемы облегчения умственного труда на повестку дня XXI в.

Характер организации труда существенно меняется, когда вместо одного человека совместно трудятся несколько человек. Все хорошо знают, что организация труда одного, двух, трех и более человек – совершенно разные задачи, вносящие свои проблемы в запланированное осуществление простого процесса труда.

Однако труд большого количества людей, труд в обществе значительно отличается от труда одного человека не только своей организацией, но и наличием связанных с простым процессом труда социально-трудовых отношений.

Эти отношения отражают формы и методы привлечения к труду, распределения трудовых функций между людьми, распределения продукта труда и участия работников в управлении организациями; методы поддержания дисциплины труда; способы создания здоровых и безопасных условий в процессе трудовой деятельности и т.п.

Человек – существо социальное, да и труд – источник всякого богатства, а потому носит двойственный характер. Он не только выступает как простой процесс труда по преобразованию материального мира, но и как *социальное отношение* (часто говорят социально-трудовое отношение) участвующих (прямо или косвенно) в нем людей.

Социальный (или социально-экономический) характер труда обусловлен формой собственности на средства производства. По этому признаку различают *частный труд* (собственник или арендатор) и *наемный труд*.

Частный труд – это труд собственника средств производства либо их арендатора на самого себя (и на свой страх и риск). При этом социальный характер труда остается неизменным независимо от того, предназначен ли продукт труда на продажу (товарное производство) или для личного потребления (натуральное хозяйство).

Занимающийся этим трудом человек является одновременно собственником средств производства, его организатором и исполнителем (тружеником).

Наемный труд – это труд *наемного работника* (владеющего только своей рабочей силой) в интересах нанимателя (*работодателя*), владеющего на правах собственности или аренды средствами производства и выступающего организатором производства. Такой труд осуществляется за какое-либо вознаграждение (чаще всего заработная плата). При этом отношения работника и работодателя можно рассматривать как сделку по купле-продаже рабочей силы (найм) на *рынке труда*. Для работника наемный труд служит источником средств к существованию, а для работодателя – источником извлечения прибыли, богатства.

Всемирное и всеобщее разделение труда, безудержный рост масштабов современного товарного производства привели к доминированию наемного труда, часто называемого еще *профессиональным*, т.е. трудом по той или иной профессии.

Как и любая другая деятельность, трудовая деятельность чревата опасностями, в том числе для жизни и здоровья занятого в простом процессе труда человека. Чтобы им противостоять, нужно знать особенности строения и функционирования организма человека. Этому посвящен следующий вопрос нашего курса.

1.1.2. Общие сведения об организме человека

Современный человек прошел длительный эволюционный путь приспособления к окружающей среде. Человеческий организм представляет собой единое целое, все системы и органы которого развиваются и функционируют во взаимной зависимости и обусловленности.

Все системы организма состоят из различных органов, функционально взаимосвязанных друг с другом. Органы построены из различных тканей, состоящих из клеток и межклеточного вещества, где происходят различные биохимические процессы. В каждом органе имеются кровеносные сосуды, а в большинстве еще и лимфатические. Ко всем органам подходят и разветвляются в них нервы.

Костно-мышечная система образует опорно-двигательный аппарат человека и обеспечивает автономность организма, возможность совершения им различных движений и перемещения в пространстве. Кроме того, кости, мышцы и кожа обеспечивают защиту внутренних органов от непосредственного воздействия внешней среды. В частности, сердце и легкие защищены грудной клеткой и мышцами груди и спины; органы брюшной полости (желудок, кишечник, почки) – нижним отделом позвоночника, костями таза, мышцами спины и живота; головной мозг защищен костью черепа, а спинной спрятан в позвоночном канале.

Опорную, двигательную и защитную функции выполняет скелет, состоящий из 206 костей и их соединений. Скелет можно условно разделить на две части: осевой скелет (кости головы, шеи и туловища) и добавочный скелет (кости верхних и нижних конечностей и их поясов – плечевого и тазового).

Кости состоят из губчатой костной ткани, покрытой снаружи надкостницей, внешний слой которой несет защитную функцию, а внутренний содержит нервные волокна и кровеносные сосуды. Простой ушиб надкостницы чреват ее повреждением и воспалением.

Все кости соединяются друг с другом. Эти соединения могут быть разделены на две группы: непрерывные соединения, не имеющие полости, и прерывные соединения, в которых имеется полость – суставы. Непрерывные соединения образуются с помощью соединительной ткани (соединения костей черепа) или хряща (тела позвонков). Прерывные соединения – суставы – образуются внутри суставной

сумки, а кости, образующие суставы, соединяются очень прочными связками из соединительной ткани.

Все в теле человека «рассчитано» на обычные повседневные нагрузки. При резком движении со значительной амплитудой мышцы и связки растягиваются сильнее обычного, и может произойти *растяжение связок*. Отдельные волокна могут даже разорваться, что вызывает сильную боль и образование около сустава синяка – гематомы. Более того, при неудачном движении с большой амплитудой в «запрещенном» направлении возможен вывих – выход суставной головки из суставной впадины, который иногда сопровождается растяжениями связок и мышц, и даже разрывом суставной сумки. Порванные связки причиняют много неприятностей, так как очень плохо восстанавливаются.

Мышцы – это анатомические структуры, с помощью которых осуществляется движение. Залогом этого является способность их к сокращению под влиянием нервных сигналов. Мышцы становятся максимально эластичными, когда находятся в тепле. Поэтому интенсивную физическую работу всегда необходимо начинать легким разогревом мышц. Разогретые мышцы нужно беречь от охлаждения, например, сквозняком. Воздействие холода на разогретые мышцы может привести к миозиту («простуда» мышц), а то и мышечным невралгиям. После усиленных физических нагрузок в мышцах накапливается молочная кислота. В небольших количествах это нормально. В больших – молочная кислота может спровоцировать необратимые повреждения мышечной ткани.

У мышц на обоих концах имеются сухожилия, посредством которых они прикрепляются к костям. Сухожилия способны выдерживать большую нагрузку при растяжении. Поврежденное сухожилие, как и связка, плохо восстанавливается в отличие от быстро заживающей кости.

Скелет вместе с мышцами поддерживает все другие органы, придает телу определенную форму и положение в пространстве, образует двигательный аппарат. При этом кости скелета выполняют пассивную роль, а поперечнополосатые мышцы – активную. Отдельные части скелета, например, черепная коробка, позвоночник, предохраняют другие органы (головной и спинной мозг) от механических воздействий. Такую же защитную роль осуществляют и многие мышцы.

Важную защитную функцию в организме выполняют кожа и различные слизистые оболочки, непосредственно соприкасающиеся с внешней средой. Помимо защитных функций кожа участвует в обмене веществ и терморегуляции.

Сердце и кровеносные сосуды образуют замкнутую систему, по которой кровь движется благодаря сокращениям сердечной мышцы и стенок сосудов. Кровеносные сосуды делятся на три основных типа: артерии, капилляры и вены.

Артерии несут кровь от сердца. Они разветвляются на сосуды все меньшего диаметра, по которым кровь поступает во все части тела. Ближе к сердцу артерии имеют наибольший диаметр (примерно с большой палец руки), в конечностях они размером с карандаш. В самых отдаленных от сердца частях тела кровеносные сосуды столь малы, что различимы лишь под микроскопом. Именно эти микроскопические сосуды, капилляры, снабжают клетки кислородом и питательными веществами. После чего кровь, нагруженная конечными продуктами обмена веществ, направляется в сердце по сети сосудов, называемых венами, а из сердца – в легкие, где происходит газообмен, в результате которого кровь насыщается кислородом.

Повреждение капилляров – факт неприятный, но не опасный. В нормальных условиях кровотечение из поврежденного капилляра прекращается в течение нескольких секунд. Повреждение артерии грозит быстрой потерей большого количества крови и смертью.

Сердце – мощный четырехкамерный мышечный орган, нагнетающий кровь через систему полостей и клапанов в систему кровообращения. Находящееся в грудной клетке сердце достаточно надежно защищено от большинства механических повреждений туловища. Однако оно не защищено от сильного стресса или эмоционального напряжения. Болезни сердца – одна из основных причин смертности человека.

Лимфатическая система возвращает в кровеносную систему тканевые жидкости, не просочившиеся в капилляры. Эти жидкости попадают в лимфатические капилляры, затем лимфа по протокам проходит лимфатические узлы, а оттуда направляется в подключичную вену.

Дыхательная, пищеварительная и выделительная системы обеспечивают потребление из окружающей среды жизненно необходимых веществ и удаление продуктов метаболизма (биохимические процессы жизнедеятельности).

Дыхательная система осуществляет газообмен между организмом и внешней средой – внешнее дыхание, которым называют обмен газами между кровью, протекающей через малый круг кровообращения, и внешней средой. Внешнее дыхание полностью осуществляется в альвеолах легких, которые окружены густой сетью капилляров. Небольшой газообмен (1–2 % от общей величины) осуществляется через кожу и желудочно-кишечный тракт.

В воздухопроводящих путях (полость носа, носоглотка, глотка, гортань, трахея, бронхи и бронхиолы) происходят очистка воздуха от пыли, увлажнение его и нагревание до температуры тела. Поступление и удаление воздуха из легких обеспечиваются действием дыхательной мускулатуры (межреберные мышцы), а также диафрагмой и мышцами плечевого пояса.

Пищеварительная система поставляет организму человека основное количество питательных веществ (белки, жиры, углеводы, соли и витамины), необходимых ему для процессов синтеза и энергетических потребностей.

Неусвоенные вещества и продукты метаболизма должны быть удалены из организма, что и обеспечивает выделительная система.

Основное количество ненужных организму веществ, образующихся в процессе обмена веществ и в результате распада собственных структур организма, удаляется через желудочно-кишечный тракт в виде каловых масс и газов.

Другой путь выделения из организма неусвоенных веществ и продуктов распада собственных тканей представляет собой экскрецию (удаление) с мочой и потом.

Эндокринная система состоит из желез внутренней секреции, не имеющих выводных протоков. Они производят химические вещества, называемые гормонами, которые поступают непосредственно в кровь и оказывают регуляторное действие на отдаленные от соответствующих желез органы.

Анатомически нервная система состоит из центральной и периферической. Центральная нервная система включает головной и спинной мозг, а периферическая – черепно-мозговые и спинномозговые нервы, а также нервные узлы и сплетения вне спинного и головного мозга.

Поступающая сенсорная информация подвергается обработке, проходя специфические проводящие пути: например, болевые, зрительные или слуховые нервные волокна. Чувствительные проводящие пути идут в восходящем направлении к центрам головного мозга. Результат деятельности центральной нервной системы – активность, в основе которой лежит сокращение или расслабление мышц либо секреция или прекращение секреции желез.

Вегетативная, или автономная, нервная система регулирует поддержание относительно стабильного состояния внутренней среды организма: постоянной

температуры тела или кровяного давления, соответствующего потребностям организма. Вегетативная нервная система делится на симпатическую и парасимпатическую.

Симпатическая система стимулирует те процессы, которые направлены на мобилизацию сил организма в экстремальных ситуациях или в условиях стресса. Парасимпатическая же система способствует накоплению или восстановлению энергетических ресурсов организма.

Центральная нервная система регулирует деятельность всех органов, систем и всего организма в целом в соответствии с условиями внешней среды, изменяя функционирование работы отдельных органов и систем.

Чтобы запустить все системы в работу, центральная нервная система должна иметь информацию о состоянии внешней среды. Эту функцию (обеспечение информацией) выполняют различные анализаторы и рецепторы органов чувств.

Любой анализатор состоит из рецептора, проводящих нервных путей и мозгового конца. Часть рецепторов приспособлена к восприятию изменений в окружающей среде (экстерорецепторы), а часть – во внутренней (интерорецепторы). Рецептор преобразует энергию раздражителя в нервный импульс. Проводящие пути передают нервные импульсы в кору головного мозга. Между рецепторами и мозговым концом существует двусторонняя связь, которая обеспечивает саморегуляцию анализатора.

Исключительную роль в жизни человека и его взаимоотношениях с внешним миром играет зрительный анализатор. С его помощью мы получаем львиную долю (порядка 90 %) информации. Посредством зрения мы практически мгновенно познаем форму, величину, цвет предмета, определяем направление и расстояние до него. Зрительный анализатор включает в себя глаз, зрительный нерв и зрительный центр, располагающийся в затылочной доле коры головного мозга.

Глаз представляет собой сложную оптическую систему, где ограничителем светового потока, несущего информацию, является зрачок. В зависимости от яркости света размер его изменяется. Попав в глаз через зрачок, световые лучи, преломляясь на поверхности глазного яблока, в роговице, хрусталике и стекловидном теле, сходятся на сетчатке, создавая на ней изображение видимого предмета. Сетчатка выстилает заднюю половину глазного яблока и состоит из светочувствительных рецепторов – палочек и колбочек.

Колбочки и палочки выполняют различные функции. Колбочки позволяют четко различать мелкие детали и цвет предметов, но требуют для этого хорошей освещенности, а потому обеспечивают так называемое «дневное» зрение. «Ночное» же зрение осуществляется с помощью палочек сетчатки, которые способны реагировать на слабое освещение, но не позволяют различать мелкие детали и цветность.

Кроме того, глаз дает нам возможность судить о пространственном расположении предметов внешней среды. Такая оценка расстояний «на глаз» называется глазомером.

Вторым по важности после зрительного анализатора является слуховой. Только он позволяет нам получать информацию вне поля зрения (например, из-за спины или в темноте) с различных расстояний практически мгновенно.

Слуховой анализатор реагирует на акустические колебания в диапазоне частот от 16 до 20 000 Гц. С его помощью мы слышим речь других людей.

Воспринимающей частью звукового анализатора является ухо, состоящее из трех отделов: наружное, среднее и внутреннее. Известное всем наружное ухо состоит из ушной раковины и наружного слухового канала, затянутого упругой барабанной перепонкой, которая разграничивает наружное и среднее ухо. Полость среднего уха сообщается с полостью носоглотки посредством евстахиевой трубы,

по которой во время глотания воздух проходит в полость среднего уха. Внутреннее ухо отличается наиболее сложным устройством и находится в толщине височной кости черепа. Именно там располагаются рецепторы, воспринимающие раздражение и вызывающие нервный импульс, который передается в соответствующий отдел коры больших полушарий головного мозга, где и синтезируется слуховое представление.

Следующий анализатор – обоняние – также позволяет получать информацию с больших расстояний, однако им гораздо лучше владеют представители животного мира, чем человек. Обонятельные рецепторы находятся в носу и воспринимают в воздухе ничтожнейшие количества вещества, ощущаемые как запах.

Еще один анализатор – вкус – позволяет получать информацию о качестве пищи. Мы ощущаем вкус рецепторами, расположенными на языке и слизистой ротовой полости.

Еще один анализатор – осязание, под которым мы понимаем ощущения, возникающие при непосредственном воздействии раздражителя на поверхность кожи.

Тактильный анализатор воспринимает прикосновение и давление на рецепторы кожи. Кожа различных частей тела имеет разную чувствительность, наиболее высока она на кончиках (подушечках) пальцев. Рецепторы тактильного анализатора позволяют нам уверенно различать локализацию даже кратковременного прикосновения. Однако осязание не мешает нам сидеть или лежать часами, потому что характерной особенностью тактильного анализатора является быстрое развитие адаптации к раздражителю, т.е. исчезновение чувства прикосновения или давления.

Температурная чувствительность кожи обеспечивается двумя типами рецепторов – холодовыми и тепловыми.

Интересно пространственное распределение болевых рецепторов. Их много там, где мало тактильных рецепторов, и наоборот. Болевые рецепторы вызывают рефлекс удаления от раздражителя, ибо болевой раздражитель – это опасность. Под влиянием боли организм быстро мобилизуется на борьбу с опасностью, работа всех систем организма перестраивается.

Рассмотренные выше анализаторы настолько важны и давно известны человеку, что он назвал их органами чувств: зрением, слухом, обонянием, осязанием и вкусом. Однако, кроме них, у человека есть и другие анализаторы и рецепторы.

Мозг человека получает информацию не только из окружающей среды, но и от организма. Чувствительные нервные аппараты имеются во всех внутренних органах. Реагируя на внешние условия, они подают сигналы, необходимые для регуляции деятельности внутренних органов.

Важными анализаторами являются проприорецепторы, позволяющие чувствовать напряжение мышц и пространственное расположение тела и конечностей.

Наличие у человека двух рук обеспечило ему возможность деятельности. Для этого нашему предку пришлось с четырех лап встать на две ноги. По законам физики вертикальное положение совершенно неустойчиво и поэтому искусно поддерживается организмом с помощью вестибулярного аппарата. Нарушение функции вестибулярного анализатора может вызвать ощущение головокружения и тошноту (морскую болезнь).

Несмотря на различие многообразных рецепторов и анализаторов, их функционирование имеет много общего, поскольку все они развились в процессе эволюции как защитная система.

В реальных условиях земного обитания на человека действует масса самых разных, зачастую слабых, раздражителей. В ходе эволюции человек выработал в себе способность воспринимать только те раздражители, интенсивность которых достигает определенной величины. Такую минимальную адекватно ощущаемую

величину принято называть нижним абсолютным порогом чувствительности или порогом восприятия. При этом восприятие относительно начала воздействия раздражителя всегда запаздывает на некоторое время, называемое скрытым (латентным) периодом.

Выше порога восприятия интенсивность ощущений медленно нарастает при увеличении интенсивности раздражителя, а их связь может быть приближенно выражена логарифмическим законом Вебера – Фехнера.

Высокие значения раздражителя встречаются в природе редко и, как правило, связаны с опасностью, о которой организм должен быть «предупрежден». Поэтому при увеличении интенсивности раздражителя всегда наступает момент, когда ощущение сменяется специальным сигналом опасности – болью, от которой организм хочет только одного – избавиться, а избавляясь от нее, избавляет и себя от опасности. Такую максимальную адекватно ощущаемую величину раздражителя принято называть верхним абсолютным порогом чувствительности или болевым порогом.

Интервал от минимальной до максимальной адекватно ощущаемой величины (от порога восприятия до болевого порога) определяет диапазон чувствительности анализатора. В пределах своего диапазона чувствительности анализатор может перестать различать два разных, но близких по интенсивности раздражителя. Оценивая эту способность анализатора, говорят о дифференциальном пороге (или пороге различения), под которым понимают минимальную разность между интенсивностями двух раздражителей, вызывающую едва заметное различие ощущений.

Как и все в живом мире, величины порогов не являются строго стабильными и должны рассматриваться как среднестатистические величины.

В реальных условиях деятельности на каждый анализатор человека действует одновременно несколько раздражителей.

Подчеркнем, что разделение всей совокупности анализаторов на отдельные системы довольно условно. Эти системы отчетливо различаются лишь по своим рецепторам. В подавляющем большинстве случаев изменение характера жизнедеятельности организма в ответ на изменение условий внешней среды происходит при участии нескольких анализаторов, и тогда провести четкую грань между ними практически невозможно. Например, в регуляции позы принимают участие вестибулярный аппарат, гравирецепторы и проприорецепторы мышц, тактильные рецепторы кожи, рецепторы органа зрения. Кроме того, в данном случае все системы анализаторов имеют один и тот же исполнительный механизм – опорно-двигательный аппарат. Еще труднее выделить отдельные анализаторы в том случае, когда выбор реакции на внешнее возмущение осуществляется сознательно.

1.1.3. Организм человека и внешняя среда

Организм человека сформировался в ходе длительной эволюции и достаточно приспособлен к среде обитания в пределах ее естественного изменения. Мы нормально себя чувствуем и можем жить зимой и летом, в прохладе рассвета и в зной полудня, мы можем лежать как «мертвые» (с минимумом затрат энергии), а можем бежать сломя голову, расходуя в десятки раз больше энергии.

В период эволюции в организме человека развился ряд специализированных, закрепленных в анатомическом и физиологическом функционировании систем, компенсирующих неблагоприятные изменения внешних условий. Любое изменение условий окружающей среды автоматически формирует соответствующее изменение жизненных процессов, мобилизующее защитные силы организма.

Происходящие под воздействием преобразования внешней среды изменения в организме направлены, с одной стороны, на приспособление (адаптацию) к новым

условиям внешней среды, а с другой – на сохранение стабильного состояния (гомеостазиса или гомеостаза) и функционирования.

Адаптация и гомеостазис – взаимосвязанные и взаимодополняющие процессы, являющиеся одной из важнейших особенностей всех живых систем. Без преувеличения можно сказать, что это основные механизмы безопасного функционирования человеческого организма, определяющие его здоровье и даже жизнь.

В зависимости от характера внешнего воздействия и индивидуальной характеристики внутренней среды организма функциональное состояние последнего может находиться в одном из четырех «режимов»:

1. Состояние нормальной адаптации к условиям окружающей среды с достаточными резервами функциональных возможностей организма и поддержанием гомеостазиса при минимальном напряжении регуляторных систем. Такое функциональное состояние оптимально и комфортно для человека, и он может пребывать в нем сколько угодно.

2. Состояние напряженной удовлетворительной адаптации к условиям окружающей среды с расходом резервов функциональных возможностей организма и поддержанием гомеостазиса благодаря напряжению регуляторных систем. Такое функциональное состояние допустимо для человека на относительно короткий срок, после чего организм должен вернуться в состояние нормальной адаптации (состояние 1). В противном случае состояние напряженной удовлетворительной адаптации усугубится и перейдет в следующее состояние (3).

3. Состояние неудовлетворительной адаптации к условиям окружающей среды при недостаточности основных функциональных возможностей организма и поддержании гомеостазиса за счет включения дополнительных – компенсаторных механизмов. Такое состояние нежелательно и без специальных мероприятий легко может усугубиться и перейти в следующее состояние (4).

4. Состояние дезадаптации (срыв механизмов адаптации) при недостаточности функциональных возможностей организма, включая компенсаторные, и нарушении гомеостазиса. Такое состояние требует срочного специального вмешательства, иначе оно грозит организму гибелью.

В обычных условиях нормально меняющейся внешней среды организм, успешно справляющийся с необходимостью адаптации и поддержания гомеостазиса, является здоровым (состояние 1). Это состояние чередуется с состоянием 2 в зависимости от условий внешней среды.

Когда организм для поддержания гомеостазиса включает механизмы компенсаторных реакций (состояние 3), приходится говорить о так называемом «преморбидном состоянии» – состоянии предболезни. Клинических симптомов болезни, как ее понимает современная медицина, еще нет, но сказать, что человек здоров, к сожалению, нельзя.

Когда организм не может адаптироваться к условиям внешней среды (состояние 4), он заболевает и (или) гибнет.

Из вышесказанного следует, что обеспечение безопасности человека состоит в регулировании внешней среды и функционирования внутренней среды организма, которое в условиях воздействия этой внешней среды позволяет организму оставаться в пределах своих адаптационных возможностей (состояния 1 и 2).

Помимо вышеописанных неблагоприятных состояний – заболеваний – человек в процессе своей жизни сталкивается с возможностью получить травму.

Травмой называется нарушение анатомической целостности или физиологических функций тканей или органов человека, вызванное внезапным внешним воздействием с энергией, достаточной для травмирования.

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

Травма, вызвавшая смерть, называется *смертельной травмой*.

Травма является следствием исключительно внешних факторов, но не развития каких-либо процессов в организме, и этим она отличается от большинства заболеваний. Однако с такими заболеваниями, как острые отравления, она очень схожа. Отравления фактически являются и видом травм, и видом заболеваний.

Смерть человека прекращает его существование и является самым неблагоприятным для нас явлением.

Смерть – необратимое прекращение жизнедеятельности организма; ступенчатый процесс, включающий агонию, клиническую смерть, индивидуальную смерть и биологическую смерть.

Агония – конечный момент жизни, предшествующий клинической смерти. Агония характеризуется глубоким нарушением функций высших отделов мозга с одновременным возбуждением центров продолговатого мозга. В ряде случаев состояние организма во время агонии обратимо.

Клиническая смерть – пограничное состояние организма между жизнью и смертью, при котором отсутствуют видимые признаки жизни, угасают функции центральной нервной системы, но сохраняются обменные процессы в тканях. Клиническая смерть длится у человека несколько минут и через индивидуальную смерть переходит в биологическую.

Индивидуальная смерть – фаза умирания, при которой происходит отмирание клеток мозга. При этом организм (как растение) еще живет, но черты личности, индивидуальности уже стерты безвозвратно. Реанимированный на этой стадии смерти человек перестает быть в полной мере тем, кем он был ранее, теряет «человеческие» черты.

Биологическая смерть – полное прекращение всех обменных процессов в организме, необратимое изменение тканей и органов.

1.1.4. Условия труда

Под условиями труда понимают совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется трудовая деятельность работника, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника

Под *факторами трудового процесса* (безотносительно окружающей среды) понимают основные его характеристики: *тяжесть труда* и *напряженность труда*.

Тяжесть труда – один из основных факторов трудового процесса, отражающий нагрузку преимущественно на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистая, дыхательная и др.), которые обеспечивают его трудовую деятельность.

Тяжесть труда характеризуется физической динамической нагрузкой, массой поднимаемого и перемещаемого груза, общим числом стереотипных рабочих движений, величиной статической нагрузки, характером рабочей позы, глубиной и частотой наклона корпуса, перемещениями в пространстве.

Напряженность труда – один из основных факторов трудового процесса, отражающий нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника.

К факторам, определяющим напряженность труда, относятся интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень их монотонности, режим работы.

Под факторами **рабочей (производственной) среды**, в которой осуществляется деятельность человека, понимают самые различные факторы этой среды –

от физических до социально-психологических. Все они, так или иначе, влияют на организм человека.

Среди их многообразия выделяют такие производственные факторы, которые при определенных условиях представляют собой опасность (угрозу) для человека.

Вредный производственный фактор – фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работающего при определенных условиях (интенсивность, длительность и др.) может вызывать профессиональные заболевания, временное или стойкое снижение работоспособности, повысить частоту соматических и инфекционных заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства.

Разные люди могут иметь разную чувствительность к тем или иным вредным факторам.

Опасный производственный фактор – фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной травмы, острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти.

Согласно официальному подходу, действующему в нашей стране, все опасности, связанные с охраной труда, классифицируют как *опасные и вредные производственные факторы* физического, химического, биологического и психофизиологического типа.

К **физическим** опасным и вредным производственным факторам относятся:

- движущиеся машины и механизмы;
- подвижные части производственного оборудования; передвигающиеся изделия (материалы, заготовки);
- разрушающиеся конструкции;
- обрушивающиеся горные породы;
- повышенная запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны;
- повышенная или пониженная температура поверхностей оборудования, материалов;
- повышенная или пониженная температура воздуха рабочей зоны;
- повышенные уровни шума, вибрации, ультразвука, инфразвуковых колебаний;
- повышенное или пониженное барометрическое давление и его резкое изменение;
- повышенные или пониженные влажность, подвижность, ионизация воздуха;
- повышенный уровень ионизирующих излучений;
- повышенное значение напряжения в электрической цепи;
- повышенные уровни статического электричества, электромагнитных излучений;
- повышенная напряженность электрического, магнитного полей;
- отсутствие или недостаток естественного света;
- недостаточная освещенность рабочей зоны;
- повышенная яркость света;
- пониженная контрастность;
- прямая и отраженная блескость;
- повышенная пульсация светового потока;
- повышенные уровни ультрафиолетовой и инфракрасной радиации;
- острые кромки, заусеницы и шероховатость на поверхности заготовок, инструментов и оборудования;
- расположение рабочего места на значительной высоте относительно земли (пола);
- невесомость.

К **химическим** опасным и вредным производственным факторам относятся химические вещества, которые по характеру воздействия на организм человека подразделяются:

- на токсические;
- раздражающие;
- сенсibiliзирующие;
- канцерогенные;
- мутагенные;
- влияющие на репродуктивную функцию.

По путям проникновения в организм человека они делятся на проникающие в организм через:

- органы дыхания;
- желудочно-кишечный тракт;
- кожные покровы;
- слизистые оболочки.

К **биологическим** опасным и вредным производственным факторам относятся: патогенные микроорганизмы (бактерии, вирусы, риккетсии, спирохеты, грибы, простейшие) и продукты их жизнедеятельности, а также макроорганизмы (растения и животные).

К **психофизиологическим** опасным и вредным производственным факторам относятся:

- физические (статические и динамические);
- нервно-психические перегрузки (умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов, монотонность труда, эмоциональные перегрузки).

Заметим, что один и тот же опасный и вредный производственный фактор по природе своего действия может относиться одновременно к различным типам.

Чаще всего работающий человек подвергается действию вредных веществ, называемых еще *ксенобиотиками*. Классическим примером ксенобиотиков являются промышленные яды.

Случаи воздействия одного ксенобиотика на организм человека встречаются довольно редко. В реальных условиях современного производства организм человека в основном подвергается одновременному воздействию различных ксенобиотиков. Еще чаще на работника действует целый комплекс вредных производственных факторов. При этом изменяется и результат воздействия на организм человека.

Комплексным принято называть такое воздействие, когда ксенобиотики поступают в организм одновременно, но разными путями (через дыхательные пути с вдыхаемым воздухом, в желудок с пищей и водой, через кожные покровы).

Комбинированным принято называть такое воздействие ксенобиотиков, когда они одновременно или последовательно поступают в организм одним и тем же путем. Различают несколько видов комбинированного действия (воздействия):

1. Независимое действие. Результирующий эффект не связан с комбинированным воздействием и не отличается от изолированного действия каждого компонента смеси, а потому обусловлен преобладанием действия наиболее токсичного компонента и равен ему.

2. Аддитивное действие. Результирующий эффект смеси равен сумме эффектов каждого компонента комбинированного воздействия.

3. Потенцированное действие (синергизм). Результирующий эффект смеси при комбинированном воздействии больше суммы эффектов раздельного действия всех компонентов смеси.

4. Антагонистическое действие. Результирующий эффект смеси при комбинированном воздействии меньше суммы эффектов раздельного действия всех компонентов смеси.

Комбинации веществ с независимым действием встречаются достаточно часто, но, как и комбинации с антагонистическим действием, несущественны для практики, поскольку аддитивное и потенцированное действия более опасны.

Примером аддитивного действия является наркотическое действие смеси углеводородов. Потенцированное действие отмечено при совместном действии сернистого ангидрида и хлора, алкоголя и ряда производственных ядов.

Часто встречается воздействие ксенобиотиков в сочетании с другими неблагоприятными факторами, например такими, как высокая и низкая температура, повышенная, а иногда и пониженная влажность, вибрация и шум, различного рода излучения и др. При таком воздействии эффект может оказаться более значительным, чем при изолированном воздействии того или иного фактора.

На практике часто встречается ситуация, когда воздействие ксенобиотика имеет «перемежающийся» или «прерывистый» характер. Из физиологии известно, что максимальный эффект любого воздействия наблюдается в начале и в конце воздействия раздражителя. Переход от одного состояния к другому требует приспособления, а потому частые и резкие колебания уровня раздражителя ведут к более сильному воздействию его на организм.

Работник соприкасается с ксенобиотиками, как правило, при выполнении физической работы. Физическая нагрузка, оказывающая мощное и разностороннее влияние на все органы и системы организма, отражается на условиях всасывания, распределения, превращения и выделения ксенобиотиков, а в конечном итоге – на течении интоксикации.

Как показала практика, основными причинами профессиональных заболеваний являются высокие значения вредных производственных факторов и длительность их воздействия на организм работающего, а также индивидуальные особенности и отклонения в состоянии здоровья отдельного работника (в том числе не выявленные при медицинских осмотрах). Низкие значения этих факторов не приводят к таким заболеваниям, а значит, с определенной долей условности их можно принять за «безвредные». Разделение значений факторов производственной среды на «опасно вредные» и «практически безвредные» производится на основе аппарата концепции так называемого *«порогового воздействия факторов производственной среды»*.

В рамках этой концепции считается, что ниже некоторого порога – предельно допустимого для сохранения здоровья значения вредного производственного фактора – его вредное воздействие практически отсутствует и им можно полностью (для практических нужд) пренебречь.

Классическим примером реализации концепции порогового воздействия химических веществ на живой организм является понятие ПДК – предельно допустимой концентрации, впервые предложенное в начале 20-х гг. XX в.

Официальное определение ПДК вредных веществ в воздухе рабочей зоны выглядит так: «Гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ) – уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч и 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 последующих поколений. Соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушение состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью».

Введение ПДК, а затем и ПДУ (предельно допустимого уровня) позволяет на практике разграничить безопасные условия труда, где концентрации ниже ПДК (уровни ниже ПДУ) и, значит, профессиональные заболевания практически невозможны, от неблагоприятных условий труда, где концентрации (уровни) выше ПДК (ПДУ) и возникновение профессиональных заболеваний гораздо более вероятно.

На этом принципе основано практически все гигиеническое нормирование вредных производственных факторов и условий труда.

Исходя из степени отклонения фактических уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов, условия труда по степени вредности и опасности условно подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

Оптимальные условия труда (1-й класс) – условия, при которых сохраняется здоровье работника и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы факторов рабочей среды установлены для микроклиматических параметров и факторов трудовой нагрузки. Для других факторов за оптимальные условно принимают такие условия труда, при которых вредные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения.

Допустимые условия труда (2-й класс) характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

Вредные условия труда (3-й класс) характеризуются наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и (или) его потомство.

Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работников условно разделяют на четыре степени вредности:

- 1-я степень 3-го класса (3.1) – условия труда характеризуются такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами, и увеличивают риск повреждения здоровья;

- 2-я степень 3-го класса (3.2) – уровни вредных факторов, вызывающие стойкие функциональные изменения, приводящие в большинстве случаев к увеличению профессионально обусловленной заболеваемости (что может проявляться повышением уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и в первую очередь теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых для данных факторов органов и систем), появлению начальных признаков или легких форм профессиональных заболеваний (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 и более лет);

- 3-я степень 3-го класса (3.3) – условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных болезней легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности, росту хронической (профессионально обусловленной) патологии;

– 4-я степень 3-го класса (3.4) – условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечаются значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Опасные (экстремальные) условия труда (4-й класс) характеризуются уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в том числе и тяжелых форм.

Работа в опасных (экстремальных) условиях труда (4-й класс) не допускается, за исключением ликвидации *аварий* и проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. При этом работа должна осуществляться в соответствующих средствах индивидуальной защиты и при строгом соблюдении временных режимов, регламентированных для таких работ.

1.2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

1.2.1. Понятие «безопасность труда»

Изучение понятия «безопасность труда» мы начнем с рассмотрения общего понятия «безопасность». Поскольку само слово «безопасность» образовано от слова «опасность», то сначала рассмотрим понятие опасности. Смысл этого понятия доступен всем, а вот дать ему строгое и правильное определение очень и очень сложно.

Чаще всего опасность подразумевает угрозу причинения (нанесения) какого-либо вреда, того или иного ущерба. Эта угроза всегда носит вероятностный (возможный, потенциальный) характер. Опасность – свойство, внутренне присущее нашему непрерывно меняющемуся миру, но свойство изначально потенциальное. Можно сказать, что мы живем в мире опасностей. Однако сам факт нашего успешного существования говорит о том, что от опасностей можно уберечься, что угрозы можно предотвратить.

Вопрос о том, какое состояние считать безопасным (т.е. дословно состоянием без опасностей) в реальном мире, где всегда существуют определенные опасности, давно занимал, занимает и будет занимать умы человечества. Однако простого, однозначного ответа не было, нет и не будет, ибо обеспечение безопасности (в том числе и безопасности труда) – сложная организационная, техническая и научная проблема.

Многовековой практикой доказано, что *абсолютной безопасности* просто не существует. Исходя из этого фундаментального принципа, легко прийти к парадоксальному выводу – все безопасно и одновременно все опасно, но это кажущийся парадокс. Дело в том, что проявление опасности не однозначно, а вероятно. Для ее реализации нужны еще многие другие, зачастую случайные условия. Если бы любая опасность вела к неблагоприятному для нас событию (несчастному случаю), человечества бы не существовало, мы давно бы стали жертвами опасностей. С другой стороны, если бы все опасности можно было убрать, да еще с легкостью, то это сделали бы наши далекие предки, а мы бы тихо и мирно жили в «раю». Но это не так...

Реальная жизнь не является ни абсолютно безопасной, ни абсолютно опасной так же, как нет ни абсолютно черного, ни абсолютно белого цвета, а есть лишь

тысячи оттенков серого цвета, заполняющего весь промежуток спектра между двумя его идеальными (т.е. существующими только в нашей голове) пределами.

Таким образом, мы пришли к единственно правильному выводу, что без *количественной меры безопасности/опасности* все разговоры о безопасности/опасности являются некорректными.

Нужной нам количественной мерой является относительно новое для нашей страны понятие «*риск*», которое позволяет количественно оценить меру опасности (и, соответственно, меру безопасности), т.е. фактически оценить соотношение безопасности и опасности.

К сожалению, существует множество определений риска, и это затрудняет использование данного понятия на практике. В нашей стране это понятие долгие годы вообще не использовалось. Заметим, что в русском языке не было даже самого слова «риск», а в тех странах, где оно является словом обиходной речи, *risk* означает «опасность».

В широком смысле *риск* – это возможность (опасность) появления обстоятельств, обуславливающих неуверенность или невозможность получения ожидаемых результатов. Риск в узком смысле слова – поддающаяся измерению вероятность понести убытки или упустить выгоду.

Поэтому наиболее часто под риском понимают вероятность того или иного неблагоприятного события в течение некоторого времени (обычно берется календарный год).

Другой подход, более научный и правильный, заключается в том, что понятие «риск» должно отражать не только вероятность того или иного неблагоприятного события, но и масштаб наносимого ущерба (как правило, в стоимостной форме).

Если риск мал, то можно считать себя в безопасности, если велик, то это прямая опасность. Исследования показали, что человек воспринимает ситуацию, где в одном случае на миллион опасных ситуаций он может погибнуть, как абсолютно невероятную, как нереальную, как *безопасную*. Такова, например, вероятность погибнуть в течение года от молнии. Эту вероятность можно было бы принять за своеобразный нуль шкалы отсчета уровня (степени) безопасности.

Именно к этой вероятности стремятся организаторы полетов во всем мире – чтобы разбивался один самолет на миллион, не более. Именно к этой вероятности стремятся пожарные всего мира, чтобы не более одного объекта из миллиона загоралось в год.

Что касается большого риска, то человек хорошо знает, что неотвратимо ведет к несчастью, и всячески избегает этого. Никто не сунет руку в кипяток, потому что обязательно ошпариться, никто не будет тыкать самому себе острой палкой в глаз – обязательно выбьешь его, никто не выйдет (добровольно) на мороз под ледяной ветер голым – замерзнешь...

Все остальные ситуации требуют (как ни странно) нашего решения – будем ли мы делать что-то, зная, что это действие небезопасно, или нет.

Все знают, что езда на мотоцикле с большой скоростью очень опасна (примерно 1 случай из 100 кончается печальным исходом), но ездят... Значит, мотоциклисты, отправляясь в поездку, считают такой риск для себя приемлемым, допустимым. Однако когда выяснилось, что головы бьются чаще, чем другие части тела, и с очень серьезными последствиями, все стали надевать защитные каски.

Следовательно, важным является не только и не столько то, велик или мал риск, сколько то, является ли он приемлемым – допустимым или неприемлемым – *недопустимым риском*.

Вот теперь-то можно легко определить понятие «*безопасность*», под которым понимают *отсутствие недопустимого риска*.

Количественно определив, что представляет из себя безопасность, мы для защиты от всевозможных опасностей должны противопоставить им соответствующие безопасности.

Так возникают понятия «*транспортная безопасность*» (безопасность на транспорте), «*производственная безопасность*» (безопасность производства), «*радиационная безопасность*» (безопасность при обращении с радиоактивными материалами), «*экологическая безопасность*» (безопасность окружающей среды) и другие виды безопасности.

Однако в практике использования этих понятий и обеспечения всех этих и других видов безопасности возникают свои терминологические сложности.

Первая терминологическая сложность состоит в том, что прилагательное перед существительным безопасность и само слово «безопасность» образуют новый термин из двух неразрывно связанных слов. Смена порядка слов меняет и «уничтожает» смысл термина. Например, новый термин и понятие «*физическая безопасность*» не означает безопасность в физике, а означает обеспечение безопасности при физическом доступе других лиц и физическом изъятии (краже) оборудования или информации. Еще один пример с более известным термином. Например, понятие «*промышленная безопасность*» не означает безопасность в промышленности, а является специальным термином, означающим «*безопасность опасных производственных объектов*».

Вторая терминологическая сложность связана с тем, что один и тот же термин начинают использовать для обозначения двух (а то и больше) понятий. Например, слово «безопасность» означает состояние, слова «безопасность на транспорте» также означают состояние, а термин «*транспортная безопасность*» используют не только для обозначения состояния, но и для обозначения некоторого вида человеческой деятельности – *обеспечения транспортной безопасности*. В условиях своеобразного многозначного использования термина дать ему однозначную формулировку зачастую не удастся. В итоге в учебной, справочной литературе и в нормативных документах (где вообще все термины и понятия используют только в контексте потребности данного документа, например, федерального закона) имеются самые разные определения, что создает путаницу на практике.

Вот и термин «*безопасность труда*» используется в самых разных смыслах. Чаще всего его используют для обозначения вида деятельности по обеспечению безопасности работающих, что ведет к неявной частичной подмене термина «*охрана труда*». Реже его применяют в том же смысле, в котором использовался хороший (но якобы устаревший и давно уже тщательно изгоняющийся из официальных документов) термин «*техника безопасности*».

Значительно чаще термин «безопасность» в смысле безопасность труда используют при переводе зарубежных текстов (как правило, английских), где он означает обеспечение безопасности работающего на рабочем месте. Заметим, что обеспечение защиты работника от опасностей (в нашей литературе – от вредных производственных факторов), которые ведут к заболеваниям, называемое *гигиеной труда*, относительно редко используется в отечественной практике.

Раньше вместе с термином «*техника безопасности*» использовали термин «*производственная санитария*», но сейчас и им редко пользуются – из официального языка нормативной документации он как-то незаметно был вытеснен.

Учитывая, что в процессе вступления России в ВТО и ее интеграции в мировое экономическое пространство предстоит гармонизировать основные термины и понятия, мы бы дали следующее определение безопасности труда.

Безопасность труда – это такое состояние условий труда на рабочем месте, при котором воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных

факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов, либо отсутствует недопустимый риск, связанный с возможностью нанесения ущерба здоровью работников. Тем самым мы увязываем термин «*безопасность труда*» с *безопасным состоянием условий труда*, а деятельность по созданию или поддержанию этого состояния продолжаем называть «*техникой безопасности*».

Подчеркнем, что понятие «*безопасность труда*» относится к любому конкретному простому процессу труда любого работающего. Обеспечение безопасности труда является важнейшей составной частью охраны труда.

1.2.2. Идентификация опасностей и оценка риска

Обеспечение безопасности человека в процессе труда – сложная инженерная и организационная задача, безусловно, зависящая от конкретных обстоятельств и условий того или иного производства. Вместе с тем технические основы управления безопасностью труда достаточно типичны и состоят в идентификации (распознавании) опасностей, анализе рисков, предотвращении «контакта» работающего человека с опасностями.

Все, что может привести к неблагоприятному событию, представляет для человека опасность. Разнообразие опасностей допускает самые различные их классификации. Такие классификации нужны для идентификации опасностей и связанных с ними рисков с целью последующей организации защиты от наиболее часто встречающихся (высокий вероятностный риск) и приносящих наибольший ущерб (высокий стоимостной риск) опасностей.

Согласно официальному подходу, действующему в нашей стране, опасности в производственной сфере классифицируют как опасные и вредные производственные факторы и подразделяют их по природе воздействия на человека: физические, химические, биологические и психофизиологические.

Заметим, что один и тот же опасный и вредный производственный фактор по природе своего действия может относиться одновременно к различным типам.

Из всего многообразия методов идентификации опасностей и оценки их риска мы остановимся на оценке так называемых профессиональных рисков, т.е. опасностей получения производственной травмы или профессиональной болезни. Оценка профессионального риска того или иного производства, объекта или процесса в зависимости от цели, задачи и ступени управления, для которой она выполняется, может производиться обобщенными показателями риска травмирования (травмоопасность) или (и) риска профзаболевания, или другими, в том числе обобщенными (интегральными), показателями опасности.

С теоретической точки зрения наиболее логично для оценки уровня травматизма использовать относительную частоту травмирования, вычисляемую как число травм за один человеко-час непосредственной работы.

На практике используют аналогичные, но гораздо более простые, а потому не совсем точные для детального анализа показатели.

Относительная частота травмирования, вычисляемая как число травм (несчастных случаев) за период полного рабочего времени (всех работающих), наиболее близка к теоретическому идеалу. В качестве такого временного периода наиболее часто берут либо один миллион часов работы либо год. Для очень редко происходящих событий удобно брать временной период в 10 лет.

В мировой практике наиболее часто используют другую относительную частоту травмирования, вычисляемую как число травм (несчастных случаев) в определенной совокупности работников, например, работающих полное время. В качестве

такой совокупности принято брать 100 000 работников или лиц экономически активного населения. При такой базе коэффициент частоты всегда оказывается целочисленным, что намного легче для восприятия.

Например, в странах Европейского союза частота смертельного травматизма составляет примерно 3 (т.е. 3 человека на 100 000 работников), в нашей стране – примерно 10 (т.е. 10 человек на 100 000 работников).

В нашей стране для оценки состояния и динамики производственного травматизма наиболее часто используют коэффициенты частоты и тяжести несчастных случаев.

Коэффициент частоты травматизма $K_{\text{ч}}$ определяет число несчастных случаев, приходящихся на 1000 среднесписочных работающих за определенный календарный период (месяц, квартал, год):

$$K_{\text{ч}} = \frac{T}{P} \times 1000,$$

где T – число травм (несчастные случаи) за определенный (как правило, отчетный) период; P – среднесписочное число работающих за тот же период.

Коэффициент тяжести травматизма $K_{\text{т}}$ характеризует среднюю длительность нетрудоспособности, приходящуюся на один несчастный случай:

$$K_{\text{т}} = \frac{D}{T},$$

где D – суммарное число рабочих дней нетрудоспособности по всем травмам (несчастные случаи) за определенный (как правило, отчетный) период, исчисляемое по листкам нетрудоспособности; T – число травм (несчастные случаи) за тот же период.

Заметим, что коэффициент тяжести не полностью характеризует реальную «тяжесть» травматизма, ибо не учитывает смертельный травматизм и множество микротравм. Для лучшего учета доли смертельного травматизма можно, как это делается в ряде случаев в западных странах, условно считать, что смертельная травма эквивалентна потере 35 лет трудоспособности.

Перемножив коэффициенты частоты и тяжести травматизма, получим еще один, но редко используемый показатель травматизма – коэффициент нетрудоспособности:

$$K_{\text{н}} = \frac{D}{P} \times 1000.$$

Показатели травматизма позволяют описать характер травматизма на различных рабочих местах, в отдельных структурных подразделениях, организациях, отраслях, на территориях, в стране в целом, а их статистическая обработка, произведенная по различным признакам, – произвести анализ травматизма и определить приоритетные направления дальнейшей работы по его предотвращению.

1.2.3. Основные принципы обеспечения безопасности труда

Подчеркнем, что основные принципы обеспечения безопасности труда (напомним – простого процесса труда) приводят к определенной логике ранжирования профилактических мер и строгого соблюдения последовательности (приоритетности) выполнения различных мероприятий.

Заметим, что требования Руководства Международной организации труда по системе управления охраной окружающей среды гласят:

«3.10.1.1. Опасности и риски для безопасности и здоровья работников должны быть в оперативном порядке идентифицированы и оценены. Предупредительные и регулирующие меры должны быть осуществлены в следующем порядке приоритетности:

- (а) устранение опасности/риска;
- (б) ограничение опасности/риска в его источнике путем использования технических средств коллективной защиты или организационных мер;
- (в) минимизация опасности/риска путем проектирования безопасных производственных систем, включающих меры административного ограничения суммарного времени контакта с вредными производственными факторами;
- (г) там, где оставшиеся опасности/риски не могут быть ограничены средствами коллективной защиты, работодатель должен бесплатно предоставить соответствующие средства индивидуальной защиты, включая спецодежду, и принять меры по гарантированному обеспечению их использования и технического обслуживания».

Следует обратить внимание на то, что часто встречаются случаи, когда опасные факторы не могут быть ни устранены, ни существенно уменьшены, ибо для этого требуется существенная смена технологического процесса. Именно здесь широко применяются известные способы «защита временем» и «защита расстоянием», средства индивидуальной защиты – последний рубеж защиты организма работника от вредного воздействия неблагоприятных факторов производственной среды.

Необходимо подчеркнуть, что обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) играет огромную роль в предотвращении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, поскольку СИЗ применяется в тех случаях, когда безопасность работника не может быть обеспечена другими техническими средствами при современном уровне развития техники и технологий.

1.3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

1.3.1. Понятие «охрана труда»

Охраной труда называется социально значимая деятельность по обеспечению безопасности профессиональной деятельности наемных работников.

По своей сути охрана труда занята минимизацией потерь общества при ведении им производственной деятельности, во-первых, путем предотвращения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а во-вторых, путем использования методов социальной защиты пострадавших на производстве.

Федеральное законодательство (для своих целей) дает описательное определение охраны труда как системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, включающей правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Заметим, что сама возможность разных подходов к определению охраны труда говорит о ее многоплановости и внутренней сложности.

В качестве основы *охрана труда* включает *безопасность труда (технику безопасности)* и *гигиену труда (промышленную санитарию)*, реализующие безопасные и здоровые условия простого процесса труда, но не исчерпываются ими.

Различия между безопасностью труда и охраной труда (безопасность наемного профессионального труда) связаны со спецификой наемного труда, когда один из участников трудового договора – работник – продает другому участнику – работодателю – в качестве товара свою способность (рабочую силу) осуществлять простой процесс труда (трудиться), т.е. свою работоспособность.

Мы уже говорили, что основными опасностями для трудящегося человека во время простого процесса труда являются травмы и болезни.

При этом травма и (или) заболевание, полученные на производстве, дополнительно угрожают человеку не только как биологическому существу, но и как субъекту социально-трудовых отношений – работнику, лишая его, полностью или частично, работоспособности – зачастую единственной собственности, которой обладает работник и которую он может продать на рынке труда.

Полученная в процессе труда травма может выглядеть одинаково с медицинской точки зрения, но полученные в условиях «труда на себя» и «наемного труда на работодателя» серьезные травмы носят совершенно разный социально-экономический характер, а их социальные последствия регулируются различными юридическими положениями.

Поскольку каждый пострадавший, лишившись работоспособности, может или умереть от голода, или должен получить компенсацию, общество в лице государства должно ввести систему регулирования обществом трудовых отношений работника и работодателя в сфере безопасности наемного труда – охрану труда.

Важное и необходимое свойство охраны труда – ее комплексность и наличие юридических, экономических и социальных аспектов, а не только технических, санитарно-гигиенических и медицинских мероприятий.

Отметим, что охрана труда является частью социально-трудовых отношений и этим отличается и от безопасности труда (любого труда, включая самообслуживание), и от безопасности производства, и от техники безопасности.

Именно поэтому охрана труда является элементом *социальной политики* общества и государства, именно потому она входит составной частью в трудовое право, именно потому основное положение охраны труда – обеспечение безопасных и здоровых условий труда – является одним из основных конституционно закрепленных прав каждого гражданина Российской Федерации.

1.3.2. Понятие социально приемлемого риска

Выше мы уже говорили, что определение безопасности и безопасности труда неразрывно связано с понятием «недопустимый риск».

Охрана труда как некоторая всеобщая и всеобъемлющая система обеспечения безопасности трудовой деятельности каждого члена общества и производственной деятельности общества в целом также неразрывно связана с понятием риска.

Помимо всех других видов риска, которыми оперируют безопасность труда и безопасность производства, в обеспечении безопасности наемного труда приходится дополнительно использовать еще один вид риска, часто именуемый «социально приемлемый риск» (т.е. риск, величина которого является допустимой (приемлемой) для общества на данном этапе его исторического развития).

Давно известно и всем понятно, что без производственной деятельности нет и не может быть условий для существования современного общества. Если оно не хочет погибнуть, процесс производства должен продолжаться, а его объемы

расти. Однако на производстве гибнут люди (примерно каждые 15 с один человек), миллионы других людей приобретают профессиональные заболевания. Если мы не останавливаем из-за этого производство, значит, мы (общество) готовы заплатить такую цену за свое существование, мы идем на риск, и он для нас приемлем. Общество, принимая его как данность, борется с этим риском, стремится его всячески, насколько это возможно, снизить.

1.3.3. Основные принципы обеспечения охраны труда

Основные принципы обеспечения охраны труда соотносятся с общими принципами обеспечения безопасности.

В настоящее время известны два фундаментальных принципа обеспечения безопасности, и оба они связаны с нашей сегодняшней готовностью управлять возможными будущими событиями.

Первый принцип состоит в постоянном (систематическом) предупреждении, профилактике, принятии всяческих мер по предотвращению проявления опасности. Это основной, главный принцип обеспечения реальной безопасности. Недаром русская народная пословица, вобрав в себя многовековой опыт великого народа, гласит: «Береженого Бог бережет»!

Второй принцип – в постоянной готовности к ликвидации появления опасности и минимизации ее последствий. Он вытекает из невозможности обеспечения абсолютной безопасности. Об этом принципе часто забывают, и, хотя он является дополнительным принципом к первому, его роль не менее важна. Недаром другая русская народная пословица гласит: «Знать бы, где упасть – соломку бы подстелил»!

Первым практическим шагом, который необходимо осуществить исходя из требований основного принципа обеспечения охраны труда, является организация и реализация превентивных мер, осуществление профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Для этого используют все способы, все меры и мероприятия безопасности труда, все средства различных видов техники безопасности, промышленной, радиационной, транспортной, электротехнической, конструкционной и других видов безопасности. Чтобы обеспечить нормальные и здоровые условия труда, применяют все достижения производственной санитарии, медицины труда, гигиены труда.

Поскольку в рамках превентивных мер необходимо полное выполнение всех мероприятий безопасности труда, связанное с человеческим фактором, в организационной сфере обеспечения безопасных и здоровых условий труда, предотвращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости охрана труда широко использует эффективную практику социального партнерства работодателя и работников по охране труда. Заметим, что в эту практику, по нашему мнению, входит и обучение работников, и стимулирование их внутренней мотивации на безопасный труд.

Таким образом, техническое обеспечение безопасности труда, санитарно-техническое обеспечение гигиены труда, подготовка и управление персоналом, а также социальное партнерство работников с работодателем в организационной сфере претворения всего вышесказанного являются важнейшими мерами профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Этим охрана труда полностью реализует принцип профилактики неблагоприятных событий.

Для реализации второго основного принципа – минимизации последствий неблагоприятных событий – обеспечение охраны труда включает целый комплекс мероприятий по социальной защите людей, работающих в неблагоприятных условиях труда или пострадавших на производстве в результате тех проявлений производственных опасностей, которые не удалось предотвратить комплексом профилактических мер.

В рамках второго основного принципа охраны труда ее мероприятиями предусматриваются:

- компенсации работникам за тяжелые, вредные и опасные условия их труда;
- возмещение вреда пострадавшему «причинителем вреда»;
- реабилитация трудоспособности пострадавших.

Более того, стремясь к минимизации затрат общества на все вышеизложенные мероприятия, предусматривается и реализуется обязательное социальное страхование профессиональных рисков – несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.3.4. Состояние условий труда в Российской Федерации

Наблюдаемое реально состояние условий и охраны труда существенно зависит от взаимодействия множества факторов, основными из которых являются:

- На уровне отдельного работодателя:
 - характер используемых технологических процессов и производств;
 - степень технического совершенства инструмента и оборудования;
 - состояние основных производственных фондов;
 - уровень организации производства и общей культуры труда;
 - уровень общей грамотности, профессиональной квалификации/компетентности, ответственности и дисциплинированности работников.
- На уровне региона:
 - отраслевая структура экономики региона;
 - региональный характер управления и «дисциплины» субъектов права;
 - кадровый состав органов регионального управления, включая территориальные подразделения федеральных органов исполнительной власти.
- На уровне страны:
 - наличие хорошей законодательной базы, обеспечивающей устойчивое функционирование экономики и эффективное регулирование экономической деятельности отдельных субъектов права – работодателей и работников;
 - наличие системы государственного регулирования в сфере охраны труда и безопасности производства, включая государственный надзор и общественный контроль;
 - кадровое обеспечение системы управления охраной труда, включая государственную поддержку подготовки специалистов по охране труда, повышение квалификации руководителей и специалистов организаций по вопросам охраны труда;
 - научное и информационное обеспечение правоустанавливающей и правоприменительной практики.

Характерной особенностью состояния условий и охраны труда является в первую очередь то, что оно формируется под совместным (иногда взаимоисключающим) воздействием вышеуказанных взаимосвязанных факторов. Особо важно для практики то, что многие существенно определяющие состояние условий труда факторы поддаются только косвенному регулированию и реализуются в контексте

всей экономической и политической жизни страны. Важно отметить, что традиционно ранее действовавшие административные возможности прямого директивного воздействия органов государственной власти в процессе реформирования неуклонно снижаются, что неизбежно должно быть скомпенсировано усилением косвенного воздействия через совершенствование законодательных и экономических механизмов государственного регулирования.

Состояние условий и охраны труда в Российской Федерации все еще продолжает оставаться достаточно напряженным.

Тяжелое экономическое положение многих организаций невольно отодвигает на второй план задачу улучшения условий труда, дает формальный повод работодателям практически не вкладывать средства в обеспечение охраны труда и выполнение государственных нормативных требований.

Реорганизация и сокращение полномочий органов надзора, необязательность лицензирования подавляющего большинства видов производственной деятельности, исключение показателей охраны труда из перечня обязательных условий лицензирования и требований к деятельности лицензиата, юридическая «неприкосновенность» собственников и управляющих компаний объективно не способствуют стимулированию работодателя и его ответственных должных лиц (топ-менеджментов) реально заниматься проблемами охраны труда.

С другой стороны, угроза безработицы в сочетании с российским менталитетом пренебрежения к собственному здоровью и жизни зачастую легко примиряет работника с любыми условиями труда.

Все это не способствует существенному улучшению условий и охраны труда на современном этапе развития переходной экономики в нашей стране.

Основные причины такого состояния известны. Поэтому возможность позитивных сдвигов в улучшении условий и охраны труда в нашей стране связана с совершенствованием работы по различным направлениям государственного регулирования в сфере охраны труда.

1.3.5. Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда

Компенсации – денежные выплаты или другие льготы, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда утверждается Правительством РФ с учетом консультаций с объединениями работодателей, профсоюзами в лице их соответствующих органов и иными (уполномоченными работниками) представительными органами.

Степень вредных условий труда, работа на которых дает право гражданам, занятым на этих работах, на льготы и компенсации, определяется по результатам специальной оценки условий труда.

ТК РФ установлены следующие льготы и компенсации:

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, – не более 36 ч в неделю;
- минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

Льготное пенсионное обеспечение осуществляется в соответствии со списками № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение с учетом специальной оценки условий труда.

Выдача бесплатно молока или других равноценных пищевых продуктов и лечебно-профилактического питания определенной категории работающих осуществляется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н.

Статья 184 Трудового кодекса РФ устанавливает гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании: «При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

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

1.3.6. Экономическое обеспечение охраны труда

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в установленном порядке.

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

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

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда.

Подчеркнем, что работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, а работодатель несет все расходы по охране труда, в силу «естественного» права и обязанности собственника заботиться о своей собственности самостоятельно. Дело в том, что работник на момент выполнения трудовых обязанностей является своеобразной «собственностью» работодателя, поскольку его работоспособность (рабочая сила) «продана» по трудовому договору работодателю.

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) условий труда; во-вторых, расходы на материальное обеспечение безопасности и охраны труда (в том числе на средства индивидуальной защиты и т.п.); в-третьих,

расходы на организацию мероприятий по охране труда (в том числе на подготовку работников); в-четвертых, расходы на возмещение вреда работникам (в том числе на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний).

Расходы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний состоят из страховых взносов страховщику – Фонду социального страхования Российской Федерации – и определяются страховыми тарифами, ежегодно устанавливаемыми соответствующим федеральным законом. 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.

Подчеркнем, что включение затрат на охрану труда в себестоимость продукции фактически означает оплату этих расходов потребителем конечной продукции, а не работодателем. Поэтому «стенания» работодателя о несении им непосильной ноши затрат на охрану труда не более чем иллюзия. На самом деле затраты на охрану труда несет общество! Однако это намного дешевле, чем иметь миллионы нетрудоспособных инвалидов.

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

Классический анализ потерь и убытков состоит из подсчета действительного числа несчастных случаев, 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, оплаты переподготовки, внеочередного инструктажа, проверки знаний для работающего персонала, оплаты 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.

Если в результате проведенных мероприятий гипотетическое неблагоприятное событие не произошло, то можно говорить о предотвращенном ущербе. Предотвращенный ущерб равен общему ущербу от реализации потенциальной

опасности. Это гипотетический ущерб от гипотетического несчастного случая или аварии. Так могло бы быть, но так не случилось из-за мероприятий по обеспечению безопасности! Тогда разница между предотвращенным ущербом и реальными прямыми затратами на мероприятия по безопасности образуют своеобразный «доход» от этих мероприятий. Более того, то, что для общества в целом и (или) для отдельных лиц является ущербом, для других конкретных лиц может являться доходом, например, в случае удачного страхования производственных рисков.

На практике привычным является увеличение доходов, а потому принято говорить не о минимизации возможного ущерба, а об увеличении (максимизации) предотвращенного ущерба. Однако относительная простота и привычность подсчета фактических доходов (прибыли) и большая сложность (и практически полнейшая новизна для нашей страны) расчета возможного (но предотвращенного) ущерба мешают внедрению на практике такого подхода. Следует особо отметить, что непредотвращенный ущерб, независимо от того, рассчитан он или нет, зафиксирован или нет, явно виден или скрыт от глаз руководителя, образует фактические потери (убытки) предприятия. Не научившись определять возможный ущерб, мы никогда не сможем его предотвратить.

1.4. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

1.4.1. Основные понятия трудового права

В любом гражданско-правовом обществе управление охраной труда осуществляется в рамках и на основании действующего законодательства. Поскольку право на безопасные условия труда наряду с правом на труд и правом на его достойную оплату является важнейшим элементом трудовых отношений, правовые основы управления охраной труда следует искать в трудовом законодательстве.

Выше мы уже говорили, что труд – это не только деятельность по преобразованию внешнего мира, но и социальное отношение (трудовое отношение), осуществляемое двумя сторонами – двумя субъектами трудового права – *работодателем* и *работником*.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В отдельных случаях, установленных законодательством, в качестве работодателя может выступать иной субъект права, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Трудовые отношения между работником и работодателем основаны на соглашении (фиксируемом письменно индивидуальным трудовым договором) о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) и подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при условии обеспечения работодателем оплаты и условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и данным индивидуальным трудовым договором.

В Конституции Российской Федерации (ст. 37) сказано:



1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск



Вышеприведенная статья Конституции закрепляет исходные положения, лежащие в основе правового регулирования труда в нашей стране.

Одним из важнейших положений Конституции Российской Федерации является запрещение принудительного труда. *Принудительный труд* – это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

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

а) с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

б) возникновением опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности, необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, либо выполнением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Не является принудительным труд, выполняемый в чрезвычайных ситуациях (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), когда существует угроза жизни населению или его части.

Не относится к принудительному труду, выполняемый по приговору суда в качестве уголовного наказания (отбывание наказания в виде обязательных работ и в виде ограничения свободы).

Основными принципами правового регулирования трудовых отношений, включая охрану труда, в нашей стране признаются:

1) право каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

2) право каждого работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

3) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

4) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля над их соблюдением;

5) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

6) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

7) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

Рассмотренные выше нормы конкретизируются в различных законах и иных нормативных правовых актах.

1.4.2. Международные трудовые нормы

Напомним, что под международно-правовым регулированием труда понимают регулирование условий труда и охрану законных прав работников посредством международных соглашений.

Статья 15 п. 4 Конституции РФ гласит: «Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора».

Сформулированные в Конституции РФ положения нашли свое законодательное закрепление в Трудовом кодексе РФ (ст. 10). Кроме того, ст. 46 Конституции РФ закрепляет право каждого гражданина в соответствии с международными договорами Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

Следует подчеркнуть, что сущность международно-правового регулирования труда составляют идеи правовой защиты высших ценностей современного общества – прав и свобод человека в сфере труда.

Международные нормы о труде содержатся в различных многосторонних и двусторонних международных договорах, соглашениях, а также в международных актах рекомендательного характера.

В настоящее время общепризнанными являются международные трудовые нормы, часто называемые стандартами (от английского *standard* – норма, стандарт, критерий), разработанные и принятые Международной организацией труда (МОТ).

Спецификой деятельности МОТ является принцип трипартизма, когда все решения принимаются на основе компромиссов и взаимного согласия всех трех сторон социального партнерства: работодателей, работников и общества в лице государства (правительства). Этим МОТ отличается от всех других международных организаций.

Важным документом МОТ является *Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда*. В данной Декларации сформулированы четыре

важных принципа, которые являются обязательными для всех государств – членов МОТ. К ним относятся:

- свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
- упразднение всех форм принудительного труда;
- действенное запрещение детского труда;
- недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Перечисленные задачи и принципы легли в основу международных трудовых норм в форме конвенций и рекомендаций. За период существования МОТ были приняты 185 конвенций и 195 рекомендаций.

Конвенции являются юридическими документами, имеющими силу международного договора. Конвенция вступает в силу при условии ее ратификации не менее чем двумя государствами – членами МОТ. Что касается каждого государства – члена МОТ, то конвенция приобретает юридическую силу с момента ратификации ее высшим органом государственной власти этой страны.

Рекомендации вырабатываются МОТ в тех случаях, когда вопрос не считается достаточно разработанным для принятия странами-участницами обязательств или когда требуется детализировать, дополнить положения принимаемой конвенции, а также когда вырабатываемые нормы подвержены частым изменениям.

Рекомендации МОТ не являются международным договором, а следовательно, не требуют ратификации. Рекомендация представляет собой обращенное к государствам пожелание, своего рода совет ввести соответствующие нормы в национальное законодательство. В отличие от конвенции рекомендация является источником информации, а также возможной моделью для дальнейшего совершенствования национального законодательства. Различие между конвенциями и рекомендациями, прежде всего, в том, что конвенции возлагают на ратифицирующее их государство международно-правовые обязанности, а рекомендации таких обязанностей не создают.

Как правило, представители работников и правительств ряда стран выступают за принятие конвенций, дополненных рекомендациями. Общее функциональное назначение конвенций и рекомендаций МОТ в том, чтобы служить дополнительным стимулом развития и совершенствования национального законодательства в социально-трудовой области.

1.4.3. Нормы российского трудового права

Нормы трудового права зафиксированы и содержатся в различных нормативных правовых документах. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- 1) трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- 2) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
 - указами Президента Российской Федерации;
 - постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти (в первую очередь Минтруда России);

- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

Большую роль в правовом обеспечении организации управления охраной труда играют федеральные законы «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» и ряд других, затрагивающих вопросы охраны труда, здоровья и окружающей среды, безопасности производственной деятельности.

Поскольку в сфере трудовых отношений главенствующая правовая позиция принадлежит Трудовому кодексу, установлено, что нормы трудового права, содержащиеся в других федеральных законах, не должны ему противоречить. Если такое противоречие есть, то применяются нормы Трудового кодекса.

В свою очередь указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу и другим федеральным законам; постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу, другим федеральным законам и указам Президента Российской Федерации, а нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу, другим федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции. Эти акты не должны противоречить Трудовому кодексу, другим федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации.

Работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

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

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Подчеркнем, что локальные нормативные акты работодателя в сфере охраны труда являются *непосредственной правовой базой* управления охраной труда на уровне работодателя (на корпоративном уровне).

1.4.4. Трудовой договор между работником и работодателем

Трудовой договор – основа основ правоотношений работника и работодателя, связанных с выполнением взаимных обязательств по найму. Трудовой договор обеспечивает возможность учитывать (согласовывать) и фиксировать взаимные интересы и обязанности работодателя и работника на период их правоотношений, связанных с трудом работника в интересах данного работодателя.

Заключая трудовой договор, гражданин реализует предоставленное ему Конституцией РФ право свободно выбирать работу в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией.

Для работодателя право заключать трудовые договоры означает возможность подбирать таких работников, которые по своим профессиональным и деловым качествам соответствуют той или иной поручаемой им работе, являются наиболее квалифицированными и опытными, а потому нужными работниками.

Трудовой кодекс РФ дает следующее определение трудового договора как юридического акта (ст. 56): «*Трудовой договор* – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

Понятие, сформулированное в ст. 56 ТК РФ, позволяет выделить основные признаки, помогающие отличать трудовой договор от связанных с применением труда гражданско-правовых договоров подряда (ст. 702 ч. 2 ГК РФ): на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ (ст. 769 ч. 2 ГК РФ); возмездного оказания услуг (ст. 779 ч. 2 ГК РФ); поручения (ст. 971 ч. 2 ГК РФ) и др.

Выполнение наемным работником конкретной трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) – *основной отличительный признак* трудового договора.

В отличие от трудового договора, заключаемого с работником для выполнения им определенной трудовой функции, все указанные гражданско-правовые договоры заключаются для выполнения определенной работы, цель которой – достижение конечного результата. Достижение же конкретного, обусловленного договором результата влечет за собой прекращение этого договора.

При выполнении работы (трудовой функции) по трудовому договору выделить индивидуальный конечный результат труда каждого работника довольно сложно. Так, результат труда инженера, экономиста, бухгалтера, менеджера и т.д. при выполнении своих трудовых обязанностей, как правило, выражается в результате работы отдела, цеха или организации в целом. В связи с этим трудовая функция работника не направлена на достижение какого-либо индивидуального конечного результата, хотя в процессе ее выполнения достижение тех или иных

конкретных результатов возможно. Однако достижение того или иного конкретного результата в процессе выполнения трудовой функции не является целью трудового договора и не прекращает его действие в связи с достижением этого результата.

Важным отличием трудового договора от гражданско-правовых является то, что трудовая функция, порученная работнику трудовым договором, выполняется лично им и никем более. Работник не вправе перепоручить эту работу (или часть ее) другому лицу (да зачастую и не может – на большинстве предприятий действует контрольно-пропускной режим и т.п.). Для заказчика, заключившего гражданско-правовой договор о выполнении работы, как правило, не имеет значения, как будет выполняться эта работа – лично подрядчиком (исполнителем) или с привлечением других лиц.

Таким образом, в отличие от трудового договора, предметом которого является сам процесс труда работника, выполняющего работу по определенной специальности, квалификации или должности, выполнение работы по гражданско-правовому договору – лишь способ достижения результата, обусловленного договором.

Второй по важности признак, отражающий специфику трудового договора, – подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при выполнении трудовой функции.

В отличие от трудового договора, по которому работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка (соблюдать режим рабочего дня, технологическую дисциплину, точно и своевременно исполнять распоряжения работодателя и др.), отношения, вытекающие из гражданско-правовых договоров, предполагают автономию воли исполнителя. Так, по договору подряда, если иное не предусмотрено договором, подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания заказчика (п. 3 ст. 703 ч. 2 ГК РФ).

Возникновение особых правоотношений работника и работодателя после подписания трудового договора ведет к возникновению различий труда наемного работника и человека, работающего в рамках договора гражданско-правового характера.

К ним, в частности, относится обязанность работодателя по трудовому договору обеспечивать работнику безопасные условия труда, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами. В то же время в соответствии с гражданско-правовыми договорами исполнители работы не только самостоятельно определяют способы ее выполнения, но и, как правило, выполняют ее из своих материалов, своими силами и средствами (например, п. 1 ст. 704 ч. 2 ГК РФ).

В отличие от трудового договора, по которому работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ), по гражданско-правовым договорам оплата производится по окончании работы за ее конечный результат в соответствии с ценой, обусловленной договором (см. ст. 711, 774, 781, 972 ч. 2 ГК РФ).

Отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, весьма важно. Заключив трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства и приобретает право на соответствующие социальные гарантии и компенсации, предусмотренные этим законодательством (оплачиваемый отпуск, пособие по временной нетрудоспособности и пр.), в том числе в сфере охраны труда. Лица, работающие по гражданско-правовым договорам, права на такие гарантии и компенсации не имеют.

Содержание трудового договора – это описанная совокупность всех его условий. Какие условия должен и может содержать трудовой договор, определяется ст. 57 ТК РФ.

«В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением

сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей».

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Цель заключения трудового договора в письменной форме – зафиксировать достигнутое сторонами соглашение о приеме гражданина (физического лица) на работу и условиях его труда. Наличие у работника и работодателя идентичных экземпляров трудового договора позволит избежать разногласий между ними по поводу их конкретных прав и обязанностей.

По общему правилу трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя (ст. 61 ТК РФ).

В последнем случае трудовой договор считается заключенным, если работодатель оформит с работником трудовой договор в письменной форме (что он обязан сделать не позднее трех дней со дня фактического допуска работника к работе). При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников законами и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составления трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Подобная ситуация может возникнуть, когда от имени работодателя выступают иные уполномоченные им лица (юридические и физические), а также его

обособленные структурные подразделения (филиалы, представительства), находящиеся к тому же в другой местности.

На основании заключенного трудового договора работодатель издает соответствующий приказ (распоряжение), содержание которого должно полностью совпадать с условиями указанного договора (ст. 68 ТК).

Порядок заключения трудового договора

Трудовой договор заключается между работником и работодателем путем непосредственных переговоров. Стороны свободны в выборе партнера и определении (в пределах, установленных законодательством) условий трудового договора. Однако если работник абсолютно свободен в выборе работодателя, то работодатель может устанавливать только такие критерии для отбора претендентов, как уровень квалификации, опыт работы, деловые качества, дополнительные навыки, необходимые для выполнения трудовой функции (знание иностранного языка, владение смежной профессией и т.п.).

ТК РФ признает необоснованным любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу. Исключение из общего правила, запрещающего отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, составляют случаи, прямо предусмотренные федеральным законом.

Работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа, в частности, указать на отсутствие у него тех деловых качеств, которые необходимы для выполнения работы, на которую оно претендует. По требованию этого лица причина отказа должна быть изложена в письменной форме. Считая отказ в заключении трудового договора необоснованным, любой гражданин вправе обжаловать его в суд (ст. 64 ТК РФ).

При заключении трудового договора гражданин предъявляет работодателю документы, перечень которых предусмотрен ст. 65 ТК РФ. Прежде всего, это документ, удостоверяющий личность. Основным таким документом является паспорт.

При заключении трудового договора, если речь не идет о работе по совместительству или работнике, заключающем трудовой договор впервые, работодатель должен потребовать от поступающего также предоставление трудовой книжки, оформленной в установленном порядке. Лицам, поступающим на работу впервые, трудовая книжка оформляется работодателем.

Помимо документа, удостоверяющего личность, и трудовой книжки, работник предоставляет также страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Если лицо поступило на работу впервые, этот документ оформляет работодатель. Страховое свидетельство выдается работнику на руки и хранится у него.

Поступающий на работу должен сообщить работодателю также ИНН – идентификационный номер налогоплательщика.

Военнообязанные, а также подлежащие призыву на военную службу лица предъявляют также документы воинского учета.

Если работа, для выполнения которой заключается трудовой договор, требует специальных знаний (подготовки), работник обязан предъявить документ об образовании (специальности, квалификации), например диплом врача, удостоверение водителя автомашины. Прием на работу без указанных документов не допускается.

Медицинское освидетельствование проводится с целью определения пригодности работника (по состоянию здоровья) к выполнению работы, предусмотренной трудовым договором, а также предупреждения возникновения и распространения болезней.

Вступление трудового договора в силу

С момента подписания обеими сторонами – работником и работодателем – трудовой договор считается вступившим в силу. Однако стороны вправе (при его заключении) определить в договоре иной срок его вступления в силу. При этом в договоре должна быть указана точная дата его вступления в силу, т.е. число, месяц и год. Если трудовой договор с работником не был надлежащим образом оформлен, но работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя, трудовой договор считается вступившим в силу со дня фактического допуска работника к работе.

Вступление трудового договора в силу означает, что с этого момента его стороны приобретают права и обязанности, вытекающие из трудового правоотношения.

Если при заключении трудового договора стороны не оговорили день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления трудового договора в силу (например, если трудовой договор подписан сторонами 1 сентября 2006 г., то работник должен приступить к работе 2 сентября 2006 г.).

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

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

В приказе (распоряжении) о приеме на работу должны быть указаны профессия, специальность, квалификация или должность работника, размер (условия) оплаты труда или должностной оклад, а также дата приема на работу. В тех случаях, когда при заключении трудового договора стороны специально оговаривают конкретное структурное подразделение, куда принимается работник, либо конкретный механизм или агрегат (рабочее место), на котором он будет работать, это отмечается в приказе.

Руководитель не вправе включать в приказ о приеме на работу условия труда, не соответствующие тем, которые предусмотрены трудовым договором, например, установить срок испытания, если трудовым договором такое условие не предусмотрено.

В трехдневный срок со дня подписания трудового договора сторонами работодатель обязан – под роспись – ознакомить работника с приказом (распоряжением) о приеме на работу. По требованию работника он должен выдать копию приказа (распоряжения), заверенную надлежащим образом.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Основания прекращения трудового договора

Общие основания прекращения трудового договора предусмотрены в ст. 77 ТК РФ и распространяются на всех работников.

Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением ранее определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в следствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу вместе с работодателем в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

1. Соглашение сторон

Поскольку стороны (работодатель и работник) вольны заключить трудовой договор, они также вольны по взаимному согласию прекратить его. На этом основании может быть прекращен как срочный трудовой договор, так и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Условием применения данного основания является взаимное согласие сторон. В ряде случаев это основание применяется, когда невозможно использовать другие основания прекращения трудового договора. Как правило, такому соглашению предшествует договоренность о выплате работнику денежной компенсации в размере, определенном сторонами трудового договора.

2. Истечение срока трудового договора

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия. Такое основание расторжения трудового договора применяется независимо от того, кто является инициатором прекращения трудового правоотношения в связи с истечением его срока. Однако Трудовой кодекс предусматривает, что если решение о расторжении трудового договора принял работодатель, то он обязан письменно предупредить об этом работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Если срок трудового договора истек и ни одна из сторон не потребовала его прекращения, то срочный трудовой договор при продолжении трудовых отношений считается трудовым договором, заключенным на неопределенный срок. Впоследствии такой трудовой договор может быть расторгнут лишь на общих основаниях.

Не всегда срочный трудовой договор заключается на определенный срок. В ряде случаев время его действия ограничено временем выполнения определенной работы. В этих случаях трудовой договор расторгается по завершении данной работы.

3. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)

Перевод осуществляется по согласованию между работодателями.

Прекращение трудового договора в связи с переводом к другому работодателю и заключение трудового договора с организацией, пригласившей работника на работу в порядке перевода, оформляются в точном соответствии с формулировками п. 5 ст. 77 ТК РФ.

4. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией

Трудовой кодекс предусматривает, что при переходе права собственности на имущество к другому собственнику, а также в связи с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией трудовые отношения с согласия работника продолжаются. Исключение предусмотрено только для руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. С этими лицами новый собственник может прекратить трудовой договор не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности.

Однако на практике нередки случаи, когда работники, имея право продолжать трудовые отношения, отказываются выполнять работу у нового собственника, а также при изменении подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации. В этих случаях, если отсутствует заявление об увольнении по собственному желанию, применяется п. 6 ст. 77 ТК РФ: отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией.

5. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенными сторонами условий трудового договора

Это основание прекращения трудового договора применяется в тех случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда у работодателя происходит изменение определенных ранее сторонами условий трудового договора, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях.

При этом следует учитывать, что, во-первых, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме о введении указанных изменений не позднее чем за два месяца до их введения; во-вторых, при несогласии на продолжение работы в новых условиях работнику должна быть предложена иная имеющаяся в организации работа, соответствующая его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. Только в том случае, когда такая работа отсутствует или работник отказался от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

6. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением

В соответствии со ст. 72 ТК РФ работодатель обязан перевести работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, с его согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. В случае отказа работника от перевода либо отсутствия в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ.

7. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем

Зачастую перемещение работодателя в другую местность исключает для работника возможность продолжения трудовых отношений на прежних условиях. Поэтому при его отказе от перевода на работу в другую местность трудовой договор с работником прекращается.

Под другой местностью понимается местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

8. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон

Конкретными обстоятельствами, влекущими прекращение трудового договора независимо от воли сторон, могут быть, например, призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, чрезвычайные обстоятельства, препятствующие продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и др.).

К обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, относится также осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

Трудовой кодекс предусматривает в числе оснований прекращения трудового договора смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица – умершим или безвестно отсутствующим.

9. Расторжение трудового договора по инициативе работника

Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Для работодателя законодательством предусмотрен исчерпывающий перечень, на основании которого он может расторгнуть трудовой договор. Предусматривать дополнительные по сравнению с законодательством основания увольнения в трудовом договоре можно, только если это допускается законом. Такие основания можно включать в трудовой договор:

- с руководителем учреждения или членами коллегиального исполнительного органа;
- надомником (ст. 312 ТК РФ).

Трудовой кодекс предусматривает, что работодатель может расторгнуть трудовой договор в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 5) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 6) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

7) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

8) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

9) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

10) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

11) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

12) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

13) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

14) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

15) в других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (дополнительные основания увольнения предусмотрены, например, для совместителей, педагогических работников и др.).

Трудовой договор является главным основанием возникновения трудовых отношений между работодателем и работником. Трудовое законодательство в России ориентировано, прежде всего, на защиту интересов работника, поэтому вероятность издержек, связанных с заключением и расторжением трудовых договоров, и их размер довольно высоки. Минимизировать издержки в случае их возникновения работодатель может только знанием и грамотным использованием положений закона при работе с трудовыми договорами.

Заклучив трудовой договор с работодателем, гражданин становится его работником и с этого момента вправе претендовать на социальные гарантии и защиту, предусмотренные законодательством о труде. Со своей стороны работодатель приобретает право требовать от работника подчинения правилам внутреннего трудового распорядка, добросовестного отношения к трудовым обязанностям, исполнения указаний и распоряжений руководителя в пределах, установленных законодательством о труде, коллективным договором (соглашением) и трудовым договором. В случае необходимости работодатель вправе применять к работнику меры дисциплинарного воздействия.

1.4.5. Дисциплина труда и методы ее обеспечения

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение установленным работодателем правилам поведения во время выполнения ими трудовых обязанностей. Эти правила устанавливаются общими требованиями Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами, а также коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, индивидуальным трудовым договором.

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

Дисциплина труда – важнейший элемент трудовых отношений работника с работодателем и его святая обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Очень важно соблюдение трудовой дисциплины всем трудовым коллективом учреждения, его подразделениями и конкретным работником. Работник обязан соблюдать также должностные инструкции, функциональные обязанности, предусмотренные квалификационным справочником по его должности, работе, а также противопожарные, санитарные инструкции данного производства. Работодатель обязан обеспечить надлежащий уровень дисциплины труда на производстве и реагировать на ее нарушение отдельными работниками.

Дисциплина труда на производстве включает соблюдение технологической и производственной дисциплины.

Технологическая дисциплина – это соблюдение технологии изготовления продукта производства, технологического процесса его изготовления или технологии оказания услуг, например, правильное методическое проведение занятий, правильное проведение лечения и т.п.

Производственная дисциплина – это часть трудовой дисциплины должностных лиц администрации, обязанных организовать неразрывность технологического процесса, своевременность поставок материалов, инструментов, оборудования, согласованность работы отдельных подразделений производства, чтобы обеспечить ритмичную, четкую работу всего производства.

Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

- способствует достижению высокого качества результатов труда каждого работника и всего производства;
- позволяет работнику трудиться с наивысшей производительностью, что повышает эффективность производства;
- способствует охране здоровья и жизни во время трудовой деятельности, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

– способствует рациональному использованию рабочего времени каждого работника и всего трудового коллектива.

Методы обеспечения трудовой дисциплины необходимы для создания организационных и экономических условий для высокопроизводительной работы. Следующие три метода взаимосвязаны: сознательное отношение к труду; методы убеждения и воспитания; поощрение за добросовестный труд, а для нерадивых, недобросовестных работников – применение в необходимых случаях мер дисциплинарного и общественного воздействия.

1.4.6. Внутренний трудовой распорядок

Внутренний трудовой распорядок – это установленный законодательством и на его основе локальными актами порядок поведения работников, как в процессе самого труда, так и во время перерывов в работе во время пребывания работников на территории учреждения.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт работодателя, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка осуществляется на основе гл. 29 и 30 ТК РФ. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзной организации. Они, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 189 ТК РФ).

В отдельных отраслях экономической деятельности трудовой распорядок для основных работников определяют уставы, положения, утверждаемые Правительством РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка должны иметь все учреждения. Эти правила включают обязанности не только работников, но и руководителей учреждения, и не только по исполнению самих Правил, но и соответствующих должностных инструкций, инструкций по охране труда, других правил безопасности производственной деятельности, производственной санитарии, противопожарной, противорадиационной безопасности и др.

Правила внутреннего распорядка обычно состоят из следующих семи разделов:

1) общие положения, предусматривающие действие этих правил, на кого они распространяются, их цель, задачи;

2) порядок приема и увольнения (приводятся кратко положения Трудового кодекса РФ с их уточнением для данного учреждения);

3) основные обязанности работника;

4) основные обязанности работодателя (администрации);

5) рабочее время и его использование: режим рабочего времени для всего учреждения и отдельных подразделений, в том числе продолжительность обеденных и других внутрисменных перерывов, графики сменности (в том числе по вахтовому методу работы), структура рабочей недели (5- или 6-дневной);

6) меры поощрения за успехи в труде;

7) дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Эти правила доводятся до каждого работника.

В тех учреждениях, где действуют уставы и положения о дисциплине для основных работников, также действуют и правила внутреннего трудового распорядка для других работников, не относящихся к тем, на кого распространяются уставы и положения.

Уставы и положения о дисциплине утверждаются Правительством страны. Поскольку уставы и положения о дисциплине являются специальным законодательством и распространяются на тех основных (ведущих) работников, чей грубый дисциплинарный проступок может привести к тяжелым последствиям или гибели людей и грузов, то в этих актах может предусматриваться более жесткая дисциплинарная ответственность, чем в общих актах трудового права. Эти акты предусматривают и дополнительные обязанности работников и их руководителей.

1.4.7. Соблюдение режима труда и отдыха

Режим труда и отдыха складывается из рабочего времени и времени отдыха.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 ч в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 ч в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 ч в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 ч в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных ч. 1 ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Трудовым кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и др.).

Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица,

осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 ч, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 ч;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 ч, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 ч;
- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 ч;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 ч.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 92 Трудового кодекса) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Работа в ночное время

Ночное время – время с 22 до 6 ч. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть ознакомлены (в письменной форме) со своим правом отказаться от работы в ночное время. Порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора.

1.4.8. Социальное партнерство

Социальное партнерство, закрепленное Трудовым кодексом РФ, является в трудовом праве России новым методом правового регулирования труда, служащим для урегулирования противоречивых интересов работников и работодателей.

Трудовой кодекс РФ определяет социальное партнерство в сфере труда (чаще называемое просто социальное партнерство) как систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице их представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Социальное партнерство осуществляется на шести уровнях, включающих:

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

Основными принципами социального партнерства, закрепленными в ст. 24 ТК РФ, являются:

- соблюдение норм законодательства: все стороны и их представители должны соблюдать нормы трудового законодательства и требования иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон: требуется документальное письменное подтверждение, что данное лицо является представителем такой-то стороны с такими-то полномочиями;
- равноправие сторон как в инициативе переговоров, их ведении и подписании коллективных договоров и соглашений, так и в контроле над их выполнением;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров и соглашений, определяемое сторонами свободно без всякого внешнего давления на них; запрещается всякое вмешательство, ограничивающее права сторон, особенно работников (ст. 5 ТК РФ);
- добровольность принятия обязательств: каждая сторона принимает на себя обязательства по коллективному договору или социально-партнерскому соглашению путем консенсуса, уступая друг другу, но добровольно, т.е. одна сторона может и не принять на себя обязательство, какое хочет иметь другая сторона в договоре, соглашении (данный принцип связан с предыдущим, поскольку без свободы не может быть и добровольности сторон);
- реальность принимаемых сторонами на себя обязательств: сторона должна брать на себя по договору, соглашению такое обязательство, которое она реально способна исполнить, и не принимать декларации в виде обязательств (данный принцип тесно связан с предыдущим);

- систематичность контроля над выполнением коллективных договоров, соглашений;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений и ответственность за их невыполнение.

Органами социального партнерства являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Заметим, что социально-трудовые отношения – понятие более широкое, чем трудовые отношения. Они включают трудовые отношения, отношения по социальному обеспечению и бытовому обслуживанию, т.е. все отношения социальной сферы. Указанные комиссии создаются для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, для их заключения и контроля их выполнения на различных уровнях. Трехсторонние комиссии создаются на паритетной основе по решению сторон и из их представителей, наделенных соответствующими полномочиями.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут формироваться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

Интересы работников при ведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров, соглашений, контроле за их выполнением, при реализации права на участие в управлении организацией и при рассмотрении трудовых споров представляют первичная профсоюзная организация, ее орган (профком) или иные представители, избираемые работниками, а при формировании трехсторонних комиссий, проведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров, соглашений – соответствующие объединения профсоюзов на различных уровнях социального партнерства и их представители.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации или если таковая объединяет менее половины работников, на общем собрании работники могут поручить представлять их интересы этому профкому либо иному

представительному органу. Наличие иного представителя не является препятствием для осуществления профкомом его полномочий.

Представителями работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора является руководитель учреждения или уполномоченные им лица. При заключении или изменении социально-партнерских соглашений на разных их уровнях, разрешении при этом возникших коллективных трудовых споров, деятельности соответствующей трехсторонней комиссии интересы работодателей представляет соответствующее объединение работодателей.

В наше время коллективные переговоры в наибольшей мере отражают социальное партнерство работников и работодателей в сфере труда.

Коллективные переговоры между работниками и работодателями появились во второй половине XIX в. в промышленно развитых странах для разрешения конфликтов. Международная организация труда предусмотрела их проведение в Конвенции МОТ № 98 (1948) «Право на организацию и на ведение коллективных переговоров», а в 1981 г. МОТ приняла Конвенцию № 154 «О содействии коллективным переговорам».

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

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

Отказ работодателя приступить к переговорам или уклонение от переговоров служит основанием для начала процедуры разрешения коллективного трудового спора, так как такой отказ означает начало этого спора.

Приоритет в определении предмета, содержания переговоров предоставлен представителям работников. Ведение переговоров и подготовка договоров, соглашений проводится партнерами на равноправной основе. Для этого их решением определяются комиссия, ее состав (на паритетных началах), сроки.

При разногласии сторон в ходе переговоров составляется протокол разногласий, который передается соответствующей примирительной комиссии по разрешению коллективного трудового спора, образуемой сторонами.

Моментом окончания коллективных переговоров является момент подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласий. Подписание протокола разногласий является началом коллективного трудового спора.

Целью как коллективного договора, так и соглашений является установление такого договорного регулирования социально-трудовых отношений при согласовании интересов сторон, чтобы оно было выше по уровню, чем предусмотрено законодательством.

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

В этом понятии кратко указаны стороны и содержание коллективного договора. Это всегда двусторонний акт. Коллективный договор может заключаться

в учреждении в целом, ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

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

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

1.4.9. Особенности регулирования труда женщин

Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Особенности организации труда женщин регламентируются:

- Трудовым кодексом РФ (гл. 41, ст. 253–264);
- Постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;
- Санитарными правилами СП 2.2.3670–20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 2 декабря 2020 г. № 40;
- Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

В частности, ст. 253 ТК РФ устанавливаются следующие ограничения по применению труда женщин:

“ Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

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

”

Общее регулирование труда женщин можно свести к следующему:

- ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда;

- запрещение переноски и перенапряжения женщин тяжестями, превышающими установленные нормы;
- ограничение труда женщин на ночных и сверхурочных работах и ограничение направления женщин в командировки;
- определенные льготы беременным женщинам, кормящим матерям или имеющим малолетних и несовершеннолетних детей и др.

Требования к условиям труда женщин в период беременности

Технологические процессы и оборудование, связанные с трудом беременных женщин, не должны быть источником повышенных уровней физических, химических, биологических и психофизиологических факторов. При выборе технологических операций для их труда следует предусматривать такие величины физических нагрузок, которые являются допустимыми для беременных.

Беременные женщины не должны выполнять производственные операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъемом предметов труда с пола, преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда), наклоном туловища более 15°. Беременные женщины не должны работать на оборудовании с использованием ножной педали управления, на конвейере с принудительным ритмом, работах, сопровождающихся нервно-эмоциональным напряжением.

Технологические операции, подходящие для выполнения беременным женщинам, выбираются из числа имеющихся на предприятии (или не свойственных данному предприятию) при условии, что они удовлетворяют показателям допустимой трудовой нагрузки. К таким работам могут быть отнесены легкие операции по сборке, сортировке, упаковке, соответствующие гигиеническим требованиям к трудовому процессу, организации рабочего места и производственной среде.

При оценке параметров производственной среды на рабочих местах беременных следует руководствоваться гигиеническими показателями оптимальных условий производственной среды.

Не допускаются беременные женщины к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний.

Беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения. Температура нагретых поверхностей оборудования и ограждений в рабочей зоне не должна превышать 35 °С.

Для беременных женщин исключаются виды деятельности, связанные с намоканием одежды и обуви, работы на сквозняке.

Для женщин в период беременности запрещается работа в условиях резких перепадов барометрического давления (летный состав, бортпроводницы, персонал барокамер и др.).

Работа беременных женщин в безоконных и бесфонарных помещениях, т.е. без естественного света, не допускается.

Со дня установления беременности для женщин установлены ограничения по выполнению работ, профессионально связанных с использованием видеодисплейных терминалов и персональных ЭВМ.

Требования к организации рабочего места беременных женщин

Для беременных женщин должны оборудоваться стационарные рабочие места с возможностью выполнения трудовых операций в свободном режиме и позе,

допускающей перемену положения по желанию. Постоянная работа сидя, стоя, перемещаясь (ходьба) исключается.

Рабочее место беременной женщины оборудуется специальным вращающимся стулом, имеющим регулируемые по высоте спинку, подголовник, поясничный валик, подлокотники и сиденье. Спинка стула регулируется по углу наклона в зависимости от срока беременности и режима труда и отдыха. Сиденье и спинка должны быть покрыты полумягким нескользящим материалом, который легко подвергается санитарной обработке. Основные параметры рабочего стула указаны в ГОСТ 21.889–76 «Система "Человек-машина"». Кресло человека-оператора. Общие эргономические требования» и ГОСТ 12.2.032–78 «ССБТ. Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования».

Следует предусмотреть наличие подставки для ног, регулируемой по высоте и углу наклона, имеющей рифленую поверхность.

Рабочая поверхность стола должна иметь вырез в столешнице для корпуса, округленные углы и матовое покрытие во избежание отраженной блескости.

Рабочий стол, производственное оборудование должны иметь пространство для ног: высотой не менее 600 мм, шириной не менее 500–600 мм, глубиной не менее 450 мм на уровне колен и не менее 650 мм на уровне ступней.

Нормы предельно допустимых нагрузок

Показатели допустимой трудовой нагрузки по тяжести трудового процесса в РФ регламентируются Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Гарантии и компенсации беременным женщинам

Для беременных женщин законодательством предусмотрено:

- запрещение ночных, сверхурочных работ и направлений в командировки, а также работ в выходные дни;
- в соответствии с медицинским заключением снижение норм выработки, норм обслуживания или перевод на другую работу, более легкую и исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;
- отпуск по беременности и родам (70 календарных дней до родов и 70 – после родов), в случае многоплодной беременности – 84 дня, в случаях осложненных родов – 86 дней, а при рождении двух и более детей – 110 календарных дней после родов (отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов);
- предоставление (по заявлению женщины) ежегодного отпуска непосредственно перед отпуском по беременности и родам или по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью;
- не допускается увольнение беременных женщин по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации предприятия;
- в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

– выдача беременным женщинам (в случае необходимости) по согласованию с профсоюзом путевок в санатории и дома отдыха (по возможности бесплатных или с частичной оплатой), оказание материальной помощи.

Дополнительные законодательные меры по охране труда кормящих матерей и матерей, имеющих несовершеннолетних детей

Кроме общих гарантий для данной категории работающих женщин предусмотрено следующее:

– перевод женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет;

– предоставление, по желанию женщин, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию. Отпуск по уходу за ребенком может предоставляться до достижения ребенком возраста трех лет, но без сохранения заработной платы (по желанию женщины);

– работа, по желанию женщины, в период пребывания в отпуске по уходу за ребенком на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию;

– сохранение за работницей места работы (должности) за время отпуска по уходу за ребенком, и, кроме того, этот отпуск засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях;

– предоставление женщинам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома, отпуска на период со дня усыновления и до истечения 70 дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения и по их желанию – дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;

– перерывы для кормления ребенка не реже чем через 3 ч, продолжительностью не менее 30 мин каждый. При наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительностью не менее часа (перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка);

– запрещение ночных, сверхурочных работ и направлений в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

– гарантии при приеме на работу и увольнении женщин, имеющих детей. Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с наличием детей;

– увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей – при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида – до 18 лет), по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение (и по основаниям, предусмотренным пп. 5–8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового кодекса);

– одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно

полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

1.4.10. Особенности регулирования труда молодежи

Особенности регулирования труда молодежи в возрасте до 18 лет регламентируются:

- Трудовым кодексом РФ (ст. 265–272);
- Санитарными правилами СП 2.4.3648–20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;
- Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;
- Постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

Для подготовки молодежи к производительному труду допускается прием на работу учащихся школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, с 15 лет. В свободное от учебы время с лицами, достигшими 14-летнего возраста, с согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства может быть заключен трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет

Запрещается:

- применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда; на подземных работах; на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами);
- переноска и перемещение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;
- привлекать рабочих и служащих моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни;
- принимать на работу лиц моложе 18 лет без предварительного медицинского осмотра.

Работники в возрасте до 18 лет подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру, оплачиваемому за счет средств работодателя.

Нормы предельно допустимых нагрузок

Предельно допустимые величины показателей трудового процесса подростков установлены «Нормами предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», утвержденными постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7, а также СП 2.4.3648–20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Гарантии и компенсации несовершеннолетней молодежи

Для работников, не достигших 18 лет, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 ч в неделю;
- в возрасте от 15 до 16 лет, а также для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул, – не более 24 ч в неделю;
- продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не должна превышать половины норм, указанных выше.

Работникам моложе 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Расторжение трудового договора (контракта) с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя без соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

1.5. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА

1.5.1. Правовые источники охраны труда

Охрана труда как важнейшая социально значимая деятельность затрагивает интересы миллионов людей. Являясь элементом трудового права и трудового законодательства, она не может функционировать вне правового пространства,

Напомним, что под *правом* понимают систему общеобязательных социальных норм, охраняемых силой государства. С помощью права общество в лице государства регулирует поведение людей и коллективов, закрепляет в качестве обязательных для всех граждан определенный круг общественных отношений. Это выражается, как правило, в виде тех или иных норм.

Норма права – это установленное государством общее правило поведения, регулирующее общественные отношения и охраняемое принудительной силой государства. Нормы требуют письменного закрепления в определенных формах – документах, которые затем для всех членов общества станут *источниками права*.

Основными источниками права являются:

- нормативно-правовые акты и правовые обычаи;
- судебные прецеденты;
- международные и внутригосударственные договоры.

В нашей стране основным источником права являются *нормативно-правовые акты*.

Наибольшую силу среди всех нормативно-правовых актов имеют законы.

Совокупность действующих законов, регулирующих общественные отношения и отдельные их области, образует законодательство по данному вопросу.

Напомним, что правовые основы охраны труда вытекают из п. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации, в которой сказано: «3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены...».

Таким образом, правовые основы охраны труда исходят из самого высшего закона нашей страны – Конституции Российской Федерации.

1.5.2. Нормативные документы МОТ по охране труда

Выше мы уже говорили, что Международная организация труда (МОТ) разрабатывает и принимает международные трудовые нормы в форме конвенций и рекомендаций. Конвенции МОТ подлежат ратификации странами-членами МОТ. Страна, ратифицировавшая конвенцию МОТ, принимает на себя обязательства по применению положений этой конвенции. Рекомендация МОТ – международный документ, расширяющий содержание той или иной конвенции МОТ. Рекомендации МОТ касаются вопросов, которые не порождают формальных обязательств стран-членов МОТ.

Другие документы МОТ носят еще более рекомендательный (в чем-то только ориентирующий) характер. К таким документам относятся разрабатываемые МОТ технические руководства и своды практических правил. Они также создаются на трехсторонней основе, но процесс их разработки менее сложен, более оперативен. Как и Рекомендации, эти документы не имеют обязательной юридической силы. Они содержат практические, иногда чисто технические и научно обоснованные детальные рекомендации, которые должны использоваться в качестве методического руководства национальными ведомствами и службами, работодателями и работниками.

Напомним, что с 1919 г. МОТ приняла 185 конвенций и 195 рекомендаций. Россия ратифицировала 61 конвенцию МОТ.

Заметим, что непосредственную деятельность МОТ в сфере обеспечения безопасности и охраны здоровья на работе осуществляет подразделение (типа департамента) Международного бюро труда (МБТ) – штаб-квартиры и секретариата МОТ – Целевая программа «За безопасный труд» (SafeWork). В рамках программы действует международная сеть национальных и сотрудничающих информационных центров МОТ по охране труда (сеть ILO/CIS). Сеть ILO/CIS сегодня охватывает более 160 центров во всем мире. Один Национальный и три Сотрудничающих центров находятся в России: в Москве (2), Санкт-Петербурге и Перми. Штаб-квартира сети центров ILO/CIS находится в Женеве.

На состоявшейся в июне 2006 г. Международной конференции труда МОТ приняла новую Конвенцию и Рекомендации по охране труда. В основу этих документов положены два краеугольных положения.

Первый из них – культура охраны труда, которая должна соблюдаться всеми: властью, работодателями, работниками. Заметим, что Всемирный день охраны труда является составной частью усилий МОТ по продвижению культуры охраны труда.

Вторым краеугольным положением выступает важность управления проблемами охраны труда путем внедрения системного подхода, например, в духе Руководства МОТ-СУОТ 2001 по системам управления охраной труда на национальном

и корпоративном уровнях. Это Руководство уже переведено на 14 различных языков, включая русский, и официально введено в восьми странах.

1.5.3. Государственная политика в сфере охраны труда

Основные направления государственной политики Российской Федерации в области охраны труда определены ст. 210 Трудового кодекса.

Приоритет сохранения жизни и здоровья работников при трудовой деятельности является общечеловеческим принципом, соответствующим Всеобщей декларации прав человека. Реализация этого принципа обязывает организаторов производства и иных видов трудовой деятельности обеспечить безопасные и здоровые условия труда его участникам.

Определяя другие основные направления государственной политики в области охраны труда, Трудовой кодекс особо выделил *государственное управление охраной труда; государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда; государственную экспертизу условий труда*, а также *содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда*.

Государственное управление в сфере охраны труда, связанной с социально-трудовыми отношениями, немыслимо также без принятия и реализации федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, что закреплено Трудовым кодексом как одно из основных направлений государственной политики.

Разумно сочетая административные возможности органов власти с рыночными методами управления, Трудовой кодекс определил как основные направления государственной политики:

а) *принятие и реализацию федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;*

б) *участие государства в финансировании мероприятий по охране труда (как правило, именно вышеназванных программ и через финансирование бюджетных организаций, учреждений, казенных предприятий);*

в) *проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасной техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников.*

Выполнение мероприятий федеральных, ведомственных, региональных и корпоративных целевых программ позволяет координировать работу субъектов Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти и усилить, таким образом, эффективность государственной политики в сфере охраны труда. Разработанные в ходе реализации данных программ новые виды техники и технологий, средств индивидуальной и коллективной защиты, приборов контроля вредных и опасных факторов, программ реабилитации пострадавших на производстве и многое другое представляют интерес для организаций различных форм собственности и видов экономической деятельности.

Естественно, что к основным направлениям было отнесено *международное сотрудничество в области охраны труда*, например, с Международной организацией труда или с Европейским агентством по обеспечению безопасности и сохранению здоровья на работе.

Многие практические вопросы охраны труда, например, изменение технологических процессов, носят мультидисциплинарный характер, строго говоря, выходят за рамки «чистой» охраны труда, а потому Трудовой кодекс определил в качестве основного направления государственной политики в области охраны труда *координацию деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности.*

Трудовой кодекс особо выделил *профилактику несчастных случаев и повреждения здоровья работников*, ибо лучше предупредить неблагоприятные события, чем ликвидировать их последствия. Проведение мероприятий по профилактике и предупреждению повреждения здоровья работников возложено на работодателя, который является организатором производства и должен так спланировать трудовую деятельность, чтобы исключить или свести к минимуму возможные отрицательные воздействия факторов производственной среды или трудового процесса на организм работников.

В рамках этого Трудовой кодекс счел нужным особо выделить такие важнейшие направления охраны труда профилактического характера, как *установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда; установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей; установление порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.*

Трудовой кодекс вынужден был специально оговорить эти вопросы для того, чтобы еще раз сформулировать главный принцип обеспечения охраны труда в рыночной экономике – работодатель, являясь собственником средств производства и организатором производства, а также нанимателем рабочей силы работника, по праву должен сам полностью обеспечивать своих работников. Поскольку все эти расходы относятся на себестоимость продукции, реально за все платит не работодатель, а конечный потребитель, т.е. все общество в целом.

В условиях современного общества быстрое получение и оперативное внедрение информации – залог устойчивого и динамичного развития производства. Поэтому Трудовой кодекс определил в качестве основных направлений государственной политики *обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда и распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда.*

Не остались без внимания законодателя и проблемы *защиты законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, немыслимые без расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.*

Защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей, регулируемая Гражданским кодексом Российской Федерации, определена Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». К этим основным направлениям государственной политики относится и *установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда.*

Реальная организация огромной работы в сфере труда (если считать, что из 50 наемных работников один будет занят, пусть даже частично, вопросами

охраны труда, то потребуется свыше одного миллиона таких лиц, а если же считать, что у каждого работодателя хотя бы один человек занят, пусть даже частично, вопросами охраны труда, то потребуется свыше двух миллионов таких лиц) невозможно без *подготовки специалистов по охране труда и повышения их квалификации*. Этим проблемам Трудовой кодекс посвятил специальную статью – ст. 225.

И, наконец, чтобы разрабатывать государственную политику и проводить ее в жизнь, нужно знать реальную обстановку. Для этого требуется *организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях*.

Все это нельзя сделать без предусмотренного законодателем сотрудничества органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов в целях обеспечения безопасности и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

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

1.5.4. Гарантии права работников на безопасный труд

Гарантия права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, предусматривается ст. 220 Трудового кодекса РФ, которая гласит: «Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда».

Условия труда, предусмотренные трудовым договором (контрактом), должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

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

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей, если тот не обеспечен (в соответствии с нормами) средствами индивидуальной и коллективной защиты, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

1.6. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

1.6.1. Основные принципы государственного регулирования в сфере охраны труда в рыночной экономике

Напомним, что под государственным регулированием понимают воздействие государства через деятельность законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти на деятельность физических и юридических лиц и тем самым на экономические и социальные процессы.

Государственное регулирование осуществляется в интересах всего общества, чтобы обеспечить принятие и соблюдение законов, направить действия экономических субъектов на благо общества. Государственное регулирование имеет место как в централизованно управляемой, так и в рыночной экономике.

Для государственного регулирования органы государственного управления используют административно-командные и экономические (рыночные) рычаги.

Территориальная и национальная специфика Российской Федерации, а также характер базисных для современного общества отношений собственности и прав управления ею привели к существованию в Российской Федерации нескольких основных уровней управления: федерального (общегосударственного), регионального (субъекта федерации), муниципального (местного), частного (корпоративного).

Непосредственная работа по предотвращению производственного травматизма (несчастных случаев на производстве) и профессиональных заболеваний, т.е. мероприятия по обеспечению безопасности труда, ведется на рабочих местах. Эту работу осуществляет через своих должностных лиц и систему корпоративного управления охраной труда работодатель, который отвечает перед обществом (в лице государства и пострадавших работников) за ее результативность.

Поскольку все конкретные рабочие места, где трудятся наемные работники, принадлежат тому или иному работодателю, все вышестоящие уровни управления (муниципальный, региональный и федеральный) не могут непосредственно (минуя работодателя) управлять предотвращением производственного травматизма (несчастных случаев на производстве) и профессиональных заболеваний. Для этого у них нет ни ресурсов, ни «технической» возможности. Поэтому задачей органов федерального, регионального и муниципального уровней управления становится

регулирование (организация) деятельности работодателя по управлению охраной труда в соответствии с законодательством и государственными нормативными (правовыми и техническими) требованиями.

Подчеркнем, что объектом управления всех вышеперечисленных органов власти является деятельность работодателя по обеспечению государственных требований охраны труда его работников, по предотвращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а не сами по себе условия труда на рабочих местах, как иногда ошибочно думают.

Эпоха, когда прямое административное указание, распоряжение, приказ могли вызвать мгновенную реакцию безусловного выполнения, ушла в прошлое вместе с тотально-единой административно-командной системой советского общества. Экономическая и юридическая самостоятельность работодателя требует регулирования условий его предпринимательской деятельности, т.е. в конечном итоге условий получения им дохода и прибыли.

Заметим, что независимость деятельности работодателя (и его собственника) не означает «свободы от общества», торжества анархизма и индивидуализма, а означает соблюдение свободы в рамках общества, причем свободы не только своей, но и других членов общества. Мировой опыт показывает, что в вопросах безусловного соблюдения безопасности труда и безопасности производства для членов общества, безопасности окружающей нас природы и т.п. деятельность работодателя должна быть поставлена (и поставлена в большинстве развитых стран) в определенные рамки ограничения возможности нанесения вреда другим лицам, природе, обществу в целом.

Для этого (первое разумное ограничение в рамках рыночной экономики и демократических свобод) любая деятельность (особенно опасная – способная нанести вред другим лицам, природе, обществу) должна быть разрешена обществом в лице государства или, как сейчас модно говорить, – лицензирована (от слова лицензия – разрешение). Дело в том, что всеобщее формальное право любого субъекта права (юридического или физического лица) заниматься любой незапрещенной деятельностью сталкивается с таким же всеобщим правом других лиц (субъектов права) на обеспечение их безопасности, под которой может иметься в виду и покупка ими качественных товаров и услуг. Наличие лицензии (разрешения) свидетельствует о профессиональном характере осуществления хозяйствующим субъектом своей деятельности, о ее «безопасности» для окружающих.

Одного лицензирования деятельности для обеспечения безопасности потребителя товаров или услуг еще недостаточно, ибо, как правило, он не имеет дела непосредственно с производителем этих товаров или услуг и не может «посмотреть» его лицензию. Для этого (второе разумное ограничение в рамках рыночной экономики и демократических свобод) все товары должны быть сертифицированы, а организации и учреждения, оказывающие услуги (например, медицинские, образовательные, консалтинговые, охранные и т.п.) непосредственно их потребителю, – аккредитованы.

И, наконец (третье разумное ограничение в рамках рыночной экономики и демократических свобод), все специалисты производящих товары или оказывающих услуги субъектов права должны быть профессионально подготовлены, их компетентность подтверждена дипломами, аттестатами и сертификатами, все они должны иметь право осуществлять профессиональную деятельность в той или иной сфере.

Соблюдение этих трех ограничений позволяет цивилизованному обществу в условиях рыночной экономики поддерживать высокую «культуру производства»

и получать качественные товары и услуги, обеспечивать безопасность общества, включая безопасность наемного труда (охрану труда) большинства своих членов.

Вот почему подтверждением соответствия всех проводимых работодателем работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда является сертификация организации этих работ.

1.6.2. Государственное управление охраной труда

Сейчас в нашей стране государственное управление в сфере охраны труда со-держит два уровня управления: федеральный и региональный.

Основные принципы построения системы управления охраной труда в Российской Федерации в настоящий момент предполагают единственно верную на данном этапе развития общества и страны вертикально-территориальную централизованную пирамидальную систему управления.

Президент Российской Федерации как высшее должностное лицо государства олицетворяет своеобразную вершину пирамиды исполнительной власти. Президент имеет право издавать указы, обязательные к исполнению всеми физическими и юридическими лицами на территории Российской Федерации, является председателем Совета безопасности, а также фактически направляет деятельность Правительства, включая процедуры назначения Председателя и членов Правительства.

Государственное управление охраной труда осуществляется соответствующими органами государственного управления в пределах их полномочий.

Основная структура государственной системы управления охраной труда зафиксирована ст. 216 Трудового кодекса. Она предусматривает, что государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим эти функции, является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России).

Важнейшими задачами и функциональными обязанностями федерального уровня управления, по сути, являются:

- 1) создание правовой базы деятельности всех органов власти и субъектов права в сфере охраны труда;
- 2) долгосрочное (экономическое) и оперативное (административное) управление всей этой деятельностью.

С этой точки зрения федеральный уровень отличается от всех других не только местом в пирамиде управления, но и *типом управления*. Данный тип характеризуется всеобщностью, реальной властью и (относительной) независимостью принимаемых управленческих решений.

Кроме того, в ряде федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих отраслевое управление, имеются специальные подразделения – отделы охраны труда, которые осуществляют отраслевое управление охраной труда. Хотя формально оно и разрабатывается на федеральном уровне власти, но фактически (по типу управления) немногим отличается от других «нефедеральных» типов управления, приближаясь, по сути, к корпоративному (ведомственному) типу управления.

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

Важнейшими задачами и функциональными обязанностями регионального уровня управления являются:

- 1) адаптация правовой базы управления охраной труда применительно к специфике региона;
- 2) координация деятельности всех территориальных подразделений федеральных органов исполнительной власти и региональных административных структур в сфере управления охраной труда и безопасностью производственной деятельности;
- 3) организация научно-внедренческой и образовательно-информационной инфраструктуры корпоративного управления охраной труда;
- 4) оперативное (административное) управление всей этой деятельностью.

Органы местного самоуправления обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда в пределах полномочий, переданных им органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Однако недостаточно широкая правовая база и слабость экономических возможностей органов местного самоуправления нередко приводят их, увы, к фактическому самоустранению от реального процесса управления охраной труда. По нашему мнению, будущее развитие муниципального уровня управления охраной труда связано с возможностями регулирования корпоративного управления охраной труда в процессе регистрации субъектов права и лицензирования их деятельности.

Заметим, что вся имеющая система управления не является чем-то застывшим, а наоборот, непрерывно претерпевает те или иные изменения, вызванные реалиями жизни. Так, начавшаяся весной 2004 г. административная реформа органов управления проводит последовательную реализацию четкого разделения органов государственного управления, осуществляющих:

- 1) правоустанавливающее нормотворчество;
- 2) контроль и надзор за правоприменительной практикой;
- 3) правоприменительное оказание услуг организациям и гражданам.

В этих условиях прерогативой федерального центра становится правоустанавливающее нормотворчество, выработка общих принципов государственной политики и организация в целом контроля и надзора за правоприменительной практикой. Одновременно с этим на региональном уровне все большее значение приобретают организация правоприменительной практики, оказание услуг организациям и гражданам, определенная координация деятельности территориальных подразделений федеральных органов надзора и контроля.

1.6.3. Регулирование деятельности работодателя через региональные рынки услуг по охране труда

Поскольку непосредственная организация работы по охране труда ведется работодателем, ему необходима развитая внешняя инфраструктура разнообразных услуг в сфере охраны труда для достижения реального успеха по предотвращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Анализ показал, что из всех требуемых работодателю услуг типа «работ» следует выделить три основные, специфические для обеспечения охраны труда услуги/работы:

- обучение и независимая аттестация персонала работодателя;
- разработка, внедрение систем управления охраной труда и их сертификация;
- оценка условий труда и работ по охране труда в организациях (например, методами специальной оценки условий труда).

Из всех требуемых работодателю «товаров» следует выделить три основных, специфических для обеспечения охраны труда вида товаров:

- средства коллективной защиты/оборудование;
- средства индивидуальной защиты работников;
- нормативная документация, учебная и учебно-методическая литература по охране труда.

Эти фундаментальные по своей значимости услуги (товары) невозможно производить в «натуральном хозяйстве» отдельного работодателя. Поэтому большое значение, в частности закрепленное Трудовым кодексом Российской Федерации, имеют услуги специалистов по охране труда. Такие услуги оказывают различные специализированные организации.

Не менее важной является и информационная поддержка работодателей в сфере охраны труда.

Сегодня уже совершенно ясно, что в рыночных условиях государство должно обеспечить формирование рынка услуг по охране труда и обеспечить инфраструктуру информационной, образовательной, научной, технической, юридической и другими видами поддержки этих «намерений» работодателя. Тем самым оно (государство) способствует работодателю качественно выполнить все свои обязанности по охране труда перед своими работниками, государством и обществом. Таким образом, наличие регулируемого рынка услуг по охране труда позволяет государству осуществлять необходимое сегодня государственное регулирование деятельностью хозяйствующего субъекта права экономическими методами.

В настоящее время рынки образовательных и других услуг по охране труда носят преимущественно территориальный (региональный) характер, а потому регулируются в первую очередь на региональном уровне. Региональный характер их деятельности вызван большими расстояниями нашей необъятной страны, невозможностью надолго отрывать работников от труда (например, для обучения), масштабами рынка (миллионы работодателей разного «калибра», характера деятельности, финансовых и организационных возможностей), его срочностью и безотлагательностью.

Поскольку возможность оказания услуг по охране труда, необходимых работодателю, носит преимущественно территориальный (региональный) характер, то и оказывающие эти услуги центром охраны труда (ЦОТ) получили характеризующее типичный территориальный масштаб их деятельности название – региональные (РЦОТ).

В силу специфики своих организационно-правовых форм РЦОТ может выполнять самые разнообразные, необходимые для сферы охраны труда функции, причем выполнять их на принципах самокупаемости и полного возмещения затрат за счет заказчика. Через деятельность РЦОТ может быть до конца реализовано требование действующего законодательства о полной оплате работодателем всех затрат на охрану труда работников.

В результате своей деятельности РЦОТ становится реальным и эффективным проводником государственной политики в сфере охраны труда на территории

региона и страны в целом. Для этого в 2004 г. ряд ведущих РЦОТ страны образовали саморегулируемую некоммерческую организацию «Национальная ассоциация центров охраны труда».

1.6.4. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и охраной труда

Государство контролирует выполнение государственных требований по охране труда и безопасности производства с помощью специальных государственных органов, называемых надзоры, инспекции, а с 2004 г. – все чаще службы. Деятельность федеральных органов исполнительной власти в области государственного надзора осуществляется на основе принципов законности, объективности, независимости и гласности, уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина.

Высший государственный надзор за точным и единообразным исполнением законов и иных нормативных правовых актов об охране труда осуществляется Генеральным прокурором Российской Федерации и подчиненными ему нижестоящими прокурорами.

Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы Федеральной службы по труду и занятости (Роструд).

В соответствии с Положением о Роструде на федеральном уровне указанную выше работу ведет Управление надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, а на местах, в регионах – территориальные органы Роструда по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда.

Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров. Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет государственный контроль и надзор за соблюдением:

- трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Для этого Федеральная служба по труду и занятости осуществляет:

- проверки, обследования, выдачу обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечение виновных к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- рассмотрение в соответствии с законодательством Российской Федерации дел об административных правонарушениях;
- принятие мер по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

- информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обобщение практики применения и анализ причин нарушений трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости и альтернативной гражданской службе, а также подготовку соответствующих предложений по их совершенствованию;
- анализ состояния и причин производственного травматизма и разработку предложений по его профилактике;
- организует прием граждан, обеспечивает своевременное и полное рассмотрение обращений граждан, принимает по ним решения и направляет заявителям ответы в установленный законодательством Российской Федерации срок;
- представляет в установленном порядке в судебных органах права и законные интересы Российской Федерации по вопросам, отнесенным к компетенции службы.

1.6.5. Органы государственного специализированного надзора

Помимо общего государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включая требования охраны труда, государство в лице специальных органов исполнительной власти осуществляет специализированный государственный контроль и надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых производственных объектах.

Такой государственный надзор и контроль осуществляют специально уполномоченные органы – федеральные службы государственного надзора, имеющие свои территориальные органы – инспекции.

К важнейшим из них относятся:

- Ростехнадзор – Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (объединившая Федеральный горный и промышленный надзор России (Госгортехнадзор России), Государственный энергетический надзор, Федеральный надзор России по ядерной и радиационной безопасности и ряд других структур);
- Роспотребнадзор – Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (объединившая бывший Государственный санитарно-эпидемиологический надзор и ряд других структур);
- Государственный пожарный надзор, федеральные и территориальные органы которого являются частью Государственной противопожарной службы, находящейся в ведении федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на решение задач в области пожарной безопасности (МЧС России);
- Государственные инспекции по видам транспорта (автомобильного, речного, морского и др.).

Решения должностных лиц органов государственного надзора и контроля, принятые в пределах предоставленных им полномочий, являются обязательными для исполнения предприятиями всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной принадлежности.

Важную роль в определении полномочий проверяющего, сроков проверки и т.п. играет Федеральный закон от 8 августа 2001 г. № 134-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении

государственного контроля (надзора)» и требования Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Должностные лица органов государственного надзора и контроля несут ответственность за выполнение возложенных на них обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6.6. Государственная экспертиза условий труда

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

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- соответствия проектов строительства, реконструкции, технического переоснащения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий государственным нормативным требованиям охраны труда;
- фактических условий труда работников, в том числе в период, непосредственно предшествовавший несчастному случаю на производстве.

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

Срок проведения государственной экспертизы условий труда определяется в зависимости от трудоемкости экспертных работ и объема представленных на экспертизу документации и материалов, но не должен превышать одного месяца.

В исключительных случаях срок проведения государственной экспертизы условий труда может быть продлен, но не более чем на один месяц.

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

1.6.7. Организация общественного контроля

Профсоюзы имеют право на осуществление контроля над соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Для осуществления контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями,

предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальное объединение организаций профессиональных союзов, действующее на территории субъекта РФ, могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

1.7. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

1.7.1. Основы принятия и применения государственных нормативных требований охраны труда

Напомним, что государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации об охране труда, устанавливаются *правила, процедуры и критерии*, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Заметим, что законодатель не дал определение понятию «государственные нормативные требования охраны труда», а только установил, что в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации об охране труда устанавливаются *правила, процедуры и критерии*, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Обратим внимание, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации. Поэтому если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то применяются правила международного договора. Это означает, что государственные нормативные требования охраны труда могут содержаться и в них, но что могут устанавливать государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в международных договорах, пока никак не определено.

Вместе с тем ст. 211 Трудового кодекса РФ определяет, что государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.7.2. Виды подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда

Статья 211 Трудового кодекса РФ определяет, что «порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» установлено, что в Российской Федерации к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам производственной среды и трудового процесса).

Этим же Постановлением было определено, что государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в нормативных правовых актах, указанных выше, разрабатываются:

- организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами;
- федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, с участием представителей отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей.

Акты, содержащие требования охраны труда, издаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации после рассмотрения их проектов на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Кроме того, в целях оказания помощи заинтересованным организациям по подготовке и оформлению нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, были разработаны и приняты «Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда» (далее – Методические рекомендации). В дополнение к ним используются «Рекомендации по разработке и оформлению Правил по охране труда», одобренные Ученым советом ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Министерства труда и социальной защиты РФ, протокол от 20 мая 2015 г. № 2, п. 3.

Методические рекомендации предлагают включать в межотраслевые и отраслевые правила по охране труда следующие главы:

- Общие требования.
- Требования охраны труда работников при организации и проведении работ.
- Требования, предъявляемые к производственным помещениям и производственным площадкам (для процессов, выполняемых вне производственных помещений), для обеспечения охраны труда работников.
- Требования, предъявляемые к оборудованию, его размещению и организации рабочих мест, для обеспечения охраны труда работников.

- Требования, предъявляемые к хранению и транспортировке исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства, для обеспечения охраны труда работников.

При необходимости в межотраслевые и отраслевые правила по охране труда могут быть включены другие главы. В главе «Общие требования» предусматриваются:

- сфера действия межотраслевых и отраслевых правил;
- описание опасных и вредных производственных факторов, характерных для данных производственных процессов;
- допускаемые действующими нормативными правовыми актами параметры опасных и вредных производственных факторов.

Требования охраны труда работников при организации и проведении работ должны содержать:

- требования охраны труда, предъявляемые к организации производственных процессов;
- меры, исключающие непосредственный контакт работников в процессе труда с исходными материалами, заготовками, полуфабрикатами, готовой продукцией и отходами производства, оказывающими на них опасное или вредное воздействие;
- меры по удалению опасных и вредных веществ и материалов из рабочей зоны, а также меры по удалению и обезвреживанию отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов;
- способы контроля и управления, обеспечивающие защиту работников и аварийное отключение оборудования, а также указания по применению средств индивидуальной защиты работников;
- способы своевременного уведомления о возникновении опасных и вредных производственных факторов на отдельных технологических операциях;
- меры по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов, возникающих в аварийных случаях;
- рациональную организацию труда и отдыха с целью профилактики монотонности и гиподинамии, а также ограничение тяжести труда.

В главе «Требования, предъявляемые к производственным помещениям и производственным площадкам (для процессов, выполняемых вне производственных помещений), для обеспечения охраны труда работников» приводятся допустимые уровни опасных и вредных производственных факторов в производственных помещениях (на площадках – для процессов, выполняемых вне производственных помещений) и на рабочих местах, а также параметры освещенности, температурного режима, влажности и других факторов.

В главе «Требования, предъявляемые к оборудованию, его размещению и организации рабочих мест, для обеспечения охраны труда работников» приводятся общие требования, предъявляемые к оборудованию, отдельным его группам и видам, коммуникациям, их размещению, обеспечивающие охрану труда работников.

В главе «Требования, предъявляемые к хранению и транспортировке исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства, для обеспечения охраны труда работников» отражаются особенности исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства, рациональные способы их хранения, требования, предъявляемые к механизации и автоматизации погрузочно-разгрузочных работ, влияющих на обеспечение охраны труда работников.

Межотраслевые правила и типовые инструкции по охране труда разрабатываются с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и утверждаются в установленном порядке.

Отраслевые правила и типовые инструкции по охране труда разрабатываются и согласуются в установленном порядке, а затем утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти.

Правила и инструкции по безопасности, правила устройства и безопасной эксплуатации, строительные и санитарные нормы и правила, гигиенические нормативы и государственные стандарты безопасности труда, своды правил по проектированию и строительству в части государственных нормативных требований охраны труда разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти после согласования в установленном порядке.

Все разрабатываемые нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, рассматриваются и согласуются в соответствующих профсоюзных органах.

В настоящее время в связи с интеграцией России в международное экономическое пространство предстоит гармонизировать российское законодательство с международным. Перед специалистами охраны труда и других видов безопасности стоит нелегкая задача – привести национальную нормативную базу в соответствие с международной и расширить ее в тех областях, которым ранее у нас не уделялось должного внимания. При этом важно не забывать о необходимости разумной гармонизации европейских и (или) международных стандартов с отечественными нормами, поскольку механический «перевод» зарубежных стандартов и их внедрение в сложную и реорганизуемую систему российских норм довольно непредсказуемы по своим последствиям. Эта работа должна включать:

- анализ действующих отечественных норм, предполагающий выявление возможных противоречий по отношению друг к другу и международным нормам;
- формирование основного пакета действующих международных документов, относящихся к охране труда;
- анализ международной концепции обеспечения охраны труда;
- выработку концепции собственной политики;
- определение перечней подлежащих переработке и вновь разрабатываемых отечественных нормативных документов в соответствии с концепцией.

1.7.3. Нормативные акты по безопасности труда

Нормативный акт по безопасности труда – акт, устанавливающий комплекс правовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических требований, направленных на обеспечение безопасности, сохранения здоровья и работоспособности работников в процессе труда, утвержденный компетентным органом.

Согласно «Положению о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» (утв. постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160) в Российской Федерации действует *система нормативных правовых актов*, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, состоящая:

- из межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда;
- строительных и санитарных норм и правил;
- правил и инструкций по безопасности;

- правил устройства и безопасной эксплуатации;
- свода правил по проектированию и строительству;
- гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда.

Согласно ГОСТ Р 1.0–2015 «Межгосударственная система стандартизации. Основные положения» в зависимости от объекта стандартизации и содержания устанавливаемых к нему требований разрабатывают межгосударственные стандарты следующих видов:

- стандарты основополагающие;
- стандарты на продукцию;
- стандарты на услуги;
- стандарты на процессы;
- стандарты на методы контроля (испытаний, измерений, анализа);
- стандарты на термины и определения.

Межгосударственные стандарты на продукцию устанавливают требования к группам однородной продукции и при необходимости к конкретной продукции.

Межгосударственные стандарты на процессы устанавливают требования к методам (способам, приемам, режимам, нормам) выполнения различного рода работ в технологических процессах разработки, изготовления, хранения, транспортирования, эксплуатации, ремонта и утилизации продукции.

Межгосударственные стандарты на услуги устанавливают требования к группам однородных услуг и при необходимости к конкретной услуге.

Основополагающие межгосударственные стандарты устанавливают общие организационно-методические положения для определенной области деятельности, а также общетехнические требования (нормы, правила), обеспечивающие проведение согласованной политики в области межгосударственной стандартизации, техническое единство и взаимосвязь различных областей науки, техники и производства в процессе создания и использования продукции, охрану окружающей среды, охрану труда и другие общетехнические требования.

Межгосударственные стандарты на термины и определения устанавливают научно-технические термины и их определения, многократно используемые в науке, технике, технологии, в различных отраслях экономики и иных областях деятельности.

Межгосударственные стандарты на методы контроля устанавливают методы (способы, приемы, режимы и др.) проведения испытаний продукции при ее создании, оценке соответствия и использовании (эксплуатации или ином применении).

Помимо того, что во все стандарты и технические условия включается раздел «Требования безопасности» для жизни, здоровья и имущества населения, а в комплект технической документации на технические устройства (машины, оборудование, аппараты и т. п.) входит инструкция по их безопасной эксплуатации, вопросам обеспечения безопасности труда специально посвящены стандарты особой системы стандартов – Системы стандартов безопасности труда (ССБТ).

Система стандартов безопасности труда (ССБТ)

ССБТ – это комплекс взаимосвязанных стандартов, содержащих требования, нормы и правила, направленные на обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, кроме вопросов, регулируемых трудовым законодательством.

ССБТ не исключает действия норм и правил, утвержденных органами государственного надзора в соответствии с положением об этих органах. Нормы

и правила, утверждаемые органами государственного надзора и стандарты ССБТ должны быть взаимно увязаны.

Требования, установленные стандартами ССБТ в соответствии с областью их распространения, должны быть учтены в стандартах и технических условиях по ГОСТ Р 1.5–2012 «Стандартизация в Российской Федерации. Стандарты национальные. Правила построения, изложения, оформления и обозначения», в нормативной, а также в конструкторской, технологической и проектной документации.

В соответствии с ГОСТ Р 12.0.001–2013 стандарты ССБТ делятся на пять групп, нумеруемых от 0 до 4.

Стандарты группы «0» – организационно-методические стандарты – устанавливают:

- организационно-методические основы стандартизации в области безопасности труда (цели, задачи и структура системы, внедрение и контроль над соблюдением стандартов ССБТ, терминология в области безопасности труда, классификация опасных и вредных производственных факторов и др.);
- требования (правила) к организации рабочих мест, направленные на обеспечение безопасности труда (обучение работающих безопасности труда, аттестация персонала, методы оценки состояния безопасности труда и др.).

Стандарты группы «1» – Стандарты требований и норм по видам опасных и вредных производственных факторов – устанавливают:

- требования по видам опасных и вредных производственных факторов, предельно допустимые значения их параметров и характеристик;
- методы контроля нормируемых параметров и характеристик опасных и вредных производственных факторов;
- методы защиты работающих от опасных и вредных производственных факторов.

Стандарты группы «2» – Стандарты требований безопасности к производственному оборудованию – устанавливают:

- общие требования безопасности к производственному оборудованию;
- требования безопасности к отдельным группам (видам) производственного оборудования;
- методы контроля выполнения требований безопасности.

Стандарты группы «3» – Стандарты требований безопасности к производственным процессам – устанавливают:

- общие требования безопасности к производственным процессам;
- требования безопасности к отдельным группам (видам) технологических процессов;
- методы контроля выполнения требований безопасности.

Стандарты группы «4» – Стандарты требований к средствам защиты работающих – устанавливают:

- требования к отдельным классам, видам и типам средств защиты;
- методы контроля и оценки средств защиты;
- классификацию средств защиты.

Обозначение государственного стандарта ССБТ состоит из индекса (ГОСТ), регистрационного номера, первые две цифры которого (12) определяют принадлежность стандарта к комплексу ССБТ, последующая цифра с точкой указывает группу стандарта и три последующие цифры – порядковый номер стандарта в группе. Через тире указывается год утверждения стандарта.

Нормативные документы в строительстве

Центральное место в правильном санитарно-гигиеническом устройстве и безопасности (надежности) эксплуатации зданий и сооружений играют строительные нормы и правила (СНиП). В последние годы ряд нормативных документов в сфере строительства получили название Сводов правил по проектированию и строительству (СП).

Обозначения документов состоят из индекса (например, СНиП, СП, РДС, ТСН), номера комплекса в структуре Системы, а затем через дефис порядкового номера данной категории в комплексе и двух последних цифр года принятия документа. Порядковые номера СНиП начинаются с номера 01, СП – с номера 101.

Нормативные документы по пожарной безопасности

В соответствии с п. 3 ст. 4 Федерального закона № 123-ФЗ от 22.07.2008 «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» к нормативным документам по пожарной безопасности относятся национальные стандарты, своды правил, содержащие требования пожарной безопасности, а также иные документы, содержащие требования пожарной безопасности, применение которых на добровольной основе обеспечивает соблюдение требований настоящего Федерального закона.

МЧС России готовит проекты нормативных правовых актов в области пожарной безопасности и организации деятельности федеральной противопожарной службы – Государственной противопожарной службы.

К основным подзаконным нормативным правовым актам в области пожарной безопасности относят:

- нормы технологического проектирования (НТП);
- правила пожарной безопасности (ППБ);
- нормы пожарной безопасности (НПБ).

Санитарные нормы и правила

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

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

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

Наряду с СН, СП и ГН действуют методические документы:

- *руководство (Р)* – свод обязательных к исполнению распорядительных и методических документов по вопросам организации санитарно-эпидемиологического надзора, санитарно-гигиенического и эпидемиологического нормирования, выполнения требований санитарного законодательства РФ;

- *методические указания (МУ)* – документы, устанавливающие обязательные к исполнению требования по организации и проведению Госсанэпиднадзора, регламентации деятельности в системе санитарно-гигиенического и эпидемиологического нормирования;

- *методические указания по методам контроля (МУК)* – документы, содержащие обязательные для исполнения требования к методам контроля и методикам качественного и количественного определения химических, биологических

и физических факторов среды обитания человека, которые оказывают или могут оказать опасное и вредное влияние на здоровье человека.

Для облегчения поиска и в целях систематизации вышеназванных документов их относят к разным подгруппам, каждой из которых присвоен свой шифр.

В разделе 2 «Гигиена» выделена группа нормативных документов 2.2 «Гигиена труда», которая имеет следующие подгруппы:

2.2.1. Проектирование, строительство, реконструкция и эксплуатация предприятий.

2.2.2. Технологические процессы, сырье, материалы и оборудование, рабочий материал.

2.2.3. Предприятия отраслей промышленности, сельского хозяйства, связи, транспорта и др.

2.2.4. Физические факторы производственной среды.

2.2.5. Химические факторы производственной среды.

2.2.6. Биологические факторы производственной среды.

2.2.7. Физиология и эргономика.

2.2.8. Средства коллективной и индивидуальной защиты.

2.2.9. Состояние здоровья работающих в связи с состоянием производственной среды.

Все действующие нормативные правовые документы (ГОСТ, СНиП, правила по охране труда и др.) – распорядительные, технические, инструктивные, методические и иные официальные документы по вопросам обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, безопасности и безвредности производственной и окружающей среды, среды обитания человека для его здоровья, издаваемые органами исполнительной власти (федеральными, субъектов Федерации) и местного самоуправления, не должны противоречить санитарному законодательству РФ.

Основная задача нормативных правовых актов об охране труда – установление требований, норм и правил, обеспечивающих ограничение до определенных значений или полное устранение опасных и вредных производственных факторов, оказывающих неблагоприятное действие на человека в процессе труда.

Правила по охране труда (ПОТ) – нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования *охраны труда*. Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения *юридическими и физическими лицами* при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и *труда* (ст. 211 ТК РФ).

Правила по охране труда делятся на межотраслевые и отраслевые и обозначаются как:

- ПОТ – правила по охране труда;
- Р – Россия;
- М – межотраслевые;
- О – отраслевые;
- 001 – присвоенный номер;
- 200 – год утверждения.

Все документы принимаются сроком на пять лет и могут быть продлены не более чем на два срока. Решение о продлении срока действия правил по охране труда или об их отмене должно быть принято не позднее чем за девять месяцев

до окончания срока их действия федеральным органом исполнительной власти, утвердившим правила по охране труда.

Требования промышленной безопасности разнесены по различным отраслям надзора и регламентированы в перечне действующих нормативных документов Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору, утверждаемых им.

Приказом Ростехнадзора от 2 июля 2021 г. № 250 утвержден «Перечень нормативных правовых актов и нормативных документов, относящихся к сфере деятельности Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору (раздел I «Технологический, строительный, энергетический надзор») П-01-01–2021».

1.7.4. Закон о техническом регулировании

С 1 июля 2003 г. введен в действие Федеральный закон от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании», который регулирует отношения, возникающие:

1) при разработке, принятии, применении и исполнении обязательных требований к продукции, в том числе зданиям и сооружениям, или к продукции и связанным с требованиями к продукции процессам проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации;

2) применении и исполнении на добровольной основе требований к продукции, процессам проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, а также к выполнению работ или оказанию услуг в целях добровольного подтверждения соответствия;

3) оценке соответствия.

Техническое регулирование подразумевает под собой «правовое регулирование отношений в области установления, применения и исполнения обязательных требований к продукции или к продукции и связанным с требованиями к продукции процессам проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, а также в области установления и применения на добровольной основе требований к продукции, процессам проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнению работ или оказанию услуг и правовое регулирование отношений в области оценки соответствия».

Законом определяются основные принципы технического регулирования в сфере производства оборонной продукции, поставляемой по государственному заказу, используемой для защиты сведений, составляющих государственную тайну, продукции и объектов, которые требуют ядерной и радиационной защиты.

Он устанавливает правила и порядок разработки, изменения и принятия технических регламентов, документов в области стандартизации, правила разработки, изменения и утверждения национальных стандартов; устанавливает основные принципы применения единых правил к производству, проектированию, наладке, монтажу, процессам эксплуатации, хранения, реализации и утилизации.

Федеральный закон «О техническом регулировании» устанавливает ответственность за несоответствие продукции техническим регламентам, национальным стандартам и определяет органы надзора за соблюдением требований стандартов

и технических регламентов, принципы соответствия настоящих требований научно-техническому развитию и уровню развития национальной экономики.

К основным принципам технического регулирования относятся:

- применения единых правил установления требований к продукции или к продукции и связанным с требованиями к продукции процессам проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнению работ или оказанию услуг;
- соответствия технического регулирования уровню развития национальной экономики, развития материально-технической базы, а также уровню научно-технического развития;
- независимости органов по аккредитации, органов по сертификации от изготовителей, продавцов, исполнителей и приобретателей, в том числе потребителей;
- единой системы и правил аккредитации;
- единства правил и методов исследований (испытаний) и измерений при проведении процедур обязательной оценки соответствия;
- единства применения требований технических регламентов независимо от видов или особенностей сделок;
- недопустимости ограничения конкуренции при осуществлении аккредитации и сертификации;
- недопустимости совмещения одним органом полномочий по государственному контролю (надзору), за исключением осуществления контроля за деятельностью аккредитованных лиц, с полномочиями по аккредитации или сертификации;
- недопустимости совмещения одним органом полномочий по аккредитации и сертификации;
- недопустимости внебюджетного финансирования государственного контроля (надзора) за соблюдением требований технических регламентов;
- недопустимости одновременного возложения одних и тех же полномочий на два и более органа государственного контроля (надзора) за соблюдением требований технических регламентов.

Как только действия какого-либо субъекта начинают затрагивать интересы другого, вступают в силу требования «общества», призывающие субъекта добровольно принять обязательные требования соблюдения интересов (безопасности) третьих лиц (заинтересованных лиц), т.е. общества. В сфере производства к такому регулированию относят лицензирование вида деятельности, сертификацию товаров и услуг, аккредитацию организаций, аттестацию специалистов. Установление, поддержание и регулирование обществом в лице государства процедур лицензирования, сертификации, аккредитации и аттестации обеспечивают потребителю (и тем самым всему обществу) гарантии безопасности для окружающих различного рода деятельности, товаров и услуг, связанных с действиями грамотных (компетентных) специалистов и работников.

В условиях глобализации, перенасыщенного рынка и жесточайшей конкуренции, нормальной покупательной способности населения и его привередливости к качеству товаров, добровольность, подталкиваемая государством, может быть в целом осуществима. Однако в условиях недонасыщенного рынка и господства «недобросовестных» производителей государство не может обеспечить эффективность тотального контроля только за счет добровольных программ и вводит обязательное регулирование.

Для ликвидации отраслевой системы вводится новый тип документов – технический регламент. *Технический регламент* – документ, который принят

международным договором Российской Федерации, подлежащим ратификации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, или в соответствии с международным договором Российской Федерации, ратифицированным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, или федеральным законом, или указом Президента Российской Федерации, или постановлением Правительства Российской Федерации, или нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти по техническому регулированию, и устанавливает обязательные для применения и исполнения требования к объектам технического регулирования (продукции или к продукции и связанным с требованиями к продукции процессам проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации).

Все остальные документы автоматически становятся содержащими только добровольные требования. При этом действующая система стандартов – государственные, отраслевые, предприятий – заменяется на систему национальных (по терминологии Федерального закона) стандартов и стандартов организаций со статусом добровольных документов. Отраслевые стандарты полностью исчезают, что вносит ряд трудностей в систему отраслевого управления образованием, здравоохранением, мореходством и т.п., т.е. отраслей, имеющих специфику деятельности.

Технические регламенты принимаются в целях:

- защиты жизни или здоровья граждан, имущества физических или юридических лиц, государственного или муниципального имущества;
- охраны окружающей среды, жизни или здоровья животных и растений;
- предупреждения действий, вводящих в заблуждение приобретателей, в том числе потребителей;
- обеспечения энергетической эффективности и ресурсосбережения.

1.7.5. Действие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

Работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты, например, инструкции по охране труда и т.д., содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Одним из самых значимых локальных нормативных актов работодателя является *«Положение о системе организации работ по охране труда»* или *«Положение о системе управления охраной труда»*. В зависимости от размера учреждения этот документ может полностью содержать всю регламентацию работ по охране труда либо быть основополагающим (общим), а к нему в дополнение могут быть разработаны другие локальные акты.

Ниже приводится примерный перечень локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность учреждения в сфере охраны труда. Для учреждений, эксплуатирующих опасные производственные объекты, многие из них могут включать и вопросы промышленной безопасности. Кроме того, в эти документы можно внести и документы управления другими видами безопасности, например, пожарной и (или) транспортной.

Перечень локальных нормативных актов

«Порядок подготовки и вступления в силу локальных нормативных документов в сфере охраны труда».

«Порядок идентификации, хранения, актуализации и доведения до сведения персонала законодательных и других требований, регулирующих деятельность в сфере охраны труда».

«Порядок разработки, финансирования и осуществления программ (планов) по управлению охраной труда».

«Распределение функциональных обязанностей работников в рамках системы управления охраной труда».

«Порядок обучения и проверки знаний требований охраны труда».

«Порядок управления документацией по охране труда».

«Порядок контроля состояния условий и охраны труда».

«Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве».

«Порядок управления записями системы управления охраной труда».

«Порядок проведения внутренних аудитов системы управления охраной труда».

«Положение об уполномоченных (доверенных) лицах по охране труда».

«Порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда».

«Порядок обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» и т.п.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом РФ учета мнений представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

1.8. ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА И ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1.8.1. Основные типы работников

Как известно, работником называется человек, заключивший с работодателем трудовой договор. Поэтому все люди, работающие по найму, являются работниками. Их основная обязанность – выполнение условий трудового договора.

Однако разнообразие трудовых функций различных работников вносит свою дополнительную дифференциацию их обязанностей и, соответственно, ответственности. Эта дополнительная дифференциация в первую очередь зависит от роли, которую выполняет работник в трудовом коллективе. Рассмотрим это более подробно.

Подчеркнем, что, хотя отношения «работник – работодатель» формально связывают два субъекта права, в реальности у одного работодателя может быть более одного работника, а работник может работать у нескольких работодателей.

Права и обязанности работодателя – бюджетного учреждения – в трудовых отношениях осуществляются органами управления (администрацией) этого учреждения – юридического лица.

Поскольку бюджетное учреждение может реализовать возложенные на него, как на работодателя, страхователя и т.п., законодательством обязанности только через трудовую деятельность своих работников, то трудовые отношения «работник – работодатель» реализуются в бюджетных учреждениях через взаимоотношения «работники – работники». Чтобы ситуация не выглядела парадоксальной, необходимо вспомнить о разделении труда и функциональных обязанностей разных работников.

По критерию участия в управлении все работники могут быть разделены на две категории: не участвующие и участвующие в процессе управления, в том числе охраной труда.

Не участвующих можно назвать исполнители, ибо они просто выполняют (исполняют) свои трудовые обязанности и распоряжения участвующих в управлении должностных лиц работодателя.

Участвующие в корпоративном управлении являются должностными лицами работодателя и осуществляют управление исполнителями и другими работниками от лица работодателя. Не совсем корректно, но их можно называть административно-управленческим персоналом или администрацией.

Должностные лица могут быть разделены (по типу управленческих функций) на руководителей, осуществляющих прямое и непосредственное руководство работниками, и специалистов, осуществляющих специальные функции в системе управления без прямого руководства работниками.

Руководители являются ответственными должностными лицами из числа работников, представляющими учреждение (в сфере охраны труда – работодателя) при выполнении своих должностных обязанностей, и имеют в своем непосредственном и прямом подчинении других работников.

Особая роль в представительстве работодателя принадлежит первому руководителю, который в отдельных случаях, разрешенных законодательством, даже может не быть работником данного работодателя.

Помимо руководителей важную роль в управлении играют специалисты.

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

Подчеркнем, что все права, все обязанности и вся ответственность работодателя в сфере трудовых отношений должны быть распределены между должностными лицами работодателя, осуществляющими функции управления. Функции работодателя не могут быть возложены на исполнителей, поскольку исполнители – это работники, не являющиеся ни руководителями, ни специалистами и выполняющие свои трудовые обязанности, не имея других работников в своем подчинении. Исполнители не представляют и не выполняют функций работодателя и не выступают от его имени, ибо являются «чистыми» работниками (в сфере охраны труда, как правило, рабочими или младшим обслуживающим персоналом, или техническим персоналом).

Заметим, что изложенное нами выше деление работников на руководителей, специалистов и исполнителей отражает специфику организации труда в рыночных условиях и не совпадает с привычной еще с советских времен (и фактически действующей) системой деления работников на рабочих и служащих.

В рамках этого подхода в зависимости от категории работника трудовые обязанности подразделяются на должностные, т.е. выполняемые служащими, занимающими должности, и производственные (рабочие) обязанности, т.е. выполняемые рабочими по профессии.

Главное отличие между должностями служащих и профессиями рабочих (служащие занимают должности, а рабочие выполняют работы по профессии) по советскому трудовому праву заключалось в характере труда: для первых предполагали умственный труд, а для вторых – физический. При этом в соответствии с принятой классификацией служащие делятся на три категории: руководители, специалисты и другие служащие (технические исполнители).

Распределение на категории осуществлялось в зависимости от характера преимущественно выполняемых работ, составляющих содержание труда работника (например, организационно-административные, аналитико-конструктивные, информационно-технические).

Должностные обязанности, являясь разновидностью трудовых обязанностей, определяют объем и пределы практического выполнения порученных работнику согласно занимаемой должности функций и поставленных перед ним задач.

Заметим, что для участия в управлении все должностные лица должны быть, во-первых, назначены на должность и, во-вторых, наделены властными полномочиями. В большинстве ситуаций должностные лица получают право делегировать свои властные полномочия дальше вниз по служебной лестнице. Назначение первого руководителя – всегда особая процедура, для всех других назначений необходим приказ первого руководителя.

В результате реализация прав и выполнение обязанностей работодателя в сфере охраны труда могут быть осуществлены только при наличии документально зафиксированного распределения этих прав и обязанностей среди работников через их должностные обязанности (инструкции) и инструкции по охране труда и безопасному выполнению работ на рабочем месте.

В этом разделении ключевые позиции занимают первый руководитель бюджетного учреждения, (первые) руководители подразделений, непосредственные руководители работ (мастера, педагоги и т.п.). Важная роль отводится сознательному соблюдению всех требований охраны труда самими работниками-исполнителями.

Первые руководители в соответствии с законодательством несут персональную ответственность за состояние охраны труда и результативность управления охраной труда в подчиненных им подразделениях (учреждении). Заметим, что первый руководитель может письменно или даже устно поручить сделать что-либо любому подчиненному ему работнику, но ответственность за выполнение этого порученного дела с первого руководителя никто не снимает.

На непосредственном руководителе работами сходятся все разделенные ранее между должностными лицами линии управления. Он должен обеспечить своеобразное «интегрирование» всех средств и мероприятий по охране труда для безопасного труда своих подчиненных – исполнителей.

Однако все усилия вышестоящих лиц будут напрасны, если сам работник не заинтересован в сохранении своей жизни, здоровья и работоспособности.

1.8.2. Трудовые обязанности работника

Вообще говоря, трудовые обязанности работника должны быть изложены в его индивидуальном трудовом договоре. На практике сделать это достаточно сложно, и трудовой договор фиксирует лишь главные требования к работнику, например, работать по той или иной профессии, в той или иной должности.

При этом предполагается, что относительно детальное изложение трудовых обязанностей содержится в других документах (локальных правовых актах работодателя), например, в должностных инструкциях, инструкциях по выполнению тех или иных работ, в том числе в инструкциях по охране труда, в документах, устанавливающих внутренний трудовой распорядок.

Как правило, помимо своих конкретных обязанностей, работники должны:

- соблюдать дисциплину труда;
- своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения заданий;
- использовать рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей;
- соблюдать требования охраны труда, безопасности производственной деятельности и т.п.;
- содержать в чистоте и порядке свое рабочее место;
- беречь материальные ценности, оборудование, инструмент.

Именно поэтому нарушение требований охраны труда, в общем, должно рассматриваться как нарушение *трудовых обязанностей*, как нарушение условий *трудового договора* со всеми вытекающими из этого последствиями.

Должностными обязанностями специалистов наряду с выполнением конкретных функций, предусмотренных соответствующей квалификационной характеристикой должности, может быть предусмотрено обязательное соблюдение на каждом рабочем месте требований по охране труда. Должностными обязанностями руководителей являются обеспечение здоровых и безопасных условий труда для подчиненных исполнителей и контроль над соблюдением ими требований нормативных правовых актов по охране труда.

Чаще всего причина невыполнения работником своих должностных обязанностей закладывается уже при разработке должностной инструкции. Неконкретность, непонятность и двусмысленность формулировок приводят к тому, что работник:

- а) просто не понимает, какие функции он должен выполнять;
- б) использует формулировки как оправдание и базу для того, чтобы ничего не делать или оправдать свои неправильные действия.

Дублирование одних и тех же обязанностей в должностных инструкциях работников, занимающих разные должности, также может стать причиной неисполнения проблемной функции работодателя – той, которая «одна на двоих».

Однако причина нарушения работником своего обязательства выполнять порученную ему работу может заключаться не только в некорректности формулировок обязанностей. Возлагая на работника обязанности, работодатель должен обеспечить его реальными механизмами их исполнения, например, наделить определенными правами или полномочиями по требованию совершения действий от других работников.

Отсутствие функциональных прав в должностной инструкции может свидетельствовать либо о формальном подходе работодателя к определению трудовой функции работника, либо о том, что он не заинтересован в обеспечении реальной возможности выполнения этой функции.

Со своими обязанностями и функциональными правами работник знакомится при заключении трудового договора. Ставя свою подпись под трудовым договором, он тем самым принимает на себя перечисленные в договоре обязанности. Если должностная инструкция оформлена в качестве приложения к трудовому договору, являющегося неотъемлемой его частью, необходимо, чтобы работник подписал и инструкцию.

Только с этого момента у работодателя есть юридические, официально задокументированные основания требовать от работника исполнения возложенных на него трудовых обязанностей. Такое право ему предоставлено ч. 1 ст. 22 ТК РФ. Добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей предписывает работнику ч. 2 ст. 21 ТК РФ.

В случае если трудовой договор не заключен в письменной форме, перечень и объем трудовых обязанностей не согласованы (при этом не имеет значения, где они прописаны, в договоре или приложении к нему – должностной инструкции), то одним фактическим допущением работника к работе работодатель не сможет обосновать свою правоту (в суде) по требованию от работника исполнения возложенных на него устно обязанностей.

1.8.3. Права и трудовые обязанности работника по охране труда

Основные права и обязанности работника по охране труда на практике, естественно, тесно переплетены с другими.

Главное право работника, как человека и гражданина Российской Федерации, в сфере охраны труда провозглашено Конституцией: «...Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены...».

Действующее законодательство определяет, что каждый работник имеет право:

- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Из права работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, следует, что каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда;
- обучение безопасным методам и приемам труда;
- профессиональную переподготовку в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (за исключением

случаев, предусмотренных федеральными законами) до устранения такой опасности;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля, государственной экспертизы условий труда, профсоюзного (общественного) контроля;

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

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

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

- компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Поскольку не существуют права без обязанностей, то любой работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и по обеспечению безопасности труда;
- незамедлительно сообщать своим руководителям о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

В сфере охраны труда работник как исполнитель обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Качественное выполнение всех работ требует, как показывает практика, глубокой внутренней мотивации работников.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или

правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Ответственность работников (руководителей, специалистов, исполнителей) является составной частью профилактических мер в сфере охраны труда и направлена на повышение эффективности работы по охране труда. Ответственность исполнителя простая – он отвечает только за себя. Ответственность специалиста сложнее – он отвечает и за себя как исполнитель, и за выполнение обязанностей работодателя по охране труда, возложенных на него, как специалист. Ответственность руководителя еще сложнее – он отвечает и за себя как исполнитель, и как руководитель за выполнение обязанностей работодателя по охране труда, возложенных на него, а также за выполнение своими подчиненными – работниками – требований охраны труда и обязанностей работодателя по охране труда, возложенных на них.

Однако если поля ответственности у исполнителя, специалиста и руководителя разные, то меры воздействия на них практически одинаковы. В зависимости от характера и степени нарушений работники могут привлекаться к дисциплинарной, административной, уголовной и материальной ответственности, а также к ним могут применяться меры общественного воздействия.

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

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

Нарушение требований охраны труда должно рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, а неспособность руководителя обеспечить надлежащую трудовую дисциплину на порученном участке работы должна расцениваться как его несоответствие занимаемой должности со всеми вытекающими последствиями.

При этом выдача руководителями указаний или распоряжений, вынуждающих подчиненных им работников нарушать правила и инструкции по безопасности, самовольно возобновлять работы, приостановленные представителями контролирующих органов, а также бездействие руководителей по устранению нарушений, которые допускают в их присутствии подчиненные работники, являются грубыми нарушениями требований охраны труда.

Дисциплинарная ответственность предусматривает наложение на работников дисциплинарных взысканий, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка (и уставами о дисциплине).

Выбор взыскания осуществляется работодателем с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств его совершения, а также предшествующего поведения работника. Как правило, к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства об охране труда привлекают должностных лиц работодателя.

Работники – исполнители (рабочие) – за нарушение правил и норм по охране труда, инструкций по охране труда, по безопасному ведению работ к дисциплинарной ответственности привлекаются как за нарушение трудовой дисциплины. Отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования, а также от прохождения в рабочее время специального обучения или сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности считается нарушением трудовой дисциплины, если это является обязательным условием допуска к работе.

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

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

Административная ответственность за нарушение законодательства о труде и законодательства об охране труда, за неоднократное нарушение правил, норм и инструкций по безопасному ведению работ в промышленности предусматривает наложение на должностных лиц денежного штрафа. Виновные должностные лица привлекаются к административной ответственности, если они своим действием или бездействием допустили такое нарушение законодательства о труде, об охране труда, правил, норм и инструкций безопасности, которое не содержит признаков преступления.

Работник привлекается к уголовной ответственности, если деяние по неосторожности причинило тяжкой и средней тяжести вред здоровью человека, вызвало смерть человека или иные тяжкие последствия при авариях, пожарах и т.д.

Материальную ответственность работник несет при причинении ущерба работодателю. Заметим, что первый руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

В заключение рассмотрим, какие основания имеются на практике для освобождения от ответственности за неисполнение должностных обязанностей.

Общий принцип определения виновности в неисполнении обязательств следующий: лицо признается невиновным, если при той степени внимательности и тщательности выполнения работы, какая от него требовалась по характеру обязательств трудового договора, оно приняло все меры для надлежащего исполнения всех своих трудовых обязанностей.

Основанием для освобождения от ответственности являются:

- «необеспечение» работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты (работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой – ст. 220 ТК РФ);
- нарушение работодателем трудовых прав работника;
- иные не зависящие от воли работника события, помешавшие ему надлежащим образом исполнять свои должностные обязанности (чрезвычайные обстоятельства, стихийные бедствия и т.п.);
- недоказанность вменяемых работнику нарушений и т.д.

1.9. ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

1.9.1. Должностные лица и их обязанности

Напомним, что *должностным лицом* называют лицо, осуществляющее функции представителя руководства (власти), занимающее временно или постоянно

в государственных, общественных учреждениях, организациях и на предприятиях должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административных функций, либо лицо, выполняющее эти функции по специальному полномочию.

Должностью является учрежденная в установленном порядке первичная структурная единица организации, определяющая содержание, объем обязанностей и полномочий замещающего ее работника – *должностного лица*. Должность можно определить как служебное (рабочее) место, связанное с исполнением определенных служебных (трудовых) обязанностей и определенной ответственностью, или как установленную социальную роль в системе управления, выполняемую должностным лицом в государственных, общественных, частных организациях, предприятиях и учреждениях. Фактически должность представляет собой место во властной структуре организации, которое занимает определенный работник, в сочетании с установленными задачами, обязанностями, правами и ответственностью.

Федеральный закон о государственной гражданской службе дает следующее определение новому понятию «*государственная должность*»: государственные должности Российской Федерации и государственные должности субъектов Российской Федерации – должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов, и должности, устанавливаемые конституциями (уставами), законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации.

Наиболее распространено понимание должности с позиции кадровой службы как места работы, занятие (замещение) должности предполагает закрепление в штатном расписании, оплату выполняемых обязанностей, а также ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение этих обязанностей.

Однако главным является не это, а та функция организации (особенно если это орган власти), которую осуществляет и персонифицирует (представляет) данное должностное лицо. При этом при повышении роли организации растет и роль должности, хотя она может сохранять свою внешнюю неизменность в названии (например, начальник отдела).

Хотя формально по действующему порядку все служащие занимают ту или иную должность, нас будут интересовать только *ответственные должностные лица*. Это понятие (сходное с аналогичным понятием «*ответственный работник*») не является юридическим понятием, но широко применяется на практике для именованя лиц, занимающих важные ответственные должности, характеризующие и представляющие те или иные функции той организации, где он работает.

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» дает следующую классификацию должностей гражданской службы, которые подразделяются на категории и группы.

Должности гражданской службы подразделяются на следующие категории:

1) *руководители* – должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей представительств государственных органов и их структурных подразделений;

2) *помощники* (советники) – должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности, и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей;

3) *специалисты* – должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций;

4) *обеспечивающие специалисты* – должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов.

Дополнительно должности гражданской службы подразделяются на следующие группы: высшие, главные, ведущие, старшие и младшие.

Заметим, что сегодня государственная гражданская служба Российской Федерации – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации (далее – граждане) на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации (далее – должности гражданской службы) по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации (включая наличие в кадровом резерве и другие случаи).

Гражданский служащий – гражданин Российской Федерации, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы. Гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на *должностях гражданской службы* в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом.

В ходе выполнения своих должностных обязанностей гражданский служащий обязан:

1) соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации и обеспечивать их исполнение;

2) исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом;

3) исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством Российской Федерации;

4) соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;

5) не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

6) беречь государственное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей;

7) соблюдать служебный распорядок государственного органа;

8) поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

9) соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, которые установлены федеральными законами;

10) сообщать о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Заметим, что закон устанавливает важное правило о том, что гражданский служащий не вправе исполнять данное ему неправомерное поручение. При получении от соответствующего руководителя поручения, являющегося, по мнению гражданского служащего, неправомерным, гражданский служащий должен представить в письменной форме обоснование неправомерности данного поручения с указанием положений законодательства Российской Федерации, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения, и получить от руководителя подтверждение этого поручения в письменной форме. В случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме гражданский служащий обязан отказаться от его исполнения. В случае же исполнения гражданским служащим неправомерного поручения гражданский служащий и давший это поручение руководитель несут дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

Статья 18 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» определяет требования к служебному поведению гражданского служащего. В соответствии с этой статьей гражданский служащий обязан:

1) исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;

2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют смысл и содержание его профессиональной служебной деятельности;

3) осуществлять профессиональную служебную деятельность в рамках установленной законодательством Российской Федерации компетенции государственного органа;

4) не оказывать предпочтения каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, организациям и гражданам;

5) не совершать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

6) соблюдать ограничения, установленные федеральными законами для гражданских служащих;

7) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на свою профессиональную служебную деятельность решений политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций;

8) не совершать поступки, порочащие его честь и достоинство;

9) проявлять корректность в обращении с гражданами;

10) проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации;

11) учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий;

12) способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

13) не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа;

14) соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

Кроме того, гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы категории «руководители», обязан не допускать случаев принуждения

гражданских служащих к участию в деятельности политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений.

Обязанности должностных лиц можно разделить на стандартные трудовые обязанности (соблюдение дисциплины труда, требований охраны труда и т.п.) и должностные обязанности по выполнению функций организации.

Должностные обязанности определяют объем и пределы практического выполнения порученных работнику согласно занимаемой должности функций и поставленных перед ним задач.

На практике иногда трудно бывает понять: есть или нет «*неисполнение*» (а то и «*преступное неисполнение*») своих должностных обязанностей ответственным должностным лицом.

Напомним, что неисполнение – это несовершение определенных действий, которые работник должен предпринимать для выполнения задачи, поставленной перед ним, т.е. фактически *бездействие*. Кроме того, неисполнением может быть и активное *действие*, на совершение которого установлен запрет. В любом случае неисполнение может обернуться правонарушением. *Правонарушение* – это действие, противоречащее закону, нарушающее нормы права. За правонарушения законом предусматривается юридическая ответственность. Правонарушения подразделяются на административные, дисциплинарные и гражданские преступления.

Виновно ли должностное лицо в неисполнении или правонарушении? Ответ на этот вопрос можно найти, сравнивая реальную деятельность должностного лица с его должностной инструкцией. Для этого в должностной инструкции необходимо закрепить различия между неисполнением должностных обязанностей и ненадлежащим исполнением таковых, а также указать возможные правонарушения.

Критерием ненадлежащего исполнения по общему правилу является исполнение обязанностей не в полном объеме, с нарушением отведенных для этого сроков, вследствие чего результат не соответствует первоначальной цели исполнения. Не всегда несвоевременность исполнения должностных обязанностей предполагает опоздание, задержку. Ненадлежащим исполнением должностных обязанностей может быть и опережение отведенных сроков, например, отправление документов до согласования действий и т.д.

Разграничение понятий «неисполнение» или «ненадлежащее исполнение» необходимо для того, чтобы правильно использовать инструменты воздействия на данное должностное лицо, предусмотренные законодательством.

Заметим, что на практике нелишним будет указание в локальных нормативных актах видов ответственности за неисполнение должностных (служебных) обязанностей. Причем конструкция раздела, устанавливающего виды ответственности, сама может являться сильным фактором, воздействующим на определенные категории работников.

Используемые в должностных инструкциях формулировки типа «несет ответственность за организацию работы и т.д.»; «действует под свою ответственность»; «несет ответственность перед руководителем... за...» чаще всего настраивают людей с обостренным чувством долга на моральную, этическую или социальную, но не юридическую ответственность.

В формулировках типа «привлекается к ответственности за...», «несет ответственность за...» или «за несоблюдение, неисполнение, нарушение привлекается к...» работник предупреждается о возможных неблагоприятных последствиях его неправомерного поведения. Это довольно часто оказывает сильное дисциплинирующее воздействие на работников.

Изложенные выше варианты описания ответственности часто называются позитивная (в первом случае) и негативная ответственность (во втором). Они

обе имеют право на существование и при правильной оценке личности конкретного работника дают ощутимый эффект требуемого воздействия.

За неисполнение должностных обязанностей должностные лица несут персональную ответственность в рамках своих должностных обязанностей в порядке, предусмотренном законодательством.

Обязанности работодателя (должностных лиц) в области охраны труда регламентируются Трудовым кодексом РФ.

В соответствии с ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

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

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

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

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

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

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

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

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

места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

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

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

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

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

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

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

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

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

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

1.9.2. Ответственность должностных лиц

Ответственность лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, предусматривается Трудовым кодексом РФ, Кодексом РФ об административных правонарушениях, Уголовным кодексом РФ.

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 и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Дисциплинарная ответственность

Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть применены и другие дисциплинарные взыскания.

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

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

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

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

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

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

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Материальная ответственность

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

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

Гражданско-правовая ответственность регулируется Гражданским кодексом РФ.

Административная ответственность

Статьей 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях предусмотрено, что нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, влечет следующую ответственность:

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2–4 настоящей статьи,

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от двух до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от шестидесяти до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пятнадцати до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от ста десяти до ста тридцати тысяч рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от двадцати

до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц – от ста тридцати до ста пятидесяти тысяч рублей.

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

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от тридцати до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц – от ста до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Уголовная ответственность

В соответствии со ст. 143 Уголовного кодекса РФ «Нарушение требований охраны труда» предусмотрена следующая ответственность:

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека,

наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

2. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, 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.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц,

наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

ПРИМЕЧАНИЕ. Под требованиями охраны труда в настоящей статье понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации

РАЗДЕЛ 2

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

2.1.1. Обязанности работодателя по охране труда

Напомним, что, как только любой субъект права (юридическое или физическое лицо) заключит хотя бы один трудовой договор с физическим лицом, он превратится в работодателя и в дополнение ко всем другим своим обязанностям приобретет обязанности работодателя по обеспечению охраны труда этого работника.

При организации обеспечения безопасных условий и охраны труда тем или иным работодателем (или как это принято говорить – на корпоративном уровне управления) важно учитывать, что работодатель имеет право:

- принимать локальные нормативные акты;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

При построении системы корпоративного управления охраной труда важно учитывать, что работодатель обязан создать «нормальные» условия для труда, к которым законодательно относят исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы с документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Поэтому работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, свои собственные локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и индивидуальных трудовых договоров;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией и охраной труда в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в установленном законодательстве порядке;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и индивидуальными трудовыми договорами.

Особенно важными для обеспечения безопасности труда и производства, по нашему мнению, являются право и обязанность работодателя отстранять работника от работы.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, а при необходимости обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, необходимого ему для выполнения его работы, и невозможности выполнения работником другой работы;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных законом.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Более того, работодатель может даже расторгнуть трудовой договор с «плохим» работником в случаях:

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе из-за состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением либо недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, при условии невозможности перевести работника с его согласия на другую работу;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей в виде:

- а) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- б) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Важным является и то, что работодатель обязан в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работником дисциплины труда.

Таковы *основные* обязанности работодателя, за невыполнение которых он должен нести ответственность в соответствии с законодательством.

2.1.2. Основные мероприятия по охране труда в организации

Обязанности работодателя выполняют его работники, особенно если работодатель – юридическое лицо, организация. Хотя за все отвечает первый руководитель, он не может и не должен выполнять *все обязанности работодателя по охране труда* единолично. Для этого у него есть подчиненные. Многие из них грамотные специалисты и должны быть привлечены для организации работы по охране труда, ибо охрана труда касается *каждого* работника (заметим, что все сказанное об охране труда касается и организации других видов безопасности).

Поэтому первый руководитель должен, во-первых, организовать безопасный труд своих подчиненных и, во-вторых, организовать работу по охране труда в руководимом им учреждении.

Для этого руководитель должен:

- распределить обязанности по охране труда среди всех работников, в первую очередь среди руководителей и специалистов, и закрепить их документально;

- задействовать все имеющиеся возможности трудового коллектива (и профсоюзной организации, если она есть) для социального партнерства в сфере охраны труда для вовлечения всех работников в обеспечение безопасности своего (и своих товарищей) труда;

- организовать реальное (пусть даже небольшое) материальное и моральное стимулирование всей этой деятельности;

- организовать постоянное обучение работников всему тому, что они должны знать, уметь и ежедневно делать в сфере безопасности труда, гигиены труда и в целом охраны труда;

– организовать обеспечение работников всеми необходимыми для выполнения требований охраны труда материальными (средствами коллективной и индивидуальной защиты, например), организационными (привлечение специалистов и специализированных организаций, например) и финансовыми ресурсами;

– организовать оценку и анализ условий труда на всех рабочих местах с целью принятия обоснованных решений по охране труда (например, методами специальной оценки условий труда);

– организовать взаимодействие с органами государственного управления, надзора и контроля, другими заинтересованными лицами по проблемам охраны труда своего учреждения;

– лично производить анализ и оценку деятельности работников (и учреждения – работодателя в целом) по обеспечению требований охраны труда, выполнения законодательно установленных *обязанностей работодателя*.

Для того, чтобы работники не пренебрегали своими обязанностями по охране труда, первый руководитель должен показывать личный пример в обеспечении и выполнении требований охраны труда.

Для этого он должен:

– пройти обязательное для него обучение по охране труда;

– уделять вопросам охраны труда подобающее им внимание и время;

– периодически заслушивать своих подчиненных по вопросам охраны труда;

– всячески поощрять успешную работу своих подчиненных в этой сфере;

– неотвратимо и справедливо (по заслугам), невзирая на лица, наказывать нарушителей правил безопасности и охраны труда;

– лично соблюдать все правила охраны труда (например, посещая производственные помещения, где следует ходить в специальных костюмах, обуви, в каске, одеваться так, как положено).

Подчеркнем, что демонстрации примера в соблюдении требований охраны труда первым руководителем во всей западной (стран с развитой экономикой) литературе и документах уделяется исключительное внимание.

Приступая к организации работы по охране труда, первый руководитель должен подобрать того человека, кто будет его замещать в этой сфере и «вести весь воз» этой огромной и повседневной работы. Практика успешной организации работ по охране труда на производстве с обилием опасных и вредных производственных факторов показала, что таким человеком должно быть *второе лицо* учреждения.

Заметим, что в дореформенное время так и было. Вторым лицом на производстве всегда был главный инженер, а многие документы прямо говорили о его главенствующей роли в управлении охраной труда.

Однако как бы то ни было, если первый руководитель не может сам заниматься проблемами охраны труда, он должен либо поручить это второму руководящему лицу в учреждении, либо создать специальную должность своего заместителя по безопасности производственной деятельности.

Согласно действующему законодательству в учреждениях с численностью более 50 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда (традиционно называемая инженером по охране труда). Такой специалист должен иметь соответствующую подготовку или опыт работы в сфере охраны труда.

В организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты, при численности более 500 человек, занятых на опасных производственных объектах, создается служба производственного контроля.

В учреждениях с численностью 50 и менее работников создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда необязательно, и решение об этом принимает работодатель с учетом специфики производственной деятельности данного учреждения.

При отсутствии в учреждении службы охраны труда или штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель учреждения, другой уполномоченный на это работник, либо работодатель должен заключить договор со сторонними специалистами или организациями, оказывающими услуги в сфере охраны труда.

Такие специалисты и (или) организации должны быть аккредитованы в установленном порядке.

Как правило, в этих случаях работодатель для ведения «обязательного минимума» работ по охране труда может возложить выполнение обязанностей специалиста по охране труда на одного из своих работников по «внутреннему» совместительству.

Подчеркнем, что для эффективной организации такой работы по охране труда хотя бы один работник, занимающийся вопросами охраны труда, должен принадлежать к руководителям и иметь соответствующие властные полномочия.

Во многих организациях все еще думают, что инженер по охране труда сам может справиться со всеми этими обязанностями. Практика показала, что это иллюзия. В условиях рыночной экономики один человек, да еще и не имеющий властных полномочий, не в состоянии выполнить все обязанности работодателя по охране труда, даже в небольшом по численности учреждении. Именно в этом причина низкого уровня охраны труда на малых предприятиях и в бюджетных учреждениях, и не только в России, но и во всех странах мира.

Охрана труда – неотъемлемая сторона любого дела, ее требования весьма разнообразны, а поэтому требуемая численность соответствующей службы всегда будет значительно превышать ту, на которую может согласиться работодатель. Следовательно, наиболее эффективным направлением организации работы по охране труда является комплексное сочетание следующих организационных мероприятий:

- Создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда для всего учреждения в целом.

- Назначение во всех структурных подразделениях работников, исполняющих обязанности специалиста по охране труда по «внутреннему» совместительству. Это дает возможность задействовать для обеспечения безопасности большее количество работников, практически не отвлекая их от выполнения ими своих основных обязанностей.

- Назначение работников «ответственными лицами», в чьи обязанности входит постоянное обеспечение безопасности той или иной установки, тех или иных работ. Они отвечают за это, а потому по традиции называются «ответственными».

- Распределение функциональных обязанностей работодателя по охране труда на всех работников, в первую очередь руководителей и специалистов, закрепленное приказом (положением) по учреждению и должностными обязанностями работников.

- Избрание во всех структурных подразделениях уполномоченных (доверенных) лиц работников по охране труда. Это дает возможность задействовать для обеспечения безопасности большое количество работников на общественных началах во время выполнения ими своих основных трудовых обязанностей.

- Создание совместных (от работников и от работодателя) комиссий (комитетов) по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители

работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

- Организация важнейшего элемента обеспечения охраны труда – системы контроля за исполнением работниками всех этих обязанностей по охране труда.

Привлечение сторонних специализированных организаций, например, региональных центров охраны труда, оказывающих услуги в этой сфере, на постоянной или длительной основе для «сервисного» обслуживания: консультаций руководства, разработки документации, проведения специальной оценки условий труда, проведения обучения и проверки знаний по охране труда, снабжения нормативной литературой и плакатами. (Заметим, что в нашей стране, где очень сильны пережитки натурального хозяйства и эпохи тотального дефицита, на использование услуг сторонних организаций по охране труда идут неохотно, хотя они ничем не отличаются от использования услуг охранных организаций, организаций связи, транспорта, питания и т.п.)

Только реализацией всего вышеизложенного работодателю удастся привлечь к решению проблем охраны труда достаточную по численности и квалификации «армию» непосредственных исполнителей и успешно справиться с поставленными перед ним законом задачами по обеспечению охраны труда наемных работников, всей безопасности производственной деятельности.

2.1.3. Служба охраны труда учреждения и ее функции

Основные задачи службы охраны труда:

- организация разработки и осуществления мероприятий, направленных на улучшение состояния условий труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- мониторинг и анализ состояния охраны труда на объектах учреждения;
- контроль за соблюдением требований охраны труда, выявление нарушений требований охраны труда и контроль за их своевременным устранением.

Для решения своих задач служба охраны труда выполняет следующие функции:

- Доводит до сведения работников вводимые в действие новые законодательные и иные нормативные правовые акты по охране труда.
- Выявляет опасные и вредные производственные факторы на рабочих местах.
- Выявляет опасные конструктивные недостатки оборудования, механизмов, систем защиты, контроля и управления, принимает меры для их исключения с целью предупреждения производственного травматизма.
- Принимает участие в составлении раздела «Охрана труда» коллективного договора и «Соглашения по охране труда».
- Участвует в разработке и контролирует выполнение программы мероприятий в области охраны труда, а также программы технического перевооружения и реконструкции производственных объектов.
- Контролирует соблюдение требований охраны труда при выполнении работ, в первую очередь повышенной опасности при эксплуатации, реконструкции и ремонте производственных объектов.
- Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве, в разработке и контроле за выполнением мероприятий по результатам расследования.
- Организует хранение документации (актов формы Н-1 и других документов по расследованию несчастных случаев на производстве, сводные ведомости

по проведенной специальной оценке условий труда) в соответствии со сроками, установленными нормативными правовыми актами.

- Принимает меры по обеспечению подведомственных подразделений и служб нормативными документами, правилами, инструкциями по охране труда, плакатами со знаками безопасности.

- Оказывает методическую помощь при разработке и пересмотре инструкций по охране труда для работников, в организации кабинетов, уголков по охране труда и учебных классов, в оснащении их наглядными пособиями, техническими средствами обучения.

- Контролирует соблюдение требований охраны труда при эксплуатации грузоподъемных механизмов, лифтов, сосудов, работающих под давлением, объектов систем газоснабжения и газопотребления, паровых и водогрейных котлов и других опасных производственных объектов.

- Осуществляет контроль наличия сертификатов соответствия на применяемые средства индивидуальной защиты, спецодежды, спецобуви, предохранительные устройства.

- Принимает участие в разработке локальных нормативных актов работодателя (регламентов, положений, инструкций) в области охраны труда.

- Проводит вводный инструктаж по охране труда со всеми вновь принимаемыми на работу, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.

- Осуществляет контроль за своевременным обучением, подготовкой и проверкой знаний руководителей, специалистов и служащих по вопросам охраны труда.

- Контролирует выполнение предписаний, выданных государственной инспекцией труда и другими видами государственного надзора за безопасным ведением работ.

- Готовит информацию о состоянии охраны труда для представления органам государственного управления, надзора и контроля.

- Проводит оценку эффективности комплекса мероприятий по обеспечению охраны труда на основании анализа состояния охраны труда, травматизма, профзаболеваемости, количества и характера выявляемых нарушений требований охраны труда.

- Контролирует наличие, ведение и исполнение в подразделениях приказов, положений, инструкций, регламентов и другой документации в области охраны труда.

- Контролирует обеспечение охраны труда работников при производстве работ по ликвидации аварий и их последствий.

- Информировывает работников об обстоятельствах и причинах произошедших несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях.

- Участвует в рассмотрении проектной документации на новое строительство, ремонт, реконструкцию и консервацию объектов на соответствие требованиям, правилам и нормам охраны труда.

- Принимает участие в испытаниях, контролирует внедрение новых технических средств и технологий, направленных на улучшение условий охраны труда, безопасности производственных объектов и технологических процессов.

- Готовит проекты приказов и распоряжений по учреждению, связанные с обеспечением охраны труда.

- Готовит материалы и справки руководству и отделам учреждения по вопросам охраны труда, выполнения приказов, распоряжений и предписаний органов государственного надзора и контроля.

- После проведения комплексной или целевой проверки готовит руководителю учреждения доклад о состоянии охраны труда проверенных объектов.

- Вносит предложения руководству учреждения:
 - о привлечении к ответственности и внеочередной проверке знаний руководителей, специалистов, служащих и рабочих, допустивших нарушение норм и правил охраны труда;
 - о проведении мероприятий по обеспечению охраны труда и устранению выявленных нарушений, а при необходимости вносит эти мероприятия в проекты годовых планов реконструкции, технического перевооружения и программы мероприятий по совершенствованию охран труда.
- Своевременно информирует руководство учреждения:
 - о приостановке работ и эксплуатации оборудования на объектах учреждения, производимых с нарушениями требований охраны труда, которые могут привести к травматизму или профессиональному заболеванию работников;
 - об отстранении от работы на объектах учреждения лиц, не имеющих соответствующей квалификации, не прошедших своевременно подготовку и проверку знаний по охране труда.
- Совместно с отделами и службами учреждения участвует в разработке программ и мероприятий, направленных на улучшение работы в области охраны труда в подразделениях и филиалах и осуществляет контроль за их выполнением.
- Выполняет другие виды управленческих действий, вытекающих из задач и характера деятельности службы.

Права работников службы охраны труда

Работники службы охраны труда имеют право:

- Представлять в установленном порядке учреждение в других организациях по вопросам охраны труда.
- Принимать участие в рассмотрении итогов выполнения коллективного договора и давать заключения о состоянии охраны труда.
- В любое время суток осуществлять проверку состояния охраны труда, технической и безопасной эксплуатации объектов учреждения.
- Выдавать руководителям отделов и служб учреждения, руководителям и специалистам структурных подразделений обязательные для исполнения предписания по устранению выявленных нарушений, связанных с охраной труда, обеспечения надежности и безаварийности работы оборудования и контролировать их выполнение.
- Запрашивать и получать от руководителей подведомственных подразделений, отделов и служб учреждения своевременное представление отчетов, сведений, справок, планов мероприятий по вопросам охраны труда.
- Привлекать по согласованию с руководителем учреждения специалистов технических отделов и служб к проверкам состояния охраны труда на рабочих местах и объектах учреждения.
- Отстранять от работы – с уведомлением непосредственных руководителей – лиц, не имеющих соответствующей квалификации, не прошедших своевременную подготовку, аттестацию и проверку знаний по правилам безопасности производства и охраны труда, а также виновных в грубом нарушении правил и норм безопасности производства и охраны труда.
- По согласованию с заместителем руководителя учреждения, ответственного за безопасность производственной деятельности/охрану труда, приостанавливать ведение основных технологических процессов, идущих с нарушением технических регламентов, при выявлении неисправностей и дефектов оборудования, представляющих опасность возникновения аварии или создающих угрозу жизни и здоровью работников.

Типовая структура и нормативы численности службы охраны труда

Служба охраны труда является специальным функциональным подразделением управления, обеспечивающим организацию, координацию действий, методическую поддержку и контроль за выполнение обязанностей работодателя в сфере охраны труда.

В организации с численностью более 50 работников создается служба или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

В организации с численностью 50 и менее работников решение о создании службы или введении должности специалиста по охране труда принимается руководителем организации с учетом специфики деятельности данной организации. Руководитель организации может возложить обязанности по охране труда на другого специалиста или иное лицо (с его согласия), которое после соответствующего обучения и проверки знаний наряду с основной работой будет выполнять должностные обязанности специалиста по охране труда.

При отсутствии в организации службы (специалиста по охране труда) руководитель организации вправе заключить договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

Служба создается и ликвидируется приказом первого руководителя учреждения. Служба охраны труда через заместителя первого руководителя, отвечающего за организацию охраны труда/безопасности производственной деятельности, подчиняется первому руководителю, осуществляющему общее руководство и несущему общую ответственность за соблюдение в учреждении государственных нормативных требований охраны труда.

Служба охраны труда возглавляется начальником, который назначается и освобождается от должности приказом руководителя учреждения. Структура и штатная численность службы охраны труда утверждаются исходя из условий и особенностей деятельности службы в данном учреждении. При этом численность работников службы охраны труда должна быть не меньше определяемой «Межотраслевыми нормативами численности работников службы охраны труда в организациях», утвержденными постановлением Минтруда России от 22 января 2001 г. № 10.

Практика показала, что оптимальным при возможности учреждения является наличие службы хотя бы из двух человек – начальника и специалиста. Первый должен быть технически грамотным, иметь опыт управления и работы с людьми. Второй (чаще всего вторая) – обязательно владеть навыками работы с компьютером (текстовый редактор, табличный редактор, Интернет, электронная почта), секретарской работы и работы с документами. Такая пара, как свидетельствует мировая практика, наиболее успешно решает все возникающие проблемы, особенно если руководитель службы пользуется поддержкой первого руководителя или его первого заместителя – своего непосредственного начальника.

Структура службы охраны труда крупных учреждений производственного характера состоит, как правило, из служб охраны труда филиалов (структурных подразделений) и отдела охраны труда аппарата управления организацией, куда входят специалисты аппарата управления и инженеры охраны труда отдельных функциональных, в первую очередь территориально обособленных и значительных по численности, подразделений и (или) объектов, непосредственно подчиненных учреждению.

Служба охраны труда в функциональных подразделениях может состоять из одного человека – специалиста по охране труда.

Оснащение службы охраны труда оргтехникой, связью, транспортом

Служба охраны труда должна располагаться в помещениях в соответствии с нормами охраны и гигиены труда и быть оснащена современной оргтехникой.

Каждый специалист службы охраны труда должен быть обеспечен персональным рабочим местом – столом с современным персональным компьютером с модемом, пишущим CD-Rom'ом, дисководом, устройством подключения USB, лазерным принтером и сканером.

Все компьютеры службы должны иметь подключение к электронной почте, а один компьютер каждого отдела охраны труда должен быть подключен к сети Интернет по выделенной линии.

Кроме того, каждый отдел охраны труда должен иметь не менее одного копировального аппарата формата А3. По мере необходимости и возможности каждый инженер по охране труда на обособленном объекте должен иметь копировальный аппарат формата А4, например, совмещенный с принтером.

Служба охраны труда должна быть оснащена современной связью. Все работники службы должны иметь стационарный телефон, факс, а начальник службы и все инженеры на обособленных объектах – сотовые телефоны, приобретаемые и оплачиваемые в установленном порядке за счет средств учреждения.

Служба охраны труда должна быть оснащена транспортом, желательно специально закрепленной автомашиной повышенной проходимости, оборудованной связью. Рекомендуется иметь в качестве водителя специалиста по охране труда.

Руководитель должен помнить, что затраты на обеспечение хорошей работы службы охраны труда ничтожны по сравнению с возможными последствиями отсутствия такой работы, и не только в материальной сфере. Карьера многих прекрасных руководителей ломалась из-за поистине «несчастливого случая».

Служба охраны труда взаимодействует:

- с отделом кадров по вопросам обучения (подготовки) персонала в области охраны труда;
- с отделом труда и заработной платы по вопросам разработки мероприятий охраны труда в коллективном договоре;
- с отделом материально-технического обеспечения по вопросам приобретения спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

Кроме того, по вопросам охраны труда служба взаимодействует с органами государственного надзора – государственной инспекцией труда, другими надзорными и административными органами.

2.1.4. Распределение обязанностей по охране труда работодателем среди работников

Все функциональные обязанности работодателя по охране труда должны быть распределены среди работников для четкого управления охраной труда и конкретизации должностных обязанностей.

Если такое распределение не произведено, то вся эта работа и ответственность нераздельно лежат на первом руководителе.

Распределение обязанностей производится с учетом структуры управления учреждением, а также разделения работников на руководителей, специалистов и исполнителей.

Должностные обязанности любого руководителя могут быть всегда разделены на две группы. Первая группа объединяет стандартные требования, обусловленные

только тем, что данное должностное лицо работодателя является руководителем и у него есть непосредственно подчиненные ему работники, труд которых он должен организовать с учетом требований охраны труда. Вторая группа объединяет специфичные требования, обусловленные выполняемыми данным руководителем функциями в системе управления учреждением (или его подразделением).

Основной груз обязанностей работодателя по обеспечению охраны труда ложится на первых руководителей учреждения и всех его структурных и функциональных подразделений.

Такой руководитель организует работу по охране труда так же, как и по всем другим направлениям, т.е. путем формирования соответствующей организационной структуры, распределения должностных и функциональных обязанностей подчиненных работников, стимулирования их эффективной работы. Такой руководитель организует (работу), назначает (ответственных лиц), выделяет (средства), взаимодействует (с представителями работников и контролирующими органами).

Подчеркнем особое место в этой системе первого руководителя учреждения, от которого исходят все линии управления. Разделение линий управления определяет структуру управления и функциональные обязанности всех других руководителей.

Важную роль в системе управления играют руководители, отвечающие за техническое, экономическое и организационное обеспечение производственной деятельности. Они фактически замещают первого руководителя в определенном «секторе» управления, в том числе охраной труда. Например, технический руководитель, выполняя свои прямые должностные обязанности, в том числе должен обеспечить безопасность процессов и оборудования, наличие соответствующей документации, подготовку персонала, а финансовый руководитель – обеспечить финансирование ведения работ по охране труда. Заместители руководителей в целом или по отдельным вопросам непосредственно осуществляют функциональные обязанности своих шефов на основе делегированных приказами, распоряжениями или положениями прав и обязанностей.

Особая роль в системе управления принадлежит руководителям и специалистам по охране труда, в том числе служб охраны труда.

Важнейшую роль в эффективном управлении охраной труда играют непосредственные руководители работ – мастера (участка, смены). Мастер непосредственно управляет процессом производства и одновременно руководит исполнителями – рабочими, реализуя на практике (на прямом производстве) выполнение требований охраны труда. На мастере «замыкаются» все линии управления охраной труда, исходящие от первого руководителя (работодателя) и распределенные по различным руководителям, специалистам и службам. В должностных обязанностях для мастера будут фигурировать слова: руководит, выполняет, участвует, доводит до сведения, проводит, допускает, проверяет, извещает, информирует, принимает меры.

Цепочка управления охраной труда оканчивается на работнике-исполнителе, функциональные обязанности которого по охране труда и безопасности производства состоят в строгом соблюдении норм, правил, инструкций, приказов и распоряжений и требований других документов по охране труда, действующих в учреждении указаний своих руководителей. Поэтому формулировка общих требований охраны труда к работнику-исполнителю содержит следующие словосочетания: своевременно изучает, качественно выполняет, правильно применяет, своевременно проходит, немедленно сообщает и т.д.

Конкретные функциональные обязанности того или иного работника, полностью вносимые в должностную инструкцию и (или) инструкцию по рабочему месту

и охране труда, составляются в соответствии со штатным расписанием подразделения, изменяются при изменении структуры учреждения и системы управления и утверждаются в установленном порядке.

При введении новой должности работника его непосредственный руководитель по согласованию со службой охраны труда разрабатывает функциональные обязанности по охране труда этого работника, опираясь на формулировки близких по смыслу должностей.

При создании систем управления безопасностью, особенно в образовательном учреждении, следует помнить, что линии управления заканчиваются в этих учреждениях педагогами, воспитателями и другими работниками, непосредственно работающими, воспитывающими и руководящими обучающимися и воспитанниками.

2.1.5. Организация контроля по охране труда

Периодическая оценка соответствия состояния охраны труда действующему законодательству и государственным нормативным требованиям охраны труда производится для повышения эффективности управления охраной труда в учреждениях, их филиалах и функциональных подразделениях. При этом устанавливается единый порядок организации, проведения и оформления результатов оперативного «внутрифирменного» («внутриучрежденческого») контроля за состоянием охраны труда.

Поскольку ответственный перед работодателем руководитель должен производить анализ и оценку деятельности работников (и учреждения – работодателя в целом) по обеспечению требований охраны труда, выполнения законодательно установленных *обязанностей работодателя*, то для этого он должен организовать контроль за исполнением требований охраны труда.

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

Такую систему локального (корпоративного) контроля естественно назвать «внутрифирменной» («внутриучрежденческой»), но требование сразу двух самостоятельных нормативных документов (бывших Госгортехнадзора России и Госсанэпиднадзора России) несколько лет назад ввело и, видимо, надолго закрепило за ней другое название – «производственный контроль».

Производственный контроль носит в отличие от других видов контроля – государственного и профсоюзного – «частный» характер, ибо осуществляется отдельным субъектом права – юридическим (организация) или физическим (индивидуальный предприниматель) лицом и должен являться составной частью системы корпоративного управления охраной труда. Производственный контроль осуществляется путем проведения комплекса мероприятий.

Основной принцип контроля за состоянием условий и охраны труда – регулярность проверок, проводимых руководителями разных уровней управления по определенной схеме. Такой контроль называется многоуровневым.

Число уровней зависит от масштаба учреждения. В очень маленьком учреждении таких уровней может быть два – на местах и в учреждении в целом. В крупных учреждениях уровней контроля может быть пять-шесть.

Наиболее часто встречается трехуровневый контроль. Именно его мы и рассмотрим.

В рамках трехуровневого контроля контроль за состоянием условий и охраны труда осуществляют:

- руководители I уровня управления – непосредственные руководители работ на объектах;
- руководители II уровня управления – руководители подразделений (начальники подразделений и их заместители);
- руководители III уровня управления – руководители и главные специалисты учреждения.

Руководители I уровня управления осуществляют контроль ежедневно. 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.

При территориальной разбросанности рабочих мест, оборудования, объектов контроль организуется так, чтобы в течение недели были проверены все рабочие места (объекты), где ведутся или будут производиться работы.

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

При территориальной разбросанности подразделений и производственных объектов, отдельных рабочих мест и установок контроль организуется так, чтобы в течение месяца были проверены все объекты контроля.

В крупных учреждениях приходится либо реже проверять на II и III уровнях контроля, либо вводить IV, V, VI, VII, VIII уровни контроля.

Заметим, что чем выше уровень управления, тем больше становится объектов, требующих контроля. Чтобы увязать физические возможности руководителей (особенно первого) с требованиями систематического контроля, руководитель, сам, проводя проверку, может привлечь к проверке объектов своих заместителей, главных специалистов и других (подчиненных ему) руководителей и специалистов с тем, чтобы объекты контроля проверялись не реже одного раза в месяц.

Частота и порядок контроля других уровней устанавливаются в каждом конкретном случае применительно к специфике деятельности учреждения документами ее системы управления охраной труда.

Результаты проверок по первому уровню контроля отражаются в «Журнале проверок состояния условий труда». Выявленные при проверке нарушения и недостатки должны немедленно устраняться, а те, которые нельзя устранить силами бригады, смены или устранение которых не входит в компетенцию непосредственного руководителя работ или объекта, записываются в «Журнале проверок состояния условий труда» и об этом ставится в известность руководство подразделения, куда входит данный объект.

Результаты проверок по второму уровню контроля оформляются актом, в котором дается оценка состояния условий труда и работы руководителей объектов с выводами и предложениями по устранению выявленных нарушений.

По результатам проверок второго уровня контроля разрабатывается план мероприятий устранения выявленных нарушений и издается приказ по функциональному подразделению.

Результаты проверок по третьему уровню контроля оформляются актом и обсуждаются на расширенном заседании руководства, где заслушиваются первые руководители функциональных подразделений с оценкой их деятельности по вопросам охраны труда с выводами и предложениями по устранению выявленных нарушений. Решения, принятые на заседании (совещании), оформляются протоколом.

По результатам проверок третьего уровня контроля разрабатывается план мероприятий по устранению выявленных нарушений и издается приказ по учреждению в целом.

Работа по оперативному контролю считается проведенной, если сделана запись о выявленных недостатках или об их отсутствии в «Журнале проверок состояния условий труда», проверяемых объектов или результаты такой работы документально оформлены актом проверки или предписанием.

В «Журнале проверок состояния условий труда» проверяемых объектов должны быть отражены дата проверки, фамилия, инициалы и должность проверяющего, выявленные недостатки и предложения по их устранению, сроки и ответственные за исполнение лица.

Работники службы охраны труда обязаны не реже одного раза в месяц проверять правильность ведения журнала, своевременность устранения недостатков и делать об этом соответствующую запись.

2.1.6. Использование услуг специализированных организаций в сфере охраны труда

Руководитель должен оптимально использовать имеющиеся в его распоряжении средства и привлекать специализированные учреждения для оказания услуг, необходимых работодателю для выполнения требований законодательства об охране труда. Такими специализированными организациями являются различные центры охраны труда. Использование услуг специализированных организаций позволяет в целом сокращать затраты на обеспечение охраны труда с одновременным улучшением качества такого обеспечения.

Еще экономичнее и целесообразнее использование услуг организаций, которые по принципу «одно окно» могут выполнять работы по комплексному обеспечению всех видов безопасности (или подавляющего большинства), с которыми реально сталкивается учреждение.

2.2. УПРАВЛЕНИЕ ВНУТРЕННЕЙ МОТИВАЦИЕЙ РАБОТНИКОВ НА БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД И СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

2.2.1. Общие понятия о внутренней мотивации человека

Результаты, достигнутые людьми в процессе работы, зависят не только от знаний, навыков и способностей этих людей. Эффективная деятельность возможна лишь при наличии у работников соответствующей мотивации, т.е. желания работать. Позитивная мотивация активизирует способности человека, негативная – тормозит их проявление.

Мотивация как явление включает внутреннее состояние человека, называемое *потребностью*, и внешние факторы, влияющие на мотивацию, называемые *стимулом*. Поведение человека определяется потребностями и стимулами, которые доминируют в данный момент времени.

Основополагающими для человека являются физиологические потребности. Они требуют своего удовлетворения в первую очередь. Организация труда и рабочего места должна учитывать это обстоятельство.

После удовлетворения физиологических потребностей на первый план выходит потребность в безопасности. Однако это не значит, что тем самым работник стремится безопасно работать. Зачастую его боязнь потерять работу (потребность в социальной безопасности) из-за низкой производительности толкает его на нарушение элементарных приемов безопасного труда для быстрого завершения порученной работы.

Следующая потребность – потребность быть в группе, пользоваться там любовью и уважением. Удовлетворение этой потребности (стайности) требует от человека установления товарищеских взаимоотношений и фиксации своего места в группе (рабочем коллективе). Если эта группа (часто называемая *референтной группой*) пренебрежительно относится к мерам безопасности, то и каждый ее член будет делать «как все». Известно, что тон в группе задает ее лидер, формальный или неформальный. Руководитель всегда должен стремиться к тому, чтобы формальным руководителем (лидером) группы был ее неформальный (истинный) лидер с внутренней мотивацией на выполнение требований безопасности. В таких рабочих коллективах всегда все в порядке.

Любой человек стремится улучшить свое положение в группе, ему хочется чувствовать собственную значимость, подтверждаемую признанием окружающих. В борьбе за это признание он готов любой ценой обратить на себя внимание, а потому часто может нарушить правила безопасности, стремясь быстро сделать что-то очень важное и сложное и тем самым отличиться.

И, наконец, многие люди испытывают стремление к самовыражению, к лидерству. Они хотят реализовать себя, исполнить свое предназначение.

По мере того как частично удовлетворяются потребности на одном уровне, доминирующими становятся потребности следующего уровня. При этом важно иметь в виду, что мотивирующими являются только те стимулы, которые удовлетворяют доминирующую потребность.

Например, очень распространенным является мнение, что основным фактором эффективной работы являются деньги: чем больше получает человек, тем лучше он работает. Такое убеждение не является истинным: если у человека доминирует, к примеру, потребность в товарищеских отношениях или потребность в самореализации, то он предпочтет деньгам место, где сможет удовлетворить эту потребность.

2.2.2. Человеческий фактор в обеспечении безопасности

Как известно, от 60 до 90 % травм происходит по вине самих пострадавших.

Все это требует уделять серьезное внимание работнику как самому слабому звену во всей цепи обеспечения безопасности и гигиены труда.

Опыт свидетельствует, что в основе аварийности и травматизма часто лежат не инженерно-конструкторские дефекты оборудования и инструментов, а организационно-психологические причины: низкий уровень профессиональной подготовки по вопросам безопасности, недостаточная дисциплинированность, допуск к опасным видам работ лиц с повышенным риском травмирования, пребывание людей в состоянии утомления или других психических состояниях, снижающих уровень их безопасности.

В условиях ряда бюджетных учреждений такими плохо организованными, никак не подготовленными к выполнению элементарных правил безопасности являются обучающиеся и воспитанники, пациенты, посетители тех или иных культурных мероприятий. Среди них можно выделить особые группы риска –

несмышленные дети, дети-инвалиды, инвалиды, старики, старики-инвалиды, подростки, организованные и неорганизованные, трезвые и выпившие всего лишь по бутылочке «пива» или «тоники». Все эти категории людей вносят дополнительные сложности для обеспечения их же безопасности, особенно при возникновении нештатных ситуаций. Готовность к ним – должна быть одной из «головных болей» любого руководителя бюджетного учреждения с массовой «клиентурой».

Соотношение между качеством и безошибочностью работы человека и действующими нагрузками показывает, что зависимость частоты появления ошибок от действующих нагрузок является нелинейной. При очень низком уровне нагрузок большинство людей работают неэффективно и качество работы далеко от оптимального. При умеренных нагрузках качество работы оказывается оптимальным, и поэтому *умеренную нагрузку можно рассматривать как достаточное условие обеспечения внимательной работы человека*. При дальнейшем увеличении нагрузок качество работы человека начинает ухудшаться, что объясняется главным образом такими видами физиологического стресса, как страх, беспокойство и т.п. При самом высоком уровне нагрузок безошибочность работы человека достигает минимального значения.

Ошибки по вине человека, связанные с безопасностью, могут возникнуть в случаях, когда работник:

- 1) сознательно стремится к выполнению работы за счет нарушения правил безопасности;
- 2) не владеет приемами безопасного труда;
- 3) медленно реагирует на изменяющуюся ситуацию и бездействует именно в тот момент, когда его активные действия необходимы.

Среди основных причин ошибок человека можно выделить такие, как:

- 1) профессиональная непригодность к данному виду труда;
- 2) неудовлетворительная подготовка или низкая квалификация;
- 3) слепое следование инструкции с неудовлетворительными процедурами безопасности;
- 4) плохие условия труда на рабочем месте, например, ограниченная видимость или высокая температура, и (или) неудобные средства индивидуальной защиты и т.п.

Поскольку проблемы аварийности и травматизма невозможно решать только инженерными методами, проблемы подбора и подготовки работников, учет их психологии являются важным звеном в структуре мероприятий по обеспечению охраны труда. Поэтому при организации управления охраной труда приходится учитывать психические процессы, психические свойства и особенно подробно анализировать различные формы психических состояний, наблюдаемых в процессе трудовой деятельности.

2.2.3. Общие принципы подбора работников

Каждый человек характеризуется некоторыми неоднозначно определяемыми, но профессионально важными качествами, например, такими как жизненная сила (физическое состояние, выносливость, подвижность, оптимизм); активность, динамичность (работоспособность, ритм трудовой деятельности, инициатива); агрессивность или внушаемость (тенденция к самоутверждению или склонность искать помощи и защиты); степень развития сенсорной сферы (органов чувств); эмоциональность; чувствительность, общительность, эгоцентризм (склонность рассматривать других только в сравнении со своим «Я»); спонтанность или замедленность реакций; уровень психической энергии (способность к сопротивлению,

самоконтролю, координации различных тенденций); большое или малое поле сознания (способность одновременно воспринимать много объектов или же сосредоточиться на одном, изолируясь от остальных); практический ум, логический ум, творческий ум и т.п.

«Квалификацию» работников можно рассматривать с позиций чисто квалификационных требований, связанных с необходимыми затратами физических усилий или умственного труда, с профессиональными знаниями, общей образованностью и сообразительностью, со специальными навыками, с предшествующим опытом работы, с личной дисциплинированностью и ответственностью.

Вышеперечисленные характеристики можно детализировать. Например, для работников-исполнителей, особенно выполняющих «тонкую» работу, критериями качества их рабочей силы можно выбрать такие характеристики, как трудолюбие, уравновешенность, способность учитывать обстоятельства, точность и чистота работы, самоконтроль и исправление собственных ошибок, производительность и темп работы, нечувствительность к монотонному труду, инициативность, техническая сноровка, соблюдение сроков, обходительность, умение ладить с коллективом и начальством.

Несколько другие критерии требуются при подборе руководителей: трудолюбие, уравновешенность, способность учитывать обстоятельства, умение действовать в нестандартных ситуациях, ответственность, точность и исполнительность в выполнении задания, самоконтроль и исправление своих ошибок, инициативность, способность к абстрактному мышлению, наличие чувства нового, рациональное использование средств, способность применения профессиональных знаний, сознательное отношение к затратам, расходованию материалов и инструмента, способность к организации, координированию, оценке ситуации, умение использовать опыт работы и своевременно провести перестройку, стремление к пополнению знаний, умение вести контроль за работой и консультирование сотрудников, обходительность, умение ладить с коллективом, подчиненными и начальством.

Любой работодатель и любой руководитель заинтересованы в хороших работниках. Однако хорошими работниками не рождаются, а становятся в процессе трудовой деятельности.

Теоретически у работодателя есть несколько путей реализации эффективной кадровой политики: во-первых, отбор наиболее перспективных кандидатур на рынке труда; во-вторых, развитие работников; в-третьих, удержание хороших работников мерами морального и материального стимулирования; в-четвертых, избавление от нерадивых работников всеми законными средствами. Практика показывает, что наиболее эффективно сочетание всех вышеперечисленных вариантов.

Общепризнано, что уровень профессиональной подготовки каждого работника, включая подготовку по охране труда, должен соответствовать его профессии, должности и (или) характеру выполняемой (даже временно) работы.

Приведем несколько примеров. Работники, характер работы которых связан с необходимостью больших затрат физической энергии и силы, должны иметь соответствующую конституцию и силу, чтобы выполнять эту работу не «на пределе сил и возможностей», что грозит травмами. Работники, связанные с потенциально травмоопасным оборудованием должны иметь психологическую склонность к выполнению действующих норм, правил и других требований охраны труда, технологического регламента, что снижает риск их травматизма.

Любому ясно, что работники, имеющие психологическую склонность к алкоголизму, наркомании или токсикомании, не нужны на производстве. Риск использования таких «горе-работников» возрастает при эксплуатации опасных производственных объектов. Или другой пример: чем бороться с курением на рабочих

местах, лучше не принимать курящих на работу, и не только связанную с эксплуатацией взрывопожароопасных производственных объектов.

За рубежом отбор, конкурсный подбор и расстановка кадров по рекомендациям специалистов практикуются давно, поскольку у руководителей не существует сомнений в том, что успех их организаций и (или) учреждений находится в прямой связи с решением кадровых вопросов.

2.2.4. Управление мотивацией деятельности работников по охране труда

Управление мотивацией к поддержанию высокого уровня безопасности труда направлено на выработку у работников личных и групповых долгосрочных интересов и соответствующих установок на безусловное заинтересованное соблюдение требований охраны труда, а также соответствующего поведения при опасных производственных ситуациях.

Необходимо различать стимулирующее управление, связанное с поощрением работника, и наказывающее управление, связанное с ответственностью работника за свои действия/бездействие.

Для формирования устойчивой корпоративно направленной положительной мотивации во всех подразделениях и трудовых группах (бригадах) должны использоваться разнообразные методы стимулирования работников к овладению знаниями и опытом обеспечения безопасности труда и производства, к снижению показателей аварийности, инцидентности, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Руководители должны постоянно обдумывать возможные способы улучшения работы и внутренней мотивации работников.

Заметим, что любимые всеми способы материального поощрения не всегда могут оказать мотивационное воздействие на сотрудников, особенно если не соблюдаются несколько основных обязательных приемов премирования:

- премии не должны быть слишком общими, частыми и широко раздаваемыми, поскольку в противном случае их будут воспринимать просто как часть обычной зарплаты в обычных условиях;
- премия должна быть связана с личным вкладом работника в обеспечение безопасности производства, будь то индивидуальная или групповая работа; при этом должен существовать какой-либо приемлемый метод измерения этого вклада, а работники должны понимать и чувствовать, что только дополнительный *личный* вклад (в *коллективное* дело) приносит премию.

Как уже отмечалось, способы экономического стимулирования должны зависеть не только от специфики деятельности учреждения, но и варьироваться в зависимости от специализации работников.

2.2.5. Организация смотров-конкурсов по охране труда

Наиболее распространенным в России и проверенным методом стимулирования работы по охране труда является организация смотра-конкурса «За безопасный труд» (название условное). Проведение смотра-конкурса целесообразно регулировать соответствующим Положением. При этом целесообразно устанавливать несколько так называемых номинаций и совмещать моральное поощрение с материальным.

Стратегическая задача такого смотра-конкурса состоит в развитии системы стимулирующих поощрений (методами морального и материального стимулирования) работников, знающих и соблюдающих требования и нормы охраны труда, при сохранении системы дисциплинарных воздействий на недостаточно подготовленных и недисциплинированных работников.

Основные цели такого смотра-конкурса состоят:

- 1) в формировании устойчивой мотивации работников на знание и соблюдение норм и правил по охране труда;
- 2) повышении заинтересованности работников в улучшении состояния условий и охраны труда на рабочих местах и в подразделениях;
- 3) повышении исполнительности работников по соблюдению требований охраны труда, инструкций по безопасному ведению работ;
- 4) укреплении трудовой и технологической дисциплины работников.

Все это в свою очередь ведет к снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Смотр-конкурс проводится между отдельными работниками и отдельными однотипными подразделениями.

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

Подведение итогов смотра-конкурса проводится регулярно в соответствии с положением о смотре-конкурсе и, как правило, на собрании трудового коллектива подразделения, группы подразделений, всего учреждения или на расширенном совещании руководителей подразделений, участвовавших в конкурсе. Если в учреждении установлен праздник, связанный с днем науки, днем рождения учреждения и т.п. – своеобразный «День фирмы», то подводить итоги лучше к этому дню. Если в учреждении отмечают какой-либо отраслевой праздник, например, «День учителя», то можно приурочить награждение победителей смотра-конкурса к этому празднику. Сведения о победителях смотра-конкурса, о характере и размерах поощрений оформляются письменно в виде приказа по учреждению.

Призовое место не присуждается подразделениям, в которых за отчетный квартал произошли аварии, инциденты и (или) несчастные случаи по вине работников подразделения.

Руководители и специалисты, активно участвующие в улучшении показателей подразделений по смотру-конкурсу, поощряются дополнительно при условии присуждения призовых мест их подразделениям.

Отдельные (лучшие по учреждению) работники, активно участвующие в улучшении показателей подразделения по смотру-конкурсу, дополнительно индивидуально поощряются.

Для лучших уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждой группе подразделений также устанавливается поощрение. Лучшим уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда может быть признан работник любого подразделения, в том числе и не занявшего призового места.

В порядке исключения отдельные работники могут поощряться и без присуждения призовых мест их подразделению.

В подразделениях, которым присуждено призовое место, работники, получившие дисциплинарное взыскание за нарушение требований охраны труда, не поощряются.

Меры поощрения выбираются с целью создания реальной заинтересованности работников в обеспечении безопасности каждого рабочего места и всех

производств, развития и закрепления стимулов к выполнению требований безопасности, осознания индивидуальных и групповых интересов, ответственности работника за состояние травматизма в трудовом коллективе, коррекции субъективных представлений об опасностях с их реальной значимостью для устойчивого развития учреждения.

Практика показывает целесообразность следующих мер морального поощрения: для работника – объявление благодарности в приказе по учреждению с вручением Почетной грамоты, помещение портрета на специальный стенд; для подразделения – присвоение звания «Лучшее подразделение по охране труда такого-то периода» с вручением почетного вымпела. Возможны и другие формы морального поощрения.

Практика показывает целесообразность следующих мер материального поощрения для отдельного работника:

- 1) разовое денежное вознаграждение (премия);
- 2) установление надбавки к зарплате на период до следующего смотр-конкурса;
- 3) путевка (на отдых или лечение) на престижные курорты, включая зарубежные;
- 4) командировка на российские или зарубежные выставки по охране труда;
- 5) стажировка по охране труда в России или за рубежом.

Эти же меры материального поощрения могут быть применены и к подразделению с учетом количества работающих там работников, занятого призового места, номинации конкурса.

Руководители подразделений не должны дожидаться, пока поведение недостаточно подготовленного по охране труда и промышленной безопасности или недисциплинированного работника приведет к аварии, инциденту и (или) несчастному случаю с ним или другими работниками. Нарушение требований и норм охраны труда и промышленной безопасности и, как следствие, низкий коэффициент безопасности дают основание для привлечения такого работника к дисциплинарной ответственности.

2.2.6. Понятие «культура охраны труда»

В последнее время получает широкое распространение мнение, что все большая роль в обеспечении безопасности принадлежит так называемой «культуре охраны труда»/«культуре безопасного труда»/«культуре безопасности».

Культура охраны труда/безопасности – осознанная позиция лиц, действия которых влияют на состояние охраны труда/безопасности, убежденных, что обеспечение охраны труда/безопасности является приоритетной целью, сознающих ответственность и контролирующих свои действия.

Как показывает опыт промышленно развитых стран, где для формирования этой культуры потребовалось более ста лет, постепенное внедрение идей, методов и культуры безопасности на рабочих местах является основополагающим предварительным условием для сокращения числа несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Сегодня на работодателях лежит ответственность за обязательное создание таких условий труда, которые отвечали бы требованиям безопасности и гигиены, путем внедрения систем управления охраной труда в соответствии с положениями Руководства МОТ (МОТ-СУОТ–2001).

На работниках лежит ответственность за взаимодействие с их работодателями в целях формирования и поддержания культуры охраны труда на каждом рабочем месте, а также за активное участие во внедрении системы управления охраной труда. Работники должны быть проинформированы, обучены и привлечены к консультациям по всем аспектам охраны труда, а также иметь время и средства для активного

участия в этих процессах, в частности в рамках деятельности комиссий и комитетов по вопросам охраны труда. Как указывается в Руководстве МОТ-СУОТ–2001, «участие работников представляет собой ключевой элемент системы управления охраной труда в учреждении».

Генеральный секретарь ООН Кофи Анан отметил, что «безопасность и здоровье трудящихся являются составной и неотъемлемой частью общей безопасности человека. Безопасность трудовой деятельности – это не только эффективная экономическая политика, это основное право человека».

2.2.7. Всемирный день охраны труда

Всемирный день охраны труда отмечается ежегодно 28 апреля под эгидой МОТ.

Исторически Всемирный день охраны труда связан с инициативой американских и канадских рабочих, предложивших, начиная с 1989 г., отмечать День памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе. Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) распространила это начинание по всему миру. Сейчас Международный день памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе, отмечается более чем в ста странах мира 28 апреля каждого года.

МОТ присоединилась к этой инициативе в 2001 и 2002 гг. Имея в виду возможность организации трехстороннего обсуждения, а также продвижение вопросов охраны труда в рамках общих ценностей, в 2003 г. МОТ предложила изменить концепцию Дня памяти погибших и сделать основной упор на то, что может быть сделано для профилактики несчастных случаев на производстве и заболеваний профессионального характера по всему миру, назвав этот день Всемирным днем охраны труда.

Всемирный день охраны труда отмечается в России с 2003 г.

2.3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

2.3.1. Работники и их доверенные лица

Все блага общества, включая процветание работодателя, создаются трудом работников. Для них труд – это не просто выгодная деятельность и социальное отношение, а неперемное условие существования.

Отдельный работник слишком слаб перед организационными и финансовыми возможностями работодателя, а потому государство принимает меры для защиты прав работника, гарантируя право работников на объединение, в том числе на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов. Заметим, что работник должен работать и, как правило, не имеет возможности разрешать свои проблемы в рабочее время. Если работник получил производственную травму или профессиональное заболевание, он зачастую не может лично присутствовать даже при решении собственной судьбы. Тогда он имеет право направить своего представителя или доверенное лицо.

Решение многих вопросов управления охраной труда требует присутствия работника, а потому это делает за всех или часть работников их полномочный представитель. Интересы работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении

контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

При отсутствии в учреждении первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в сфере охраны труда осуществляется профессиональными союзами и иными уполномоченными работниками представительными органами, которые вправе избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

Уполномоченные (доверенные) лица входят, как правило, в состав комитета (комиссии) по охране труда учреждения.

Рекомендуется, чтобы все вышеизложенные моменты были определены либо в коллективном договоре или ином другом совместном решении работодателя и представительного органа работников.

2.3.2. Комитеты (комиссии) по охране труда

Организация комитетов (комиссий) по охране труда и тесно связанного с ними института уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда производится в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ. Комитет (комиссия) создается на паритетной основе из представителей работодателя, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов и осуществляет свою деятельность в целях сотрудничества и регулирования отношений работодателей и работников и (или) их представителей в области охраны труда на предприятии. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Инициатором создания комитета (комиссии) может выступать любая из сторон.

Представители работников выдвигаются в комитет (комиссию), как правило, из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.

Образование комитета (комиссии) по охране труда

Выдвижение в комитет (комиссию) представителей работников, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов проводится на общем собрании (конференции) трудового коллектива, представители работодателя назначаются приказом (распоряжением) по предприятию.

Представители работников, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов в комитете (комиссии) отчитываются о проделанной работе не реже одного раза в год на общем собрании (конференции) трудового коллектива. В случае признания их деятельности неудовлетворительной собрание вправе отозвать их из состава комитета (комиссии) и выдвинуть в его состав новых представителей.

Требования к членам комитета (комиссии) по охране труда

Комитет (комиссия) может избрать из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комитета (комиссии) не рекомендуется избирать работника, который по своим служебным обязанностям отвечает за состояние охраны труда на предприятии или находится в непосредственном подчинении работодателя.

Члены комитета (комиссии) выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило, без освобождения от основной работы, если иное не оговорено в коллективном договоре.

Комитет (комиссия) осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комитета (комиссии) и утверждается его председателем. Заседания комитета (комиссии) проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

В своей работе комитет (комиссия) взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, надзора и контроля за охраной труда, профессиональными союзами, службой охраны труда и специалистами по охране труда, привлекаемыми на договорной основе (с учетом специфики и отраслевых особенностей производства, конкретных интересов трудового коллектива). Деятельность и оплата труда привлекаемых специалистов регламентируется коллективным договором или другим совместным решением работодателя и уполномоченных работниками представительных органов.

Для выполнения возложенных задач члены комитета (комиссии) должны получить соответствующую подготовку в области охраны труда.

Комитет (комиссия) в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде и охране труда, коллективным договором (соглашением по охране труда), нормативными документами учреждения.

Задачи комитета (комиссии)

На комитет (комиссию) возлагаются следующие основные задачи:

- разработка на основе предложений сторон программы совместных действий работодателя, профсоюзов и иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда;
- анализ существующего состояния условий и охраны труда на предприятии и подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем охраны труда;
- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

Функции комитета (комиссии)

В функции комитета (комиссии) входят:

- рассмотрение предложений работодателя, профсоюзов и иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работников по созданию здоровых и безопасных условий труда на предприятии и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

- рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, производственных участках, в цехах и на предприятии в целом, участие в проведении обследований по обращениям работников и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений;
- изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда на предприятии;
- анализ хода и результатов специальной оценки условий труда;
- содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания здоровых и безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;
- изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, предоставления лечебно-профилактического питания;
- оказание содействия работодателю в организации на предприятии обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведении своевременно и качественного инструктажа работников по охране труда;
- участие в работе по пропаганде охраны труда на предприятии, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

2.3.3. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда

Организация института уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда производится в соответствии с «Рекомендациями по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива», утвержденными постановлением Минтруда России.

Выборы уполномоченных (доверенных) лиц производят сами работники. Если они объединены в профессиональный союз, то последний организует эти выборы. Численность, порядок избрания и срок полномочий определяют сами работники, исходя из специфики их производства. Не следует избирать уполномоченными (доверенными) лицами работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны труда.

Уполномоченные (доверенные) лица периодически отчитываются на общем собрании трудового коллектива, избравшего их, и могут быть отозваны досрочно по решению избравшего их органа, если они не выполняют возложенных функций или не проявляют необходимой требовательности по защите прав работников на охрану труда.

Уполномоченные (доверенные) лица входят, как правило, в состав комитета (комиссии) по охране труда.

Порядок избрания и функции уполномоченных (доверенных) лиц должны быть определены в коллективном договоре или ином другом совместном документе работодателя и представительного органа работников.

Основными задачами уполномоченных (доверенных лиц) являются:

- 1) содействие созданию в производственном подразделении или в целом у работодателя здоровых и безопасных условий труда;

2) осуществление общественного контроля за охраной труда в производственном подразделении (у работодателя в целом) и за соблюдением законных прав и интересов работников в этой сфере;

3) представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда;

4) консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

2.3.4. Планирование мероприятий по охране труда и разработка программ по улучшению условий и охраны труда в учреждении

Планирование работ по охране труда – это организационный управленческий процесс, осуществляемый с целью обеспечения безопасных условий труда работников на основе эффективного использования средств, выделяемых на улучшение условий и охраны труда.

Планирование работ по охране труда осуществляют на основе:

- перспективных комплексных планов (программ) улучшения условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, являющихся составной частью программ (если они есть) развития учреждения;
- текущих (годовых) планов мероприятий по охране труда, включаемых в соглашения по охране труда коллективного договора;
- оперативных (квартальных, месячных) планов по цехам и участкам.

Помимо мероприятий по охране труда коллективного договора и соглашения по охране труда разрабатываются:

- ежемесячные планы работы по охране труда;
- планы мероприятий по снижению производственного травматизма, профессиональных заболеваний на производстве.

Составление планов по охране труда представляет собой разработку конкретных мероприятий на определенный срок с указанием исполнителей и средств, необходимых для реализации мероприятий.

2.3.5. Коллективный договор

Договорное регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов работников и работодателей устанавливается Трудовым кодексом РФ.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками учреждения, филиала, представительства (далее – работники учреждения) с работодателем.

Представители работников – органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников учреждения и уполномоченные им. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

Представители работодателей – руководители учреждения или другие полномочные в соответствии с уставом учреждения, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

Условия коллективных договоров и соглашений, заключенных в соответствии с законодательством, являются обязательными для работодателей, на которые они распространяются.

Условия коллективных договоров или соглашений, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Запрещается включать в трудовые договоры (контракты) условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективными договорами и соглашениями. Основными принципами заключения коллективных договоров и соглашений являются:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

Запрещается всякое вмешательство, способное ограничить законные права работников и их представителей или воспрепятствовать их осуществлению, со стороны органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, политических партий и иных общественных объединений, работодателей при заключении, пересмотре и выполнении коллективных договоров и соглашений.

Не допускается ведение переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников организациями или органами, созданными или финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти и органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев финансирования, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Не допускаются ведение переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими работодателей.

Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая из сторон.

Сторона, получившая письменное предложение о начале переговоров от другой стороны, обязана в течение семи календарных дней начать переговоры.

От имени работников право на ведение коллективных переговоров предоставляется представителям работников.

От имени работодателей право на ведение коллективных переговоров предоставляется представителям работодателей.

Работодатели, органы исполнительной власти и органы местного самоуправления обязаны вести переговоры по социально-трудовым вопросам, предлагаемым для рассмотрения представителями работников.

В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, соглашения или в сроки, определенные этими документами, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное предложение о начале переговоров по заключению нового коллективного договора, соглашения.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются решением сторон.

Сторонам, участвующим в переговорах, предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора, соглашения.

Органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и представители работодателей должны предоставлять представителям работников имеющуюся у них информацию, необходимую для коллективных переговоров. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной или коммерческой тайной.

Если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к согласию по всем рассматриваемым вопросам или по части этих вопросов, ими составляется протокол разногласий.

Момент подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласий является моментом окончания коллективных переговоров по заключению коллективного договора, соглашения.

Если со стороны работников выступают одновременно несколько представителей, ими в течение пяти календарных дней формируется единый представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения единого коллективного договора.

Единый проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях учреждения и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный единый проект утверждается общим собранием (конференцией) работников учреждения и подписывается со стороны работников всеми участниками единого представительного органа.

При недостижении согласия в едином представительном органе или в случае, когда такой орган не создан, общее собрание (конференция) работников учреждения может принять наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручить представителю работников, разработавшему этот проект, на его основе провести переговоры и заключить после утверждения общим собранием (конференцией) коллективный договор от имени работников учреждения.

Если единый представительный орган не создан, представители работников вправе самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор от имени представляемых работников или предлагать заключить приложение к единому коллективному договору, защищающее специфические интересы представляемых работников по профессиональному признаку. Приложение является неотъемлемой частью коллективного договора и имеет равную с ним юридическую силу.

Работодатель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанных ими проектов коллективного договора до каждого работника, предоставить имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду по месту нахождения учреждения для уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

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

- форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;
- механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (подростков);
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы для работников, совмещающих работу с обучением;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий функционирования представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом экономических возможностей учреждения могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями (дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации).

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

В ходе пересмотра коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнения других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

При ликвидации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

Стороны, подписавшие единый коллективный договор, ежегодно или в сроки, предусмотренные в коллективном договоре, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников учреждения.

2.4. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

2.4.1. Внедрение современных систем управления – ведение времени и глобализации экономики

Основные требования к созданию систем управления охраной труда вытекают из требований Трудового кодекса Российской Федерации, других федеральных законов и подзаконных актов в сфере охраны труда, даже если «буквально» в них нет упоминаний о СУОТ, и общего курса государства, Президента и Правительства на повышение самостоятельности и ответственности хозяйствующих субъектов права за принимаемые ими решения.

Организационная, юридическая, экономическая и финансовая независимость отдельного хозяйствующего субъекта права в условиях рыночной экономики потребовала не только существенных изменений (по сравнению с длительно существовавшей и традиционно привычной для нашей страны административно-командной системой) в управлении в целом, но и в управлении таким важным аспектом всей деятельности, как обеспечение ее безопасности.

Мировой опыт свидетельствует, что высокий травматизм и аварийность, незащищенность личности и собственности несовместимы с высокой конкурентоспособностью. Недаром по данным Всемирного банка такие страны, как США и Россия, находятся на диаметрально противоположных концах списка всех стран мира: высокая технологическая конкурентоспособность предприятий США оказывается связанной с высоким уровнем обеспечения безопасности. Обратная ситуация наблюдается в России: низкая технологическая конкурентоспособность предприятий оказывается связанной с низким уровнем обеспечения безопасности производства.

Практика показала, что эффективность управления может быть существенно повышена при наличии так называемой системы управления.

Истоки современных систем управления начали формироваться в середине XX в., когда, с одной стороны, потребовалось обеспечить высочайшее качество отдельных уникальных образцов военной, космической и авиационной техники, а с другой стороны – рынки сбыта оказались переполненными, обычный нормальный спрос на все первоочередные и повседневно нужные товары был удовлетворен. И тогда в перенасыщенном товарами мире началась борьба за качество.

Поскольку в устойчивом развитии хозяйствующего субъекта права ситуация на рынке (возможность устойчиво и по объемам и ценам реализовывать свою продукцию) играет важнейшую роль в рыночной экономике, то повышение конкурентной борьбы на западных рынках в конце XX в. неизбежно привело к необходимости создания систем управления качеством продукции.

В научном фундаменте создания этих систем тесно переплелись две основные тенденции: одна – чисто научная, другая – чисто рыночная – и это обеспечило невероятную прочность, живучесть и распространенность современных систем управления.

Сначала о научной «составляющей» современных систем управления.

Создавая некоторую «систему управления качеством», ее идейные вдохновители и разработчики не могли не заимствовать идей повышения надежности сложных систем. Эти идеи формально просты, но требуют большой работы и тщательности при воплощении в жизнь. Состоят они в следующем.

Поскольку в сложных системах принципиально невозможно (по временным, техническим и финансовым причинам) проверить качество и надежность их работы при всех мыслимых и немыслимых ситуациях традиционным методом простого «перебора», то ничего не остается, как «все делать правильно» в надежде, что «правильные» действия дадут «правильный» результат. Таким образом, возникает главная идея обеспечения качества – все процессы, связанные с продукцией, должны быть жесточайше регламентированы, документированы и выполняемы в условиях непрерывного контроля и «мгновенной» корректировки (совершенствования).

Другая идея – рыночная, гласит о том, что решение о создании системы управления должно приниматься добровольно, сама система должна быть «мягко» стандартизированной, задающей субъекту права лишь канву, направления и коридоры движения, что позволяет ему полностью учесть свою специфику, и, наконец, система должна добровольно сертифицироваться, что позволяет использовать ее наличие (сертификат) в конкурентной борьбе.

Сегодня всем хорошо известны системы управления (менеджмента) качеством (продукции и услуг) и системы управления охраной окружающей среды (системы экологического менеджмента).

Достоинства этих систем управления особенно хорошо видны на примере системы управления качеством.

Эта система:

- 1) добровольно принимается предприятием;
- 2) имеет четкую цель – стабилизацию (и даже повышение) качества (и тем самым конкурентоспособности) продукции;
- 3) имеет хорошо отработанные документы и опыт их массового использования;
- 4) развитую сеть организаций и специалистов, способных оказать квалифицированные услуги по разработке и внедрению системы, по обучению персонала, по аудиту и сертификации.

Торжество современных систем управления в сфере менеджмента качества и экологического менеджмента инициировало распространение этих идей в другие сферы, в первую очередь в сферу охраны труда.

Однако ситуация с системами управления охраной труда оказалась не столь успешной, как с системами управления качеством и (или) экологической безопасностью. Управлять потоком качественной продукции или загрязнением природы оказалось намного проще и эффективнее, чем безопасностью и гигиеной труда человека.

Ошибки человека, его иногда непредсказуемое поведение, его уязвимость в современном мире высокоэнергетических технологий, безумных скоростей и невидимых и неосязаемых опасностей: радиации, электричества, высокотоксичных газов – все это делает управление охраной труда сложной инженерной и организационной задачей.

Нашей стране выпал исторический жребий начать внедрение систем управления охраной труда в виде единых систем управления охраной труда (ЕСУОТ) еще в середине 70-х гг. XX в. К сожалению, накопленный в те годы опыт создания ЕСУОТ так и не получил своего продолжения и развития в условиях 1990-х гг. Более того, во многих российских организациях этот опыт был утерян с ликвидацией служб охраны труда или уходом на пенсию соответствующих специалистов, а на вновь созданных – его неоткуда было приобрести.

Только сейчас, когда в рамках действующего законодательства появилось правовое поле для существования СУОТ, пришло время внедрять эти системы, но теперь уже опираясь на зарубежный опыт.

Сегодня на международном уровне в сфере охраны труда мы имеем прекрасный международный документ – Руководство Международной организации труда по системам управления охраной труда – MOT-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 г. Однако предполагаемая в нем разработка в развитие его содержания соответствующих национального (Российского) Руководства и отраслевых (специальных) руководств пока еще не осуществлена.

На российском уровне бюджетные учреждения могут руководствоваться введенным с 1 января 2003 г. (Изменение № 1 – с 1 января 2004 г.) российским стандартом системы ССБТ (система стандартов безопасности труда) ГОСТ Р 12.0.006–2002* «ССБТ. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ».

Заметим, что этот ГОСТ, вобрав в себя традиционные российские требования действующего законодательства, гармонизирован с Руководством Международной организации труда по системам управления охраной труда – MOT-СУОТ-2001 и в большей степени с документом международной добровольной программы сертификации OHSAS 18001:1999 «Occupational Health and Safety Assessment Series. Specification». (Серия документов оценки охраны труда. Общие требования)

Подчеркнем, что проблема осуществления сертификации как легальной процедуры подтверждения независимым оценщиком соответствия действующей СУОТ требованиям соответствующих документов, пока, к сожалению, очень и очень далека от разрешения.

Вышерассмотренные документы (ГОСТ Р 12.0.006–2002 и MOT – СУОТ 2001) не описывают процедуры сертификации, так как для их разработчиков важно создание СУОТ у каждого отдельного работодателя и выполнение при этом стандартных требований к СУОТ, нежели их последующая сертификация. Невысказанная идея разработчиков все же достаточно ясна: наличие даже недостаточно «хорошей» или несертифицированной СУОТ (которую либо нельзя было сертифицировать, либо на сертификацию пока нет средств) много лучше для целей охраны труда, чем отсутствие СУОТ.

Разработчики стандарта OHSAS – группа организаций, занимающихся добровольным аудитом и добровольной сертификацией систем менеджмента (управления) качеством и окружающей среды, могут сертифицировать созданные по этому документу СУОТ, но данная процедура пока практически никак не соотносится с российским законодательством, требующим обязательной сертификации организации работ по охране труда на совершенно другой основе в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

Заметим, что мировая практика создания и функционирования различных систем управления (качеством, охраной окружающей среды) основана на принципе добровольного принятия руководством учреждения решения об их разработке и внедрении. Международные и национальные документы, регламентирующие требования к таким системам, носят в основном рекомендательно-методический характер. Проверка соответствия созданных предприятием систем управления требованиям выбранных стандартов проводится компетентными органами и заканчивается в случае положительного исхода выдачей учреждению сертификата соответствия.

Очевидно, что такой путь в наибольшей степени соответствует реформам, проводимым в нашей стране, но должен учитывать и веками складывавшийся в России менталитет подчинения только силе.

Таким образом, решение о создании СУОТ в учреждении должно принимать на добровольной основе его руководство (или учредители). Однако после принятия такого решения СУОТ должна быть создана по всем требованиям российского законодательства и международных документов. Соответствие разработанных СУОТ сформулированным в требованиях положениям при необходимости могут проверять и выдать об этом сертификат уполномоченные на это независимые органы, как это и принято в международной практике. Все это еще предстоит сделать в ближайшие годы.

При этом СУОТ должна быть подсистемой управления учреждением в целом и реально обеспечивать предотвращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Для этого СУОТ должна быть строго документированной и дополнять требования действующих правовых и технических нормативных документов, а также развивать их применительно к специфике деятельности учреждения. Кроме того, СУОТ должна быть обеспечена всеми необходимыми ресурсами: трудовыми, материальными, финансовыми.

СУОТ должна быть гибкой развивающейся системой, для чего в ней должны быть предусмотрены соответствующие механизмы и процедуры. Она должна предусматривать регулярную оценку ее функционирования на различных уровнях управления, включая высшее руководство, а также возможность общественного признания (например, сертификацию).

2.4.2. Основные понятия и термины современных систем управления

Основные задачи системы управления охраной труда (СУОТ) вытекают из основной цели обеспечения охраны труда – предотвращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Поскольку и то и другое происходит в результате работы оборудования, управляемого работниками, и взаимодействия работников производственными факторами условий труда, то основными «сверхзадачами» СУОТ становятся: во-первых, обеспечение надежной и безаварийной работы оборудования, техническое и санитарно-гигиеническое обеспечение безопасных и гигиенически допустимых условий труда, включая средства так называемой коллективной защиты работников; во-вторых, организационное обеспечение безопасного течения всех производственных процессов и поведения (приемов работы) работника, включая (при необходимости) использование средств индивидуальной защиты; в-третьих, организация внешних для учреждения, но необходимых для реализации первой и второй задач мероприятий по лицензированию, сертификации, страхованию и т.п.

В силу исключительной роли персонала (по терминологии безопасности производства)/наемных работников (по терминологии охраны труда), без которых ни первая, ни вторая, ни третья сверхзадачи не могут быть выполнены, все СУОТ специально выделяют подготовку, профессиональную квалификацию и внутреннюю мотивацию работников в особую «подзадачу».

Все остальные задачи и мероприятия лишь конкретизируют эти основные, можно сказать, фундаментальные положения.

Если теперь с этих позиций внимательно посмотреть на обязанности работодателя по организации выполнения государственных требований охраны труда, то все они также в конечном итоге сводятся к этим вышеприведенным положениям

(с учетом подконтрольности действий работодателя органам государственной надзора).

Любая управляемая деятельность, направленная на достижение каких-либо целей, использующая человеческие, материальные и финансовые ресурсы и осуществляемая путем преобразования исходных (начальных) элементов в результирующие (конечные, выходные), может рассматриваться как процесс. При этом результаты одного процесса являются исходным элементом для следующего процесса.

Такой процесс должен быть организован по методу «Планировать–Действовать–Проверять–Корректировать».

Любое дело (любой процесс) должно начинаться с планирования конкретных результатов и действий по их достижению.

Затем приходит время действовать, т.е. внедрять планируемые процессы.

После чего следует этап проверки правильности действий и качества результата. Для этого следует осуществлять наблюдение (мониторинг) и измерения показателей, характеризующих данный процесс (например, условия труда), с последующим анализом полученных данных, их обобщением и выводом – управленческим решением.

В итоге необходимо предпринять дополнительные действия по корректировке и совершенствованию всей организации управления (или только ее части).

Чтобы лучше понимать идеи современных систем управления, приходится осваивать их язык, терминологию и понятийный аппарат. Используемая сегодня во всем мире терминология теории систем управления во многом нова для понятийной сферы организации управления охраной труда в нашей стране, но давно уже широко используется специалистами по системам управления (менеджмента) качеством или охраны окружающей среды.

Как известно, современный язык систем управления окончательно сложился в рамках международных стандартов серии ISO 9000 – Quality management systems/ Системы управления качеством, и их российских аналогов ГОСТ Р ИСО 9000.

Используя словарный запас этих и других аналогичных (англоязычных) документов, можно в итоге получить небольшой толковый русскоязычный словарь для систем управления охраной труда в учреждении.

Система [system] – совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих элементов.

Система управления/менеджмента [management system] (охраной труда) – часть общей системы административного управления, полностью включенная в нее или относительно самостоятельная, используемая для разработки политики и целей (по охране труда) и достижения этих целей.

Руководство по системе управления (охраной труда) – документ, устанавливающий систему управления (охраной труда) в учреждении.

Политика [policy] – общие намерения и направления деятельности учреждения, официально сформулированные ее высшим руководством.

Цели/стратегические цели [objectives] – то, к чему направлена деятельность учреждения.

Заинтересованная сторона [interested party] – лицо, организация или их группы, заинтересованные в деятельности или успехе учреждения.

Документация [documentation] – совокупность отдельных документов.

Документ [document] – информация и ее носитель, как правило, бумажный или электронный.

Запись [record] – документ, отражающий/фиксирующий достигнутые результаты или содержащий свидетельства осуществленной деятельности. В принципе

записи не требуют внесения в них изменений, так как они являются по своей сути регистрирующими/учитывающими/фиксирующими реально бывшие факты.

Технические условия [*specification*] – документ, устанавливающий требования.

Требование [*requirement*] – потребность или ожидание, которое заявлено, обычно предполагается или является обязательным.

Соответствие [*conformity*] – выполнение требований.

Несоответствие [*nonconformity*] – невыполнение требований.

Помимо этих основных, но в чем-то технических терминов, имеются и термины, отображающие новые понятия собственно систем управления.

Исходный/начальный/первоначальный анализ [*initial review*] – элемент/часть системы управления, направленная на анализ исходной обстановки как «внутри» учреждения, так и внешних условий; позволяет выработать стратегические цели и главные направления необходимой деятельности.

Планирование [*planning*] – элемент/часть системы управления, направленная на установление целей; определяет необходимые действия/процессы постоянной деятельности и соответствующие ресурсы для достижения заданных целей.

Осуществление [*implementation*] – элемент/часть системы управления; служит осуществлению/выполнению мероприятий, требуемых для достижения целей.

Непрерывное совершенствование/постоянное улучшение [*continual improvement*] – непрерывно осуществляемый процесс усовершенствования/улучшения системы управления, в нашем случае – процесс усовершенствования системы управления охраной труда (СУОТ).

Каждый из этих элементов сам представляет систему (или как принято говорить в теории систем – подсистему) мероприятий и процедур. Наиболее структурированным, естественно, является элемент «Осуществление».

Для реализации различных требований используются и общие, пригодные для всех систем управления, и специфические, пригодные для систем управления охраной труда процедуры.

К общим процедурам относится анализ.

Анализ [*review*] – деятельность, предпринимаемая для установления пригодности, адекватности и результативности чего-либо, например, процесса или процедуры, для достижения установленных целей; включает обзор [*survey*] того, что, кем и как делается, критический анализ [*analyses*] и при необходимости пересмотр [*revision*] учреждением рассматриваемого «чего-либо».

Его важнейшей разновидностью является **анализ результативности управления (представителем вышестоящего руководства, имеющего полномочия принимать решения, касающиеся всей системы управления)** [*Management review*] – важный этап оценки результативности применяемой системы управления, позволяющий вносить коррективы в деятельность и тем самым поддерживать процесс непрерывного усовершенствования системы управления и, следовательно, ее результативности/эффективности.

Важную роль в осуществлении требований охраны труда и промышленной безопасности в рамках системы управления играют предупредительное и корректирующее действия.

Предупредительное действие [*preventive action* – превентивное действие] – действие по устранению причины/причин потенциального возникновения несоответствия или другой нежелательной, но потенциально возможной ситуации.

Корректирующее действие [*corrective action*] – действие по устранению причины/причин выявленного несоответствия или другой нежелательной ситуации.

При этом корректирующее действие предпринимается для предотвращения повторного возникновения несоответствия.

2.4.3. Основные документы по системам управления охраной труда

В настоящее время на международном уровне существует ряд документов, содержащих требования к системе управления охраной труда. Два из них общепризнаны.

Первым (по времени создания) является OHSAS 18001:1999 «Occupational Health and Safety Assessment Series. Specification/Серия оценки охраны труда. Общие требования».

Вторым – официальный международный нормативный акт – руководящий документ Международной организации труда по системам управления охраной труда ILO OSH–2001 «Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems/Руководство по системам управления охраной труда» – MOT CYOT–2001.

После того, как Международная организация по стандартизации (ISO) успешно применила системный подход к управлению в сериях стандартов ISO 9000 и ISO 14000, была выдвинута идея о том, что аналогичный подход мог бы быть применен и к управлению охраной труда на уровне учреждения (работодателя).

Причиной разработки серии стандартов OHSAS 18000 послужило желание организаций по стандартизации и органов по сертификации выработать единые требования к системам управления охраной труда и гармонизовать эти требования с уже имевшимися международными и национальными стандартами по системам управления. На основании этих требований можно было бы создавать, оценивать и сертифицировать системы управления охраной труда.

Заинтересованные в этом национальные органы по стандартизации и независимые органы по сертификации не смогли достичь согласия по вопросу разработки стандарта охраны труда либо в виде национального стандарта Великобритании, либо в виде европейской нормы (EN), либо в виде международного стандарта. В итоге это привело к появлению нескольких вариантов «Систем управления охраной труда» в виде различных руководств, требований, стандартов, рекомендаций.

Одним из лучших вариантов оказался стандарт Британского института стандартов (аббревиатура BSI), опубликованный в мае 1996 г. – BS 8800:1996 «Guide to occupational health and safety management systems/Руководство по системам управления охраной труда». Его основное достоинство и практическое преимущество – схожесть с ISO 14001, что облегчает понимание и упрощает общий подход к менеджменту, основанному на риске, а также позволяет создавать интегрированные системы управления (охрана труда, охрана окружающей среды, качество).

Вместе с тем управление качеством продукции или защитой окружающей среды оказалось осуществить много проще, четче и конкретнее, чем мероприятия охраны труда, сильно связанные с так называемым «человеческим фактором». Кроме того, реальная работа по охране труда требует достаточно много средств, признания работников равноправной стороной и много-много другого, что не совсем выгодно предпринимателю. Все это вызвало подспудное противодействие новому стандарту.

Поэтому в 1996 г. возможности разработки специального стандарта по системам управления охраной труда (CYOT) были обсуждены на специальном международном семинаре по стандартизации систем управления охраной труда. Участники семинара пришли к выводу, что наиболее подходящей организацией для разработки и внедрения такого стандарта является не Международная организация по стандартизации (ISO), а Международная организация труда (ILO).

В 1998 г. Отделение безопасности и охраны труда MOT (ныне – Программа MOT по охране труда и экологической безопасности «SafeWork») совместно

с Международной ассоциацией гигиены труда приступили к работе по определению основных элементов СУОТ. Первым этапом этой работы было проведение анализа действующих в различных странах мира стандартов и нормативных документов по СУОТ. На основе этого анализа был разработан перечень элементов СУОТ, а затем подготовлен первоначальный проект «Руководящих указаний по системам управления охраной труда». Доработка проекта осуществлялась группой международных экспертов в течение двух лет.

Не удовлетворенный происходящим Британский институт стандартизации (BSI) совместно с национальными организациями по стандартизации, органами по сертификации, а также экспертами в области охраны труда в апреле 1999 г. опубликовал стандарт OHSAS 18001:1999 «Occupational health and safety assessment series. Specification» – «Occupational Health and Safety Management Systems – Specifications». Хотя авторские права для публикаций и принадлежат BSI, данный стандарт не является официальным Британским стандартом. Он утверждает себя как «стандарт международной сертификации», но только потому и до тех пор, пока у ISO не появится подобный стандарт по системам управления охраной труда.

Поэтому Британский институт стандартизации (BSI) внес в конце 1999 г. в ISO предложение о признании управления охраной труда самостоятельной сферой технической деятельности и о разработке в связи с этим специального стандарта ISO по СУОТ на основе OHSAS. Данная инициатива, идущая вразрез с работой, проводимой ILO (МОТ), вызвала сильное международное противодействие. Была организована кампания за отклонение ISO указанного предложения. В результате инициатива BSI в 2000 г. была отвергнута.

Вместе с тем в феврале 2000 г. был официально опубликован стандарт OHSAS 18002:2000 «Occupational Health and Safety management systems-Guidelines for the implementation of OHSAS 18001» – «Руководство по выполнению OHSAS 18001».

Параллельно с этим в январе 2001 г. на рассмотрение МОТ была представлена окончательная редакция Руководства Международной организации труда «Guidelines on occupational safety and health management systems». В апреле 2001 г. Руководство было одобрено на трехсторонней встрече международных экспертов. В июне 2001 г. руководящий орган МОТ принял решение о публикации Руководства, и в декабре 2001 г. оно вышло в виде брошюры на английском языке.

Сразу же переведенное на русский язык «Руководство по системам управления охраной труда» потребовало доработки с учетом российской понятийной системы, что оказалось далеко не просто. В феврале 2003 г. работа была завершена, и официальный перевод Руководства на русский язык был опубликован.

«Руководство по системам управления охраной труда ILO-OSH-2001/МОТ-СУОТ 2001» представляет собой уникальную международную модель, совместимую с национальными стандартами и нормативными правовыми актами по вопросам управления СУОТ. В этом документе нашли отражение провозглашенный МОТ трехсторонний (трипартистский) подход социального партнерства, а также соответствующие международные стандарты, такие как Конвенция МОТ по безопасности и гигиене труда № 155 (1981) и Конвенция МОТ о службах гигиены труда № 161 (1985).

По мысли разработчиков применение Руководства ILO-OSH-2001 является добровольным и не требует обязательной сертификации. Вместе с тем оно не исключает добровольной сертификации как средства признания достижений передового опыта по желанию страны или учреждения, внедряющей идеи данного Руководства.

Сегодня все больше возрастает понимание того, что стандарты OHSAS должны быть трансформированы и внедрены в сферу деятельности Международной организации труда, поскольку идеи Руководства ILO-OSH-2001 имеют много общего

с требованиями OHSAS 18001, OHSAS 18002. Кроме того, не исключено, что, отталкиваясь от опыта ILO-OSH-2001 и OHSAS, Международная организация по стандартизации примет новый международный стандарт ISO по системам управления охраны труда. Но пока это только пожелания...

В настоящее время на российском уровне существует только один документ, содержащий требования к системе управления охраной труда. Это введенный в действие с 1 января 2003 г. и сразу измененный по Изменению № 1 (введено с 1 января 2004 г.) российский стандарт системы ССБТ (система стандартов безопасности труда) ГОСТ Р 12.0.006–2002* «ССБТ. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ».

Система управления охраной труда, соответствующая требованиям этого стандарта, предназначена для реализации организацией своей политики и задач в области охраны труда и оценки ее деятельности в этой области сторонними организациями.

Стандарт является общетехническим, устанавливающим общие требования к системе управления охраной труда в учреждении, к ее важнейшим элементам. Требования стандарта применимы к организациям всех типов и размеров, независимо от конкретного сектора экономики (отрасли промышленности) и ее организационно-правовой формы.

Требования стандарта применимы к учреждению, которое намерено:

- создавать систему управления охраной труда;
- обеспечивать внедрение, функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда;
- проводить сертификацию системы управления охраной труда;
- проводить самооценку и самодекларацию соответствия функционирующей системы управления охраной труда требованиям охраны труда и настоящего стандарта.

Таковы общие требования и возможности, заложенные в данный стандарт. Вместе с тем необходимо учитывать, что на разработку и внедрение системы управления охраной труда по настоящему стандарту (и по другим тоже) оказывают определенное влияние область деятельности учреждения, ее конкретные задачи, используемые технологические процессы, оборудование, средства индивидуальной и коллективной защиты работников и практический опыт деятельности в области охраны труда. Поэтому СУОТ одного учреждения может отличаться от СУОТ другого учреждения, и бояться этого не только не следует, но даже можно приветствовать, ибо это означает, что разработчики СУОТ учли специфику данного учреждения.

Успех функционирования созданной по стандарту системы управления охраной труда зависит от обязательств, взятых на себя на всех уровнях управления, всеми подразделениями и работниками учреждения, особенно ее руководством.

Рассматриваемый стандарт содержит требования, которые могут быть использованы для объективной самооценки, самодекларации или сертификации.

Других официальных документов по СУОТ нет и, видимо, долго не будет из-за действующей системы принятия технических регламентов и их роли в нормоустанавливающей деятельности.

2.4.4. Требования к системе управления охраной труда

Общие требования

Руководство учреждения должно обеспечивать разработку, внедрение и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с установленными требованиями.

При создании системы управления охраной труда необходимо:

- определять законы и иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, распространяющиеся на деятельность учреждения;
- выявлять опасные и вредные производственные факторы и соответствующие им риски, связанные с прошлыми, настоящими или планируемыми видами деятельности учреждения;
- определять политику учреждения в области охраны труда;
- определять цели и задачи в области охраны труда, устанавливать приоритеты;
- разрабатывать организационную схему и программу для реализации политики и достижений ее целей, выполнения поставленных задач.

Система управления охраной труда должна предусматривать:

- планирование показателей условий и охраны труда;
- контроль плановых показателей;
- возможность осуществления корректирующих и предупредительных действий;
- внутренний аудит системы управления охраной труда и анализ ее функционирования с тем, чтобы обеспечивать соответствие этой системы принятой политике и ее последовательное совершенствование;
- возможность адаптации к изменяющимся обстоятельствам;
- возможность интеграции в общую систему управления (менеджмента) учреждения в виде отдельной подсистемы.

Политика учреждения в области охраны труда

Руководство учреждения, несущее ответственность за обеспечение охраны труда, должно:

- определять и документально оформлять политику, цели и задачи (обязательства) в области охраны труда;
- обеспечивать доведение принятой политики до всех работников учреждения, ее поддержку на всех уровнях управления и ее реализацию;
- периодически рассматривать (анализировать) и корректировать политику с целью обеспечения ее постоянного соответствия изменяющимся потребностям учреждения.

Политика учреждения в области охраны труда должна:

- определять общие цели по улучшению условий и охраны труда работников;
- соответствовать характеру и масштабу рисков, а также быть увязанной с хозяйственными целями учреждения;
- включать обязательство руководства учреждения (работодателя) по соответствию условий и охраны труда в учреждении законодательству в области охраны труда (государственным нормативным требованиям охраны труда);
- включать обязательство руководства учреждения по постоянному улучшению условий и охраны труда, формированию общественных органов и служб охраны труда, обеспечению социального партнерства, информированию работников об условиях труда на рабочих местах, о существующих производственных рисках, о полагающихся компенсациях за нанесение вреда здоровью;
- предусматривать основу для установления целей и задач по охране труда и их анализа;
- быть доступной заинтересованным сторонам.

Цели должны соответствовать политике в области охраны труда, включая необходимость последовательного улучшения условий и охраны труда. При разработке целей должны быть рассмотрены и учтены государственные нормативные требования охраны труда и другие требования, производственные риски, технологические операции, производственные, функциональные, финансовые и другие хозяйственные требования.

Цели в области охраны труда должны быть установлены применительно к каждой функции и уровню управления внутри учреждения.

Цели и задачи по охране труда должны иметь по возможности количественное выражение.

Идентификация опасностей, оценка риска и управление им

Учреждение должно разрабатывать, внедрять и поддерживать в рабочем состоянии процедуры идентификации опасностей, оценки рисков и внедрения необходимых мер защиты от них. Эти процедуры должны гарантировать:

- а) идентификацию опасностей;
- б) оценку риска;
- в) регулирование и контроль риска;
- г) регулярную оценку потребности в действиях, перечисления а) – в).

Идентификация опасностей

Идентификация опасностей на рабочих местах должна учитывать:

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

Идентификация опасностей процессов должна включать рассмотрение:

- организации работ, управления их выполнением;
- проектирования рабочих мест, технологических процессов, оборудования;
- монтажа, эксплуатации, технического обслуживания, ремонта оборудования (помещений);
- приобретаемых товаров и услуг.

Оценка риска

Все риски, связанные с каждой из идентифицированных опасностей, следует анализировать, оценивать и упорядочивать по приоритетам необходимости исключения или снижения риска. При этом следует 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.

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

Управление рисками

Все идентифицированные риски подлежат управлению с учетом приоритетов и применяемых мер, в качестве которых используют:

- исключение опасной работы (процедуры);
- замену опасной процедуры;
- инженерные (технические) методы ограничения воздействия опасностей;

- административные методы ограничения воздействия опасностей;
- средства коллективной и индивидуальной защиты.

При выполнении работ с высоким уровнем риска должны даваться письменные разрешения на проведение таких работ.

Специальная оценка условий труда

При специальной оценке условий труда проводят оценку условий труда рабочих мест. При этом учитывают обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты и определяют эффективность этих средств.

Планирование мероприятий и функционирования системы управления охраной труда

Учреждение должно формировать и своевременно корректировать перечень (реестр) факторов, влияющих на охрану труда, которые она может контролировать и на которые она может воздействовать. Учреждение должно устанавливать приоритеты, выявлять те факторы, которые оказывают или могут оказывать значительные воздействия на условия и охрану труда, и гарантировать, что эти факторы будут приняты во внимание при определении целей в области охраны труда. Учреждение должно постоянно актуализировать эту информацию.

Учреждение должно устанавливать и поддерживать в рабочем состоянии документально оформленные цели и задачи по охране труда для каждого подразделения и уровня управления учреждением.

При установлении и анализе целей и задач по охране труда учреждение должно учитывать:

- требования законодательных актов, государственные нормативные требования охраны труда;
- важные факторы охраны труда, технологические, финансовые, эксплуатационные и другие особенности хозяйственной деятельности учреждения;
- ресурсные возможности;
- политику учреждения в области охраны труда, включая обязательство по предотвращению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- мнение заинтересованных сторон.

Программа улучшения условий и охраны труда

Руководство должно определять и документально оформлять программу улучшения условий и охраны труда, уделяя внимание следующим действиям по реализации требований охраны труда:

- подготовке программы улучшения условий и охраны труда;
- определению и приобретению необходимых средств управления производственными процессами, оборудования (включая компьютеры, контрольно-измерительную аппаратуру), средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- разъяснению работникам степени соответствия рабочих мест установленным требованиям условий и охраны труда, а также приобретению работниками навыков, необходимых для достижения требуемого уровня безопасности труда;
- совершенствованию и актуализации, если это необходимо, методов управления охраной труда и средств контроля;
- выяснению перспективных требований в области охраны труда, включая оценку возможностей превышения современного технического уровня обеспечения охраны труда;

- выявлению и контролю вредных и опасных производственных факторов и работ, при наличии которых необходим предварительный и периодический медицинский осмотр.

Программу улучшения условий и охраны труда следует регулярно пересматривать с запланированными интервалами. При необходимости программа должна учитывать изменения в деятельности учреждения (в том числе изменения технологических процессов и оборудования), изменения оказываемых услуг или условий функционирования. Такая программа должна также предусматривать:

- распределение ответственности за достижение целей и задач, нормативных показателей условий и охраны труда для каждого подразделения и уровня управления в учреждении;
- обеспеченность необходимыми ресурсами;
- средства и сроки, в которые должны быть достигнуты цели и решены задачи программы.

2.4.5. Внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда

Структура работ и распределение ответственности

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении в соответствии с законодательством Российской Федерации возлагают на работодателя.

В учреждении должен быть назначен руководитель (специальный представитель руководства), который независимо от других возложенных на него обязанностей должен нести ответственность и обладать полномочиями:

- для организации разработки, внедрения и обеспечения функционирования системы управления охраной труда в соответствии с настоящим стандартом;
- обеспечения выполнения всех нормативных требований охраны труда на всех рабочих местах и во всех областях деятельности учреждения;
- инициирования проведения мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, совершенствование системы управления охраной труда, а также на предупреждение профессиональных заболеваний, несчастных случаев и аварий;
- выявления и регистрации любых проблем, касающихся условий и охраны труда;
- выработки рекомендаций и обеспечения выполнения решений по совершенствованию охраны труда;
- организации работ по специальной оценке условий труда;
- проверки выполнения принятых решений;
- управления устранением несоответствий;
- регулярного представления отчетности о функционировании системы управления охраной труда с целью анализа и использования ее руководством учреждения для совершенствования системы управления охраной труда.

В обязанности представителя руководства может также входить поддержание связи с органами государственного и общественного контроля за охраной труда, другими заинтересованными сторонами по вопросам условий и охраны труда учреждения.

Распределение обязанностей по охране труда

Для обеспечения соблюдения нормативных требований и эффективного управления охраной труда должны быть определены и документированы обязанности, ответственность, полномочия руководителей разного уровня, лиц, управляющих, выполняющих и проверяющих работы.

Руководство учреждения должно определять требования к ресурсам, необходимым для управления охраной труда, обеспечивать контроль за использованием ресурсов, назначать подготовленный персонал для выполнения работ и проверок, включая внутренние аудиты условий и охраны труда.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, а также для организации сотрудничества между руководством учреждения и работниками (персоналом) по охране труда в соответствии с действующим законодательством создают службы охраны труда или назначают работников, на которых (наряду с основной работой) возлагают выполнение обязанностей по охране труда, а также создают комитеты (комиссии) по охране труда и выбирают уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Обучение, квалификация и компетентность персонала

Учреждение должно выявлять потребности в обучении персонала для компетентного выполнения работ, включая обучение по охране труда.

Работники должны быть обучены с учетом специфики выполняемых работ, иметь соответствующую квалификацию и компетентность, необходимые для безопасного выполнения рабочих заданий.

Учреждение должно устанавливать методы, подтверждающие наличие у работника соответствующих знаний, касающихся:

- обязанностей работника в области охраны труда в соответствии с действующим законодательством;
- фактических или потенциальных последствий его деятельности на уровень безопасности труда;
- понимания ответственности за соответствие его действий политике учреждения в области охраны труда, требованиям охраны труда, системы управления охраной труда, включая действия работника в аварийных ситуациях;
- возможных последствий несоблюдения технологических процессов и производственных инструкций.

В процессе обучения работников и проверки их знаний по охране труда должны быть учтены различные уровни ответственности обучаемого, требуемой компетентности и риска на рабочих местах.

Информирование и инструктирование персонала

Служба охраны труда или работник, на которого возложены (наряду с основной работой) обязанности по охране труда, должны:

- ознакомить работников с состоянием охраны труда в учреждении, в том числе охраны здоровья и безопасности труда, проводить вводный инструктаж;
- контролировать своевременное и качественное проведение с работниками первичного, повторного, внепланового и целевого инструктажей по охране труда;

– вовлекать работников в разработку и рассмотрение политики и методов управления рисками в учреждении.

Руководители подразделений, работ и иные должностные лица, на которые возложены обязанности по созданию безопасных условий труда, должны проводить с работниками первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

Подготовленность к аварийным ситуациям

Учреждение должно разрабатывать и обеспечивать практическое использование методов выявления возможностей возникновения аварийных ситуаций, а также методов реагирования на них путем предотвращения или смягчения их последствий, сокращения несчастных случаев и заболеваемости на производстве, связанных с последствиями аварий.

Учреждение должно иметь планы действий персонала в возможных аварийных ситуациях, ликвидации их последствий.

Учреждение должно анализировать и корректировать (при необходимости) планы и мероприятия по подготовленности к аварийным ситуациям, их предотвращения и ликвидации последствий. Учреждение также должно периодически проверять практическую подготовленность персонала к действиям в аварийных ситуациях.

Передача и обмен информацией

Система управления охраной труда учреждения должна обеспечивать:

- передачу информации об условиях и охране труда между различными уровнями управления и подразделениями учреждения;
- получение необходимой информации по охране труда от внешних заинтересованных организаций, ее документального оформления;
- передачу информации по условиям и охране труда для заинтересованных сторон.

Документация системы управления охраной труда

Учреждение должно разрабатывать и обеспечивать ведение документации (на бумажных носителях или в электронном виде), которая устанавливает и описывает основные процедуры системы управления охраной труда в их взаимодействии. Документация может включать утвержденное руководство (положение или другой нормативный документ) по управлению охраной труда.

Важно, чтобы документация была в минимальном объеме, достаточном для ее результативного использования.

Документация должна быть удобочитаемой, легко идентифицируемой, сопровождаться указанием даты введения в действие и срока действия. Документация должна храниться в учтенной форме в течение установленного срока. Должны быть установлены методы и определены обязанности, касающиеся разработки и обновления документов различного вида. Эти методы должны своевременно корректироваться.

Учреждение должно разрабатывать и поддерживать методы контроля документации и контроля данных, требуемых настоящим стандартом с тем, чтобы:

- документы периодически анализировались, при необходимости корректировались и переутверждались уполномоченными лицами;

- копии учтенных документов и принятых данных были доступными на всех местах, где их использование существенно для эффективного функционирования системы управления охраной труда;
- отмененные документы и данные соответственно изымались из всех мест их хранения, рассылки и применения или защищались каким-либо другим способом, исключающим их непреднамеренное использование;
- архивированные документы и данные, относящиеся к законодательно регулируемым требованиям, сохранялись в соответствии с требованиями соответствующих нормативных актов или для сохранения накопленных сведений. При этом устаревшие документы и данные должны быть соответственно обозначены.

Управление производственно-технологическими операциями

Учреждение должно определять те операции и виды деятельности, которые связаны с выявленными опасностями и факторами охраны труда, согласующимися с ее политикой и целями в этой области. Учреждение должно планировать эти виды деятельности, включая техническое обслуживание, эксплуатацию и ремонт оборудования, с тем, чтобы гарантировать выполнение соответствующих нормативных требований охраны труда путем:

- установления и обеспечения выполнения процедур, направленных на устранение отклонений от политики учреждения, целей и задач в области охраны труда;
- выполнения установленных функциональных критериев (нормативных требований) к процессам;
- установления и обеспечения использования методов выявления рисков, связанных с работой оборудования, используемым сырьем, комплектующими, услугами, получаемыми и используемыми организацией, и информирования поставщиков и подрядчиков о соответствующих требованиях;
- разработки и использования методов проектирования оснащения рабочих мест, производственных процессов, оборудования с учетом требований эргономики, обеспечивая исключение или снижение производственного риска непосредственно в месте его проявления.

В последние годы стремительного перехода от почти натурального хозяйства к так называемому аутсорсингу возникла и приобрела актуальность работа с подрядными организациями.

В соответствии с требованиями Руководства MOT-СУОТ–2001, где она детально и тщательно рассмотрена для каждого учреждения, задействующего подрядчиков (например, для ремонта), следует установить и поддерживать в рабочем состоянии мероприятия, гарантированно обеспечивающие, что требования учреждения по охране труда или, по крайней мере, их эквивалент применяются к подрядчикам и их работникам.

Кроме того, мероприятия в отношении подрядчиков, работающих на территории учреждения, должны:

- включать критерии охраны труда в процедуры оценки и выбора подрядчиков;
- устанавливать эффективную текущую связь и координацию между соответствующими уровнями управления учреждения и подрядчиком до начала работы. При этом следует обеспечить условия для информирования об опасностях и меры по предупреждению и ограничению их воздействия;

– включать мероприятия по уведомлению о травмах, ухудшениях здоровья, болезнях и инцидентах с работниками подрядчика при выполнении работ для учреждения;

– обеспечивать соответствующее ознакомление с опасностями рабочих мест для обеспечения безопасности и охраны здоровья и подготовку для подрядчиков или их работников перед началом работы или в ходе работы в зависимости от необходимости;

– методично отслеживать соблюдение требований охраны труда в деятельности подрядчика на площадке учреждения;

– гарантировать, что требуемые процедуры и мероприятия по охране труда на площадке учреждения будут выполнены подрядчиком (подрядчиками).

Заметим, что сегодня основная проблема с подрядчиками состоит в том, что, хотя их выбор в принципе неограничен, в условиях нашей необъятной страны, в удалении от больших городов и промышленных центров он, наоборот, становится существенно ограниченным. Кроме того, у большинства подрядчиков примерно один и тот же (далекий от требуемого) уровень культуры труда и охраны труда.

Мы считаем, что для реализации требований охраны труда все подрядчики, ведущие работы на объектах учреждения, должны в обязательном порядке приводить свою документацию и организацию работ по охране труда в соответствие с требованиями СУОТ учреждения.

Договор на проведение подрядных работ должен определять ответственность подрядчика и учреждения за согласованные действия по организации безопасного ведения работ.

Работники подрядчика, занятые на объектах учреждения, должны иметь удостоверения о проверках знаний по охране труда и удостоверения об аттестации и допуске к производству работ.

Контроль за безопасностью осуществления подрядных работ следует возлагать на руководителя структурного подразделения, на объектах которого работает подрядчик, и на службу охраны труда учреждения.

2.4.6. Контроль результативности охраны труда

Методы периодической оценки состояния охраны труда

Учреждение должно устанавливать и своевременно корректировать методы периодической оценки соответствия состояния охраны труда действующему законодательству, государственным нормативным требованиям охраны труда.

Учреждение должно разрабатывать и обеспечивать функционирование процессов регулярного слежения, измерения и регистрации результативности операций, способных воздействовать на условия труда. Эти процессы должны касаться:

– проведения необходимых качественных и количественных оценок в соответствии с установленными требованиями, целями учреждения в области охраны труда;

– измерения результатов соответствия установленным критериям (нормативным показателям) функционирования и государственным нормативным требованиям охраны труда;

- регистрации несчастных случаев, профессиональных заболеваний, происшествий и других свидетельств недостаточной эффективности системы управления охраной труда;

- регистрации данных и результатов контроля и измерений, достаточных для последующего проведения анализа результатов оперативного контроля за соответствием целям охраны труда и выработки необходимых корректирующих и предупредительных действий;

- обследования состояния здоровья работников.

В случаях, определенных законодательством, должен быть обеспечен мониторинг и регистрация данных о здоровье работников, подвергающихся определенным опасностям.

Учреждение должно располагать данными о нормативных требованиях поверки оборудования и аппаратуры контроля, измерения и обеспечивать своевременное техническое обслуживание и поверку этих средств. Запись о проведенных поверках следует регистрировать и сохранять.

Несоответствия, проверочные, корректирующие и предупредительные действия

Учреждение должно устанавливать и своевременно корректировать методы выявления и анализа несоответствий, принятия мер для смягчения последствий их проявления, а также по инициированию и выполнению проверочных, корректирующих и предупредительных действий. Любое корректирующее или предупредительное действие, предпринятое для устранения причин действительного или потенциального несоответствия, должно быть соразмерно выявленному уровню воздействия на условия и охрану труда.

Учреждение должно осуществлять своевременную корректировку документированных методов, связанных с проверочными, корректирующими и предупредительными действиями, а также регистрировать эти действия.

Аварии, несчастные случаи и происшествия

Учреждение должно разрабатывать процедуры и обеспечивать выполнение:

- сбора данных и проведения анализа аварий, несчастных случаев, происшествий и других несоответствий;

- смягчения последствий аварий, несчастных случаев;

- корректирующих и предупредительных действий для исключения фактических или потенциальных несоответствий (предлагаемые корректирующие и предупредительные меры следует оценивать по уровню риска, связанного с их реализацией);

- анализа результативности предпринятых корректирующих и предупредительных действий;

- обязательного социального страхования работников от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

Учреждение должно регистрировать все изменения, обусловленные предпринятыми корректирующими и предупредительными действиями, в документации.

Записи и управление записями

Учреждение должно разрабатывать и поддерживать методы ведения записей по охране труда, включая сведения об обучении и инструктажах работников,

о результатах внутренних аудитов охраны труда, результатах анализа руководством системы управления охраной труда.

Записи по охране труда должны быть четкими, конкретными, отражающими все виды деятельности учреждения, доступными и иметь защиту от повреждения, разрушения, а также должны сохраняться в течение установленного срока. Сроки хранения должны быть указаны на документах, содержащих записи.

Записи следует актуализировать и хранить в порядке, установленном в учреждении, для анализа и подтверждения соответствия состояния управления охраной труда требованиям настоящего стандарта.

Аудит системы управления охраной труда

Учреждение должно разрабатывать и своевременно корректировать планы и методы проведения аудитов системы управления охраной труда.

Аудиты системы управления охраной труда проводят:

- для определения наличия в учреждении функционирующей системы управления охраной труда, определения соответствия системы управления охраной труда требованиям настоящего стандарта, положениям политики в области охраны труда;
- определения качества функционирования системы управления охраной труда, оценки результативности достижения целей, выполнения задач (мероприятий) по охране труда, своевременности их корректировки;
- рассмотрения и учета результатов предыдущих внутренних аудитов системы управления охраной труда;
- представления информации по результатам аудитов системы управления охраной труда руководству учреждения.

План проведения аудитов системы управления охраной труда должен основываться на результатах оценки производственных рисков и результатах предыдущих внутренних проверок системы управления охраной труда.

Методы аудитов системы управления охраной труда должны соответствовать требованиям к их проведению, назначению, периодичности, уровню квалификации и компетентности лиц, осуществляющих аудит.

По результатам аудитов системы управления охраной труда составляют отчеты.

Аудиты системы управления охраной труда по возможности проводят лица, не несущие прямой ответственности за охрану труда и не зависящие от проверяемой деятельности. Термин «независимый» не обязательно означает внешний по отношению к учреждению.

2.4.7. Рассмотрение (анализ) руководством учреждения функционирования системы управления охраной труда

Руководство учреждения должно через определенные промежутки времени анализировать функционирование системы управления охраной труда с целью обеспечения ее результативности, соответствия требованиям настоящего стандарта, а также обеспечения реализации принятой политики в области охраны труда.

Процесс анализа системы должен основываться на уверенности в том, что вся необходимая информация собрана и позволяет руководству вынести объективную оценку системы. Результаты анализа системы следует документировать.

Результаты анализа системы используют для проведения необходимых изменений в политике, целях и задачах в управлении охраной труда, учитывая данные внутренних аудитов системы управления охраной труда, изменений внешних обстоятельств и требований последовательного совершенствования системы.

2.4.8. Действия по совершенствованию системы управления охраной труда

Предупреждающие и корректирующие действия

Следует устанавливать и поддерживать в рабочем состоянии мероприятия предупреждающих и корректирующих действий, вытекающих из мониторинга исполнения и оценки результативности системой управления охраной труда (СУОТ), проверок/аудитов СУОТ и анализа эффективности СУОТ руководством. Эти мероприятия должны включать:

- определение и анализ коренных причин любого несоблюдения соответствующих правил по охране труда и (или) мероприятий систем управления охраной труда;
- инициирование, планирование, осуществление, проверку эффективности и документирование корректирующих и предупредительных действий, включая внесение изменений в саму систему управления охраной труда.

В тех случаях, когда оценка системы управления охраной труда 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.

Непрерывное совершенствование

Следует установить и поддерживать в рабочем состоянии мероприятия по непрерывному совершенствованию соответствующих элементов системы управления охраной труда и СУОТ в целом. Эти мероприятия должны учитывать:

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

2.4.9. Создание и внедрение системы управления охраной труда

Внедрение вышеописанной системы управления охраной труда, подготовка к процессу сертификации предполагают новый, более высокий уровень организации безопасности производства и труда, требующий качественной перестройки работы структурных подразделений и функциональных служб любого учреждения, а потому внедрение СУОТ предполагает большую вспомогательную работу, направленную на создание организационно-нормативной основы системы и совершенствование всех сторон деятельности учреждения.

В создании СУОТ можно выделить несколько этапов: разработка проекта системы; рассмотрение проекта, его обсуждение, исправление, принятие в целом; подготовка к внедрению; внедрение системы; развитие системы как ее непрерывное совершенствование.

Разработка проекта СУОТ осуществляется на основе имеющегося опыта с учетом действующей нормативной правовой и нормативно-технической документации, сегодняшних реалий производства. Практика показывает, что создание эффективной СУОТ требует привлечения сторонних специалистов по СУОТ и их постоянного конструктивного взаимодействия с руководством учреждения, где создается СУОТ, а не только со специалистами службы охраны труда и производственного контроля.

После детального обсуждения и внесения согласованных изменений начинается внедрение системы. Внедрение СУОТ целесообразно проводить в два последовательных этапа.

Первый этап – опытная апробация с коррекцией разработанной документации и проверкой функционирования отдельных элементов системы на практике. В числе мероприятий по внедрению СУОТ следует предусмотреть профессиональную и социально-психологическую подготовку руководителей и специалистов по вопросам корпоративного управления охраной труда; пропаганду, разъяснение сути и значения СУОТ для успешного функционирования всего учреждения.

После завершения первого этапа и коррекции документации СУОТ окончательно вводится в действие.

Строгая формализация и унификация управления охраной труда, определяемая документами СУОТ, повышает уровень организованности учреждения, а следовательно, и эффективности. Однако введение в действие СУОТ само по себе еще не может автоматически и полностью решить проблему обеспечения безопасности и охраны труда. От руководства учреждения, руководителей, специалистов, всех работников учреждения еще потребуются большая целенаправленная работа для того, чтобы требования, заложенные в нормативных документах СУОТ, были полностью претворены в жизнь.

После окончательного внедрения СУОТ наступает период ее непрерывного совершенствования – необходимого условия для каждой эффективной системы управления охраной труда и безопасностью производства, позволяющей реально обеспечить устойчивый успех учреждения в современном быстро развивающемся обществе.

При этом лучшая гарантия для динамичной системы непрерывного совершенствования и постоянной гибкости СУОТ – внутренняя мотивация и приверженность корпоративным интересам квалифицированных работников, которые развиваются и как работники, и как личности вместе с организацией-работодателем, потому что их усилия по достижению корпоративных целей систематически поддерживаются, поощряются и достойно вознаграждаются.

2.5. СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

2.5.1. Цели и задачи специальной оценки условий труда

Важнейшим конкретным направлением в работе по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости является специальная оценка условий труда, российский вариант классического анализа и оценки риска.

Трудовой кодекс определяет специальную оценку условий труда как оценку условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Специальная оценка условий труда позволяет идентифицировать и объективно оценить опасные и вредные производственные факторы на рабочих местах.

Проведение специальной оценки условий труда в свою очередь при условии установления порядка и норм бесплатной выдачи средств защиты позволит работодателям более полно обеспечивать своих работников средствами защиты в зависимости от условий труда на каждом рабочем месте и тем самым способствовать значительному улучшению труда работников.

В этой связи проведение специальной оценки условий труда становится еще более актуальной задачей и перед бюджетными учреждениями.

2.5.2. Порядок проведения специальной оценки условий труда

В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в порядке, установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

СОУТ проводится в целях оценки условий труда на рабочих местах и выявления вредных и (или) опасных производственных факторов.

СОУТ проводят совместно работодатель и аттестующая организация, привлекаемая работодателем для выполнения работ по аттестации, на основании договора гражданско-правового характера.

Аттестующая организация – юридическое лицо, аккредитованное в установленном порядке в качестве организации, оказывающей услуги по СОУТ и выполняющей на основании договора гражданско-правового характера с работодателем измерения и оценки, а также оценку соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, проводимую в соответствии с Законом о СОУТ.

Аттестующая организация должна быть независимым лицом по отношению к работодателю, на рабочих местах которого данной аттестующей организацией проводится СОУТ.

Работодатель вправе привлечь для выполнения работ по СОУТ несколько аттестующих организаций. При этом между аттестующими организациями работа

по аттестации может быть распределена как по количеству рабочих мест, подлежащих СОУТ, так и по видам работ, выполняемых на данных рабочих местах.

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться:

1) для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

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

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

4) осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

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

6) установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций;

7) установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

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

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

10) подготовки статистической отчетности об условиях труда;

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

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

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

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

15) оценки уровней профессиональных рисков;

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

СОУТ подлежат все имеющиеся в учреждении рабочие места – от рабочего места вахтера до рабочего места первого руководителя.

СОУТ дает возможность объективно оценить каждое рабочее место с ряда основных позиций:

- по отдельным факторам производственной среды;
- напряженности и тяжести трудового процесса;
- травмобезопасности рабочего места;
- эффективности средств индивидуальной защиты.

Фактическим итогом СОУТ становится знание ситуации об условиях труда и их опасностях, формальным – заполненные карты аттестации. Именно карты аттестации рабочих мест становятся основой всех последующих действий, и от правильности их заполнения зачастую зависит вся профилактическая работа по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Основным нормативно-правовым документом по организации и проведению аттестации рабочих мест по условиям труда является Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с изменениями и Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов» с изменениями.

Сроки проведения СОУТ устанавливаются не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений;

Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

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

2.5.3. Порядок подготовки к проведению специальной оценки условий труда

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодатель образует комиссию по проведению специальной оценки условий труда (далее – комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждает график проведения специальной оценки условий труда.

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

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

Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

Комиссия до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест.

Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники 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.

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

Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда.

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

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

1) производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;

2) результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

3) случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;

4) предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

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

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

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

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

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

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

Кроме этого, перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, исходя из перечня вредных и (или) опасных производственных факторов.

2.5.5. Исследования и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов

Все вредные и (или) опасные производственные факторы, которые идентифицированы в установленном порядке, подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям.

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

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

При проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений, методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений.

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

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.

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

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

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

2.5.6. Классификация условий труда

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

Оптимальными условиями труда (1-й класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные

нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

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

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

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

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

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

- **подкласс 3.4** (вредные условия труда 4-й степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

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

В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с методикой, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию

в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

По согласованию с территориальным органом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по месту нахождения соответствующих рабочих мест допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень.

В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, снижение класса (подкласса) условий труда может осуществляться в соответствии с отраслевыми особенностями, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Критерии классификации условий труда на рабочем месте устанавливаются предусмотренной федеральным законом методикой проведения специальной оценки условий труда.

2.5.7. Результаты проведения специальной оценки условий труда

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

- 1) сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным федеральным законом требованиям;
- 2) перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;
- 3) карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;
- 4) протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 5) протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;
- 6) протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений (при наличии такого решения);
- 7) сводная ведомость специальной оценки условий труда;
- 8) перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;
- 9) заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда,

имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по ее заполнению утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчете о проведении специальной оценки условий труда указываются следующие сведения:

1) сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным федеральным законом требованиям;

2) перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;

3) заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

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

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

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

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

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

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

Специальная оценка условий труда на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами, где рабочей зоной считается оснащенная необходимыми средствами производства часть рабочего места, в которой один или несколько работников выполняют схожие работы или технологические операции, проводится путем предварительного определения типичных технологических операций, характеризующихся наличием одинаковых вредных и (или) опасных

производственных факторов, и последующей оценки воздействия на работников этих факторов при выполнении таких работ или операций. Время выполнения каждой технологической операции определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, на основании локальных нормативных актов, путем опроса работников и их непосредственных руководителей, а также путем хронометрирования.

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

2.5.9. Проведение внеплановой специальной оценки условий труда

Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

- 1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- 2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение **двенадцати месяцев** со дня наступления случаев, указанных в пп. 1 и 3, и в течение **шести месяцев** со дня наступления случаев, указанных в пп. 2, 4–7.

2.5.10. Заключительные положения

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований настоящего Федерального закона осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами

в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Профсоюзный контроль за соблюдением требований настоящего Федерального закона осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

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

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

2.6. РАЗРАБОТКА ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

2.6.1. Назначение инструкций

Так устроена жизнь, что любая человеческая деятельность сопряжена с опасностями. Даже передвигаясь шагом, можно потерять равновесие, упасть, получить травму, порой смертельную, а ведь ходьба и бег для взрослого человека осуществляются почти на уровнях динамического стереотипа. Дети и старики падают чаще, а потому чаще и травмируются от падений. Чтобы уменьшить риск неблагоприятных событий, нужно *уметь* действовать *правильно*.

Заметим, что виновником в более чем 80 % несчастных случаев выступает сам человек, и лишь в остальном подводит техника. Поэтому важным условием предупреждения производственного травматизма является своевременное и качественное обучение работающих безопасным приемам труда.

Особое значение *обучение правильным приемам безопасного труда* имеет на производстве, где человек вплотную соприкасается с «нечеловеческими» технологиями, созданными в соответствии с законами природы и производства, и которые уже потом приходится дополнять «техникой безопасности». Средством такого обучения являются *инструктаж* и *инструкция* по охране труда, регламентирующая порядок *правильного безопасного выполнения работ*.

Важное значение в профилактике травматизма имеет своевременное и качественное проведение инструктажа по охране труда. Уже первичный инструктаж на рабочем месте проводится с обязательным использованием инструкций по охране труда на проведение конкретных работ или по конкретной профессии.

При написании новой или пересмотре ранее разработанной инструкции ее разработчик должен изложить требования охраны труда с максимальной доходчивостью для работника. Для этого надо использовать определенные приемы и придерживаться единства требований к форме и содержанию. Это в свою очередь облегчит и улучшит ее восприятие работником безопасных приемов выполнения работ.

Практика свидетельствует, что качественная инструкция, составленная для непосредственных исполнителей технологических процессов (а не формальная), и качественный инструктаж (а не формальный) снижают уровень производственного травматизма, ибо уменьшают необученность работников безопасным приемам работы. Необученность – следствие упрощенных инструкций или их отсутствия, так как грамотные, точные инструкции нередко заменяются произвольным устным «инструктажем», от которого мало проку.

2.6.2. Порядок разработки и утверждения инструкций

Напомним, что за своевременность и правильность работы с инструкциями (по охране труда) отвечает руководитель учреждения (подразделения).

Первый руководитель учреждения организует своевременную разработку, утверждение и наличие инструкций по охране труда на все виды работ, выполняемых в его учреждении или в самостоятельном структурном подразделении типа филиала.

При наличии заместителей он поручает им эту работу. Последние осуществляют контроль за своевременной разработкой, утверждением и наличием инструкций на все виды работ, выполняемые в подчиненных подразделениях.

Если в учреждении есть служба охраны труда или хотя бы инженер по охране труда, то они непосредственно участвуют в работе по составлению и утверждению инструкций.

Если в учреждении есть система управления охраной труда, которая предусматривает и регламентирует обязанности всех руководителей по обеспечению безопасности труда, то она же регламентирует работу по написанию и утверждению инструкций.

Если учреждение малочисленное, то эту работу придется выполнить самому руководителю или обратиться к специалистам. Заметим, что во всем мире, даже в крупных организациях, обращаются в специализированные фирмы или в университеты для квалифицированного выполнения такого рода работ.

Разработка инструкций для работников осуществляется на основании приказов и распоряжений руководителя учреждения.

Основным звеном по работе с инструкциями является руководитель среднего звена – уровня начальника цеха, заведующего отделом. Он лучше других знает специфику своего производства и отвечает по законодательству за эту работу.

Он непосредственно:

- во-первых, разрабатывает совместно со службой охраны труда и отделом труда и заработной платы (ОТиЗ) перечень необходимых инструкций по охране труда;
- во-вторых, разрабатывает сам лично или поручает своему заместителю или другому компетентному сотруднику такую разработку;
- в-третьих, осуществляет контроль за своевременным утверждением и наличием инструкций по охране труда на все виды работ, выполняемые в руководимом им цехе, отделе.

Перечень разрабатывается на основе утвержденного на предприятии штатного расписания в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий» и «Квалификационным справочником должностей служащих».

Перечень утверждается руководителем учреждения и рассылается во все структурные подразделения (службы, отделы и т.п.).

Непосредственно разработкой инструкций по охране труда занимаются лица, назначенные распоряжением начальника цеха, отдела, лаборатории или другого самостоятельного подразделения (технологи, инженеры-исследователи, преподаватели-предметники и т.п.).

Инструкции могут разрабатываться для работников как по профессиональному признаку (преподаватели, инженеры-исследователи, электросварщики, слесари, машинисты комбайна, уборщицы, лаборанты, доярки и т.д.), так и на отдельные виды работ (проведение лабораторных работ, на токарном станке, на высоте, взрывные, ремонтные работы и т.д.) с учетом специфики работы, оборудования и технологических процессов.

Методическое руководство разработкой инструкций осуществляет служба охраны труда (инженер по охране труда).

После составления инструкция согласовывается со службой охраны труда, в случае необходимости и с другими заинтересованными службами и должностными лицами по усмотрению службы охраны труда.

Инструкции должны утверждаться руководителем учреждения и согласовываться с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Изучение инструкций для работников обеспечивается руководителем учреждения. При этом требования инструкций являются обязательными для работников. Невыполнение этих требований должно рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Инструкции по охране труда являются нормативным документом, устанавливающим требования по охране труда при выполнении работ работниками на рабочих местах в производственных помещениях, на территории учреждения, на строительных площадках и в других местах, где работники выполняют порученную им работу или служебные обязанности.

При разработке инструкции должны учитываться требования:

- Трудового кодекса РФ;
- законодательства Российской Федерации об охране труда;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей служащих;
- государственных нормативных требований охраны труда;
- специальных правил безопасности по пожарной, промышленной, электроэнергетической, технологической, санитарно-гигиенической, радиационной, транспортной, физической и т.п.;
- паспортов, инструкций по эксплуатации и техническому обслуживанию оборудования;
- руководящих материалов и другой организационно-технической документации, характеризующей специфику работ;
- руководства по эксплуатации данного вида техники: прибора, агрегата, оборудования, машины, станка и т.п.;
- технологической документации;
- материалов расследования несчастных случаев, актов по форме Н-1, имеющих отношение к данной профессии или виду работы;
- положения о разработке инструкций по охране труда.

Инструкции не должны содержать требований, противоречащих содержанию нормативных документов.

Хорошо, если есть типовые (отраслевые) инструкции, – они облегчают работу, но они могут не учитывать специфику именно вашего конкретного учреждения, либо требуя слишком много, либо не требуя того, что нужно.

Инструкции для работников, требования безопасности труда которых установлены в нормативных актах, утвержденных федеральными надзорами России, разрабатываются на основе указанных актов и утверждаются в порядке, установленном этими органами.

Так как инструкция является важным документом повседневного пользования, она должна быть *оформлена* удобно и практично и в соответствии с установленными требованиями.

Первая страница оригинала инструкции должна быть использована для размещения подписей утверждающих должностных лиц, последняя – для подписей разработчиков и согласующих должностных лиц.

Инструкции должны быть подписаны ее разработчиком и руководителем подразделения – разработчика, согласованы с отделом охраны труда, с главными специалистами (главный механик, главный энергетик и т.д. – если в этом есть необходимость). Инструкции, содержащие требования безопасности при работе с вредными веществами, можно согласовать с санитарными врачами, а при работе с легковоспламеняющимися и горючими жидкостями – с пожарной охраной.

Инструкции по работам, поднадзорным федеральным органам надзора и контроля должны быть согласованы с их представителями.

Инструкции после утверждения должны поступать в отдел охраны труда учреждения для регистрации, размножения и хранения.

Инструкции *вводятся в действие* со дня их утверждения приказом или распоряжением руководителя учреждения (для общих, единых инструкций) или распоряжением начальника структурного подразделения (для инструкции цеха, отдела и т.п.).

Для вводимых в действие новых производств допускается разработка *временных инструкций* для работника. Временные инструкции должны обеспечивать безопасное ведение технологических процессов (работ) и безопасную эксплуатацию оборудования. К разработке временных инструкций предъявляются те же требования, что и к разработке постоянных инструкций. Временные инструкции разрабатываются как по профессиям, так и по видам работ на срок до приемки указанных производств в эксплуатацию приемочной комиссией.

Инструкции выдаются на руки или вывешиваются (разрешается вывешивать выписки из инструкций) на видном месте в рабочей зоне, или хранятся в доступном и известном для работающих месте.

Содержание инструкций *пересматривают* не реже одного раза в пять лет. Кроме того, инструкции по охране труда должны быть пересмотрены в случае:

- изменения или внедрения нового технологического процесса;
- установки нового или модернизации действующего оборудования;
- внедрения новых материалов;
- при изменении условий труда;
- по результатам расследования производственного травматизма, аварий, катастроф;
- при изменении действующих или издании новых правил по безопасности и охране труда.

Инструкция должна сохранять ранее присвоенный номер (отделом охраны труда или подразделением) при ее пересмотре или внесении дополнений и изменений.

Если при *пересмотре и переутверждении* инструкции не были внесены какие-либо изменения, то срок ее действия продлевается на пять лет выпуском «Листка продления срока действия инструкции». Листок продления оформляет структурное подразделение – разработчик инструкции. Листок продления срока действия инструкции по охране труда прикладывается к оригиналу инструкции.

На титульном листе оригинала пересматриваемой инструкции ставятся штамп (или пишется от руки) «Пересмотрено» и дата со ссылкой на листок продления. На общих для учреждения инструкциях отметку делает служба охраны труда, на всех других – разработчики инструкции.

Переработанные, пересмотренные инструкции согласовываются и утверждаются в таком же порядке, как и вновь разработанные.

До переработки инструкции допускается вносить в нее изменения на основании оформления *листка регистрации изменений* к инструкции или распоряжения главного инженера или другого должностного лица, полномочия которого в области охраны труда подтверждены приказом по предприятию. Изменения в инструкции должны оформляться ее разработчиками. Лист регистрации изменений прикладывается к оригиналу инструкции и копиям. Копии измененных инструкций должны рассылаться службой охраны труда в соответствующие подразделения по заявке подразделения разработчика.

Аннулирование действия инструкций оформляется приказом или распоряжением соответствующего руководителя. В отдельных случаях допускается введение в действие или аннулирование инструкций предписанием (служебным письмом, запиской) за подписью главного инженера (или приравненного по должностным обязанностям лица) или другого лица, ответственного за охрану труда или начальника службы охраны труда.

2.6.3. Содержание и написание инструкции

Перед разработкой инструкций необходимо провести:

- изучение технологического процесса, выявление потенциальных опасных и вредных производственных факторов, возникающих при нормальном его протекании и при отклонениях;
- определение безопасных методов и приемов работ, их последовательности, а также технических и организационных мероприятий, подлежащих включению в инструкцию;
- определение соответствия требованиям безопасности применяемых оборудования, приспособлений и инструмента;
- изучение конструктивных особенностей и эффективности средств защиты, которые могут быть использованы при выполнении соответствующих работ;
- изучение материалов по охране труда, перечисленных ранее, которые могут быть использованы при разработке инструкций;
- анализ причин несчастных случаев, происшедших с работниками данной профессии или при выполнении данного вида работы;
- изучение информационных писем, распоряжений и приказов по предприятию или отрасли по поводу аварий и несчастных случаев;
- определение режимов труда и отдыха на основе утвержденных норм и правил внутреннего трудового распорядка.

Требования инструкции должны быть изложены в соответствии с последовательностью технологического процесса, с учетом разновидностей оборудования, приспособлений, инструмента.

В текст инструкции необходимо включить только те требования, которые касаются безопасности конкретного вида труда и выполняются самими работающими.

Инструкции для работников не должны содержать каких-либо ссылок на другие нормативные и нормативно-технические документы (кроме ссылок на другие инструкции для работников). Основные требования этих документов должны быть учтены разработчиками инструкции. При необходимости требования этих документов следует привести в инструкции.

Требования инструкции должны быть краткими и четкими с учетом конкретных условий и специфики выполняемых работ и не допускать различных толкований. Термины, применяемые в инструкции, должны соответствовать терминологии, принятой в нормативных документах. При применении терминов, которые не установлены в указанных документах, в текстах инструкции должны приводиться их определения или пояснения к ним.

Замена слов в тексте инструкции буквенными сокращениями (аббревиатурой) допускается при условии полной расшифровки аббревиатуры при ее первом применении.

В инструкциях не должны применяться обороты разговорной речи, а также техницизмы и профессионализмы.

В тексте следует избегать изложения требований в форме запрета, а если это невозможно, следует разъяснить, чем вызван запрет. Не следует усиливать отдельные пункты инструкции словами «категорически», «особенно», «строго обязательно», «безусловно» и т.п., так как все пункты инструкции в равной степени важны и обязательны для выполнения. Отдельные положения инструкции могут быть иллюстрированы рисунками, схемами, фотографиями, поясняющими смысл этих требований.

Форма изложения требований должна быть предписывающей: сделать, повернуть, передвинуть, зарегистрировать и т.п.

Инструкции должны включать требования, которые могут быть выполнены самими работниками и не содержать организационных и технических требований, выполнение которых не является необходимым для обеспечения безопасного проведения работ и создания нормальных санитарных условий на рабочем месте.

В инструкции не должны включаться обязанности руководителей учреждения (подразделения), так как знание их излишне для работника.

В инструкциях должны быть изложены требования, обеспечивающие безопасное проведение работ. Если безопасность выполнения работы обусловлена определенными нормами, то они должны быть указаны (величина зазоров, расстояний, высота, напряжение, концентрация и т.п.).

Текст следует разделить на разделы (при необходимости и на подразделы) и пункты и пронумеровать арабскими цифрами: разделы – в пределах инструкции, подразделы – в пределах раздела, пункты – в пределах подразделов (при их отсутствии – в пределах разделов).

Так как «Введение» не несет в себе инструктивных указаний, то внутри его можно нумерацию не проводить.

В наименовании инструкции следует указать вид профессии или работы, для которой она предназначена. Разработанный проект инструкции со списком использованной нормативно-технической документации должен направляться на рассмотрение в заинтересованные структурные подразделения. После рассмотрения и обобщения замечаний и предложений разрабатывается окончательный проект инструкции для работников.

Инструкция составляется по приведенной ниже схеме, которая является общей для большинства профессий и видов работ.

Инструкция по охране труда должна содержать разделы:

- Введение (наличие раздела носит рекомендательный характер).
- Общие требования охраны труда.
- Требования охраны труда перед началом работы.
- Требования охраны труда во время работы.
- Требования охраны труда в аварийных ситуациях.
- Требования охраны труда по окончании работы.

Конечно, в инструкцию можно включать дополнительные разделы при соответствующем обосновании, но это уже дело разработчика.

В разделе «Введение» приводятся ссылки на нормативные документы, которые учтены при разработке инструкции или дается перечень этих документов. Не следует его перегружать.

В разделе «Общие требования охраны труда» должны быть отражены:

- Краткая характеристика технологического процесса, оборудования, основных применяемых материалов (особенно если они по физическому состоянию или химическим свойствам могут представлять опасность) с указанием опасных и вредных факторов, действующих на работников. Указать источники образования факторов, зоны действия, условия воздействия на работающих.

- Условия допуска лиц к самостоятельной работе по профессии или к выполнению соответствующей работы: возраст лиц (если есть возрастные ограничения), пол, состояние здоровья, необходимость первичного и периодического медицинского освидетельствования, наличие квалификации, прохождение обучения и инструктажа по безопасности труда и периодической проверки знаний работников.

- Периодичность прохождения обучения и инструктажей по охране труда.

- Требования, предъявляемые к оборудованию и рабочему месту. Перечень средств коллективной защиты работающих, которые в соответствии с условиями работы должны быть установлены в рабочей зоне. Конкретные места их установки (при необходимости).

- Перечень средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви, которыми должен обеспечиваться работник (при необходимости с указанием норм выдачи и срока использования для данной профессии или должности и обозначений стандартов или технических условий на них).

- Требования по обеспечению пожаро- и взрывобезопасности (перечень первичных средств пожаротушения, автоматических извещателей системы пожарной сигнализации, которые должны быть (могут быть) в рабочей зоне участка, цеха, помещения, с указанием мест установки).

- Указание о необходимости соблюдения правил внутреннего распорядка. Требования по выполнению режимов труда и отдыха.

- Правила личной гигиены, которые должен знать и соблюдать работник при выполнении работы. Требование к наличию на рабочем участке, в помещении медицинской аптечки.

- Правила поведения работников при отравлении, заболевании и травмировании и о способах оказания первой помощи пострадавшему (если отсутствует специально разработанная инструкция для работников).

- Порядок уведомления администрации о случаях травмирования и выявленных неисправностях оборудования, приборов и инструментов, которые могут привести к авариям и несчастным случаям.

- Ответственность работника за нарушение требований инструкции по охране труда (невыполнение требований инструкции должно рассматриваться как нарушение производственной дисциплины).

В разделе «Требования охраны труда перед началом работы» должны быть отражены:

- Порядок подготовки и использования средств индивидуальной защиты, спецодежды, спецобуви и других защитных средств (защитных кремов, паст, эмульсий и т.п.).

- Требования к подготовке рабочего места (проверка свободности проходов, проездов, доступов к электрорубильникам, органам управления).

- Порядок проверки исправности защитного заземления, оборудования, приспособлений, инструмента, контрольно-измерительных приборов, ограждений, сигнализации, блокировочных и других устройств, необходимых для создания безопасных условий труда (например, на холостом ходу).

- Порядок проверки местной вентиляции и местного освещения.

- Порядок проверки наличия и состояния исходных материалов (заготовки, сырье, провода и т.п.; места хранения и складирования).

- Требования к обеспечению пожарной безопасности (проверка наличия или исправности средств сигнализации и тушения пожара, отсутствие подтекания топлива и других легковоспламеняющихся жидкостей, искрения в проводке и механизмах, требования к хранению легковоспламеняющихся жидкостей и материалов, ветоши, промасленной тары и т.п.).

- Особые требования безопасности к подготовке оборудования и инструмента, применению средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви при работе с пожароопасными, взрывоопасными и вредными веществами.

- Порядок приема смены в случае непрерывной работы.

В разделе «Требования охраны труда во время работы» должны быть отражены:

- Требования к использованию средств индивидуальной защиты, спецодежды, спецобуви при проведении работ.

- Порядок пуска и остановки оборудования.

- Требования безопасного обращения с исходными материалами (заготовки, сырье и т.п.), вспомогательными материалами.

- Безопасные способы и приемы подъема и перемещения тяжестей (работы, выполняемые вручную, использование тары, транспортных средств, грузоподъемных машин и механизмов и т.п.).

- Порядок установки агрегатов, оснастки и органов управления в безопасное положение.

- Безопасные приемы установки и съема заготовок и деталей, их замеров.

- Способы и приемы безопасного выполнения работ с учетом последовательности проведения технологического процесса, эксплуатации оборудования, приборов.

- Порядок и правила пользования ручным и механизированным инструментом, приспособлениями и устройствами, а также переносным освещением и т.п.

- Порядок взаимодействия при групповом выполнении работ.

- Обязанности работающих следить за исправностью инструмента, защитных и предохранительных приспособлений, показаниями контрольных или сигнализирующих устройств и приборов и т.п.

- Основные виды отклонений от нормы в технологическом режиме и порядок приведения работы оборудования, приборов и т.д. до требуемых значений (снижение или увеличение напряжения, уменьшение или увеличение давления и температуры, изменение скорости или числа оборотов и т.п.).

- Действия, направленные на предотвращение аварийных и травмоопасных ситуаций при возникновении тех или иных неисправностей, повреждений, поломок.
- Указания о безопасном содержании рабочего места, недопустимость накопления отходов в рабочей зоне и т.п.
- Меры безопасности работающих при обнаружении неисправностей оборудования, инструмента и т.п. (указать конкретные действия работника).
- Требование соблюдения правил личной гигиены при выполнении работы.
- Особые меры безопасности при эксплуатации систем, работающих под давлением, при проведении работ с применением вредных, пожаро- и взрывоопасных веществ.
- Порядок проведения работ повышенной опасности. Особые требования при выполнении работ на высоте и меры защиты от падающих с высоты предметов. Меры безопасности при производстве работ в полевых условиях, вблизи линий электропередач, водоемов, в колодцах, емкостях, при передвижении человека через водные преграды, железнодорожные переезды, по пересеченной местности, а также в сложных метеорологических условиях, если это требуется по условиям работы.
- Правила пожарной безопасности при проведении работы.

В разделе «Требования охраны труда при аварийных ситуациях» должны быть отражены:

- Действия в возможных аварийных ситуациях (загорания при работе, появление токсичных и взрывоопасных газов, розлив горючих или агрессивных жидкостей, появление напряжения на корпусе оборудования и т.д.).
- Действия по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим при травмировании, отравлении и внезапном заболевании.
- Порядок эвакуации работников из опасных зон.
- Порядок аварийного отключения оборудования.
- Порядок уведомления руководителей при возникновении аварийной ситуации.

В разделе «Требования охраны труда по окончании работ» должны быть отражены:

- Порядок безопасного отключения, остановки, разборки, очистки и смазки оборудования, приспособлений, машин и механизмов, аппаратуры, приборов, а при непрерывном процессе – порядок передачи их следующей смене.
- Порядок складирования готовой продукции.
- Порядок уборки отходов производства.
- Требования по наведению порядка на рабочем месте, уборке инструментов, инвентаря, приспособлений и сдаче их на место хранения или следующей смене.
- Требования по обеспечению пожарной безопасности (отключение электрооборудования, нагревателей, освещения и других источников, могущих вызвать загорание).
- Порядок сдачи рабочего места.
- Требования соблюдения производственной санитарии, особенно по окончании работ с вредными веществами.
- Правила очистки, спецобработки (при необходимости) спецодежды, спецобуви, защитных средств и сдачи их на хранение.

Требования по выполнению общепроизводственных (единых) инструкций выдает отдел охраны труда (ООТ) учреждения. Для этого разработчик представляет в ООТ первый экземпляр вновь составленной или пересмотренной инструкции.

Для обеспечения всех структурных подразделений общепроизводственными (едиными) инструкциями в отделе охраны труда учреждения должно быть необходимое количество отпечатанных (размноженных) инструкций.

Выдача инструкции работникам производится их непосредственными руководителями под расписку в журнале выдачи инструкции или с отметкой в личной карточке инструктажа.

Заказ на размножение общепроизводственных (единых) инструкций выдает отдел охраны труда учреждения. Для этого разработчик представляет в ООТ первый экземпляр вновь составленной или пересмотренной инструкции.

После печатания и размножения оригинал инструкции с выполненным заказом возвращается заказчику (разработчику). Оригинал общепроизводственной (единой) инструкции должен храниться в отделе охраны труда, а цеховой – в отделах подразделения.

Для обеспечения всех структурных подразделений общепроизводственными (едиными) инструкциями в отделе охраны труда учреждения должно быть необходимое количество отпечатанных (размноженных) инструкций.

Местонахождение инструкций, вывешенных на рабочих местах или участках, либо хранящихся в ином месте, доступном для работников, определяет руководитель подразделения.

У каждого руководителя цеха, отдела, участка, мастера должен быть перечень действующих инструкций и полный комплект их для работающих по всем профессиям или видам работ в руководимом подразделении и обеспечено надлежащее хранение их.

Полезно иметь компьютерную версию инструкции, которую всегда можно показать на дисплее, скопировать на дискету, передать по сетям другому пользователю (вышестоящему или нижестоящему). Компьютерная версия облегчает разработку инструкций, их изменение, пересмотр и размножение.

Контроль за выполнением требований инструкции возлагается на руководителей структурных подразделений.

Контроль за ознакомлением работников подразделений с требованиями инструкции, а также за их внедрением и соблюдением должны периодически осуществлять работники службы охраны труда.

Требования инструкции являются обязательными. Невыполнение этих требований должно рассматриваться как нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

2.7. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

2.7.1. Порядок обучения

Порядок, виды обучения и проверки знаний по охране труда всех работников, включая руководителей, установлены:

- Трудовым кодексом РФ;
- ГОСТ 12.0.004–2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения»;

– «Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», утвержденным совместным постановлением Минтруда России и Минобразования России № 1/29 от 13 января 2003 г.

Кроме того, Минтрудом России в 2004 г. были утверждены «Примерные учебные планы обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» и «Примерная программа обучения по охране труда работников организаций» с учетом необходимости варьирования полнотой и глубиной изложения тем при обучении разных категорий обучающихся.

Порядок обучения безопасности труда при выполнении специальных работ может быть также оговорен Правилами, утвержденными в установленном порядке, либо государственными стандартами системы безопасности труда (ССБТ) на определенные технологические процессы и виды работ.

Руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда 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 учреждения допускаются к самостоятельной деятельности после их ознакомления работодателем (или уполномоченным им лицом) с должностными обязанностями, в том числе по охране труда, с действующими в учреждении локальными нормативными актами, регламентирующими порядок ведения работ по охране труда, условиями труда на вверенных им объектах (структурных подразделениях).

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим рабочим программам по охране труда непосредственно самой организацией или образовательными учреждениями, при наличии у них лицензии на право ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы.

Обучение руководителей и специалистов проводится по рабочим программам обучения по охране труда, разрабатываемым на основе примерных учебных планов и программ обучения, утверждаемым руководителем учреждения.

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

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

Руководители и специалисты организаций проходят очередную проверку знаний не реже одного раза в три года.

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

– при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда. При этом осуществляется проверка знаний только этих законодательных и нормативных правовых актов;

- при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов, требующих дополнительных знаний по охране труда. В этом случае проверяются знания, связанные с соответствующими изменениями;

- при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения ими своих должностных обязанностей);

- по требованию должностных лиц федеральных органов исполнительной власти в области государственного надзора и контроля, а также федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов местного самоуправления, а также работодателя (или уполномоченного им лица) при установлении нарушений требований охраны труда и недостаточных знаний требований безопасности и охраны труда;

- после происшедших аварий и несчастных случаев, а также при выявлении неоднократных нарушений работниками учреждения требований нормативных правовых актов по охране труда;

- при перерыве в работе в данной должности более одного года.

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

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

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

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

Результаты проверки оформляются протоколом.

Работнику, успешно прошедшему проверку знаний, выдается удостоверение за подписью председателя комиссии по проверке знаний требований охраны труда, заверенное печатью учреждения, проводившего обучение и проверку.

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

Ответственность за качество обучения по охране труда и выполнение утвержденных программ по охране труда несут обучающая организация и работодатель учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Контроль за своевременным проведением проверки знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, осуществляется органами федеральной инспекции труда.

2.7.2. Обучение безопасным методам и приемам труда. Инструктирование

Для всех вновь поступающих на работу, а также переводимых на другую работу лиц *работодатель* обязан проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим.

Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, *запрещается*.

Все принимаемые на работу лица, а также командированные в учреждение работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в учреждении производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности учреждения, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя возложены эти обязанности.

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом специфики деятельности учреждения и утвержденной в установленном порядке работодателем.

Кроме вводного инструктажа по охране труда, проводятся первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

Первичный инструктаж на рабочем месте, **повторный, внеплановый и целевой** инструктажи проводит непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель и т.д.), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

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

Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных знаний и навыков безопасных приемов работы.

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

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы:

- со всеми вновь принятыми в учреждение работниками, включая выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники) с использованием материалов, инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет;
- с работниками учреждения, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;
- с командированными работниками сторонних организаций, с обучающимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими

производственную практику (практические занятия), и с другими лицами, участвующими в производственной деятельности учреждения.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится руководителями структурных подразделений учреждения по программам, разработанным и утвержденным в установленном порядке в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, локальных нормативных актов учреждения, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации.

Работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут освободиться от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте.

Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается работодателем.

Повторный инструктаж проходят все работники, прошедшие первичный инструктаж, не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте, в ряде случаев, определенных правилами безопасности, не реже одного раза в три месяца (нефтяная и газовая промышленность).

Внеплановый инструктаж проводится:

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

Целевой инструктаж проводится при выполнении разовых работ, при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы, а также при проведении в учреждении массовых мероприятий.

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

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

Порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий

устанавливаются работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

2.8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

2.8.1. Общие требования к средствам индивидуальной защиты

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

При проведении работ в нормальном режиме средства индивидуальной защиты чаще всего используются как дополнительные вспомогательные средства общего комплекса средств защиты, но при проведении аварийных, аварийно-спасательных, ремонтных работ и выполнении работ в экстремальных условиях, например, при низких и повышенных температурах, средства индивидуальной защиты выступают как основное, а зачастую и единственное средство обеспечения безопасности работающего в общей системе организации безопасного ведения работ.

Одним из важнейших требований к средствам индивидуальной защиты, помимо надежного снижения до допустимых величин или полного предотвращения влияния опасных и вредных производственных факторов на организм человека, является отсутствие или минимально возможный уровень отрицательного влияния самих средств индивидуальной защиты на жизненно важные функциональные системы организма и на результативность трудового процесса. Другими словами, средства индивидуальной защиты не должны «мешать» работать, вызывая дополнительное напряжение адаптационных возможностей человека.

В соответствии с ГОСТ 12.4.011–89 «ССБТ. Средства защиты работающих. Общие требования и классификация» все средства индивидуальной защиты подразделяются на следующие классы и виды:

- костюмы изолирующие: пневмокостюмы, гидроизолирующие костюмы, скафандры;
- средства индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД): противогазы, респираторы, пневмошлемы, пневмомаски, пневмокуртки;
- одежда специальная защитная: комбинезоны, полукOMBинезоны, куртки, костюмы, тулупы, халаты, пальто, полупальто, полушубки, накидки, плащи, полуплащи, рубашки, шорты, жилеты, платья, сарафаны, блузки, юбки, напыльники, фартуки;
- средства защиты ног: сапоги, полусапоги, ботинки, полуботинки, туфли, галоши, боты, бахилы, портянки, наколенники, в том числе обувь для защиты от вибрации и электрического тока;
- средства защиты рук: рукавицы, вачеги, перчатки, наладонники, напальчники, напульсники, нарукавники, налокотники, в том числе дерматологические защитные средства (пасты, мази, кремы);

- средства защиты головы: каски, шлемы, подшлемники, шапки, береты, шляпы, колпаки, косынки, накомарники;
- средства защиты лица: щитки защитные лицевые;
- средства защиты глаз: очки защитные;
- средства защиты органов слуха: противошумные шлемы, наушники, вкладыши;
- средства защиты от падения с высоты: предохранительные пояса, тросы, ловители и др.;
- средства защиты комплексные, т.е. единые конструктивные устройства, обеспечивающие защиту двух и более органов: дыхания, зрения, слуха, а также лица и головы.

Конструкции средств индивидуальной защиты могут быть универсальными. В этом случае они обеспечивают защиту от всех или основных вредных и опасных факторов, например, средства индивидуальной защиты органов дыхания защищают от всех видов пыли.

Средства индивидуальной защиты, предназначенные для конкретных условий труда или профессии, называют специальными (спецодежда для шахтеров, геологов, лесорубов и т.п.). В ряде случаев средства индивидуальной защиты выполняют защитно-маскировочные, а также сигнальные функции.

Требования, предъявляемые к средствам индивидуальной защиты, настолько серьезны, что потребитель средств индивидуальной защиты не может сам проверить их качество. Он должен доверять сертификату качества, который выдается специализированными организациями в процессе сертификации средств индивидуальной защиты. Повторим, что для уверенности в выполнении требований, предъявляемых нормативными документами, все средства индивидуальной защиты, выдаваемые работникам, должны быть сертифицированы.

2.8.2. Средства защиты головы

При выполнении работ в замкнутых и стесненных условиях (емкости, колодцы) и при производстве строительно-монтажных, ремонтно-строительных и многих других работ существует вполне реальная опасность травмирования головы: голову можно ударить в движении или на нее может что-то упасть. Кроме этого, общую опасность для головы и здоровья человека представляют пониженная и (или) повышенная температура воздуха, воздействие жидких и агрессивных сред (кислот, щелочей и др.), повышенная подвижность воздуха, атмосферные осадки (дождь, снег, град), касание электропроводящих предметов под напряжением, попадание в сильное электрическое поле, шум, укусы насекомых и т.п.

Для защиты головы от действия перечисленных факторов разработаны и должны использоваться средства, к которым в соответствии с классификацией ГОСТа относят каски, шлемы, подшлемники, шапки, шляпы, береты, колпаки, косынки, накомарники.

Напомним, что в списке несчастных случаев с летальным исходом на производстве «почетное» второе место занимают производственные травмы, вызванные падением предметов с высоты.

Каска – основное средство защиты головы работников. Каска состоит из двух основных частей – корпуса и внутренней оснастки, в которую входят амортизатор и несущая лента, выполняемые съемными и разборными.

Подшлемник под каску предназначен в качестве головного убора для защиты от пониженных температур. Выпускается он с двумя и тремя слоями утеплителя.

Для регулирования по размеру головы имеется хлопчатобумажная тесьма, а также в наличии приспособление для крепления к каске.

2.8.3. Средства защиты лица

К ним относятся щитки (маски) лицевые, обеспечивающие защиту лица и глаз от твердых частиц, искр, брызг расплавленного металла и жидкости, инфракрасного, ультрафиолетового, сверхвысокочастотного и лазерного излучения, а также слепящей яркости света.

Конструкция всех выпускаемых щитков допускает возможность одновременного ношения корригирующих или дополнительных защитных очков.

2.8.4. Средства защиты тела

Государственными стандартами специальная одежда подразделяется на следующие типы: куртки, брюки, комбинезоны, полукombineзоны, халаты, плащи, тулупы, фартуки и т.п.

Специальная одежда классифицируется по защитным свойствам с указанием групп, подгрупп и с установлением условных обозначений в виде специальных знаков (эмблем) с буквенными обозначениями.

Оценка качества специальной одежды (изделия в целом) основывается на ее классификации по защитным свойствам. Показатели, по которым определяется соответствие одежды ее назначению, приведены в ГОСТ 12.4.103–2020 «ССБТ. Одежда специальная защитная, средства индивидуальной защиты ног и рук. Классификация». Показатели эти подразделяются на общие, применяемые для всех классификационных групп, и специализированные защитные, применяемые для отдельных групп и подгрупп.

Известно, что соответствующая одежда для многих профессий не менее важна, чем хорошие инструменты или оборудование. Например, появление новых опасных инфекционных заболеваний обусловило повышение требований к профессиональной одежде медиков и традиционного «белого халата» стало не хватать. Ткани и фурнитура, используемые для медработников, должны быть практичными в носке, малосминаемыми, безусадочными, воздухопроницаемыми, обладать антистатическими и бактерицидными свойствами. Они должны защищать от внутрибольничных инфекций, легко дезинфицироваться, иметь особо прочное крашение и повышенную прочность к стиркам и автоклавированию.

В последние годы на специальной одежде многих категорий работников, которые трудятся в темное время суток, при ненастной погоде (тумане, снегопаде) или в аварийных и других достаточно опасных ситуациях, эффективно используются специальные полосы из световозвращающего материала, позволяющие обеспечить хороший уровень визуализации местонахождения работающих.

2.8.5. Средства защиты рук

Руки и труд настолько взаимосвязаны, что даже в условиях механизации, автоматизации и развития робототехники невозможно назвать какую-либо работу, которая выполнялась бы человеком без помощи рук. Поэтому средства защиты рук являются одним из распространенных видов средств индивидуальной защиты. Достаточно сказать, что только одна из европейских фирм выпускает около 600 наименований СИЗ рук.

В соответствии с ГОСТ 12.4.011–89 «ССБТ. Средства защиты работающих. Общие требования и классификация» к средствам индивидуальной защиты относятся: рукавицы, перчатки, вачеги, наладонники, напальчники, напульсники, нарукавники, налокотники. Сюда же относятся дерматологические защитные средства (мази, пасты, кремы).

2.8.6. Средства защиты ног

Специальная обувь в соответствии с ГОСТ 12.4.103–2020 «ССБТ. Одежда специальная защитная, средства индивидуальной защиты ног и рук. Классификация» подразделяется на сапоги, ботинки, полуботинки, туфли, боты, бахилы, галоши, чуни и др. Средства индивидуальной защиты ног должны изготавливаться и обозначаться (иметь маркировку) с учетом условий труда, т.е. с учетом воздействия конкретных опасных и вредных производственных факторов.

Средства индивидуальной защиты ног могут выполнять несколько функций, например, одновременно защищать ноги от механических воздействий, высоких или низких температур, воды и т.д.

Практика показывает, что наиболее уязвимым местом является стопа и особенно пальцы и плюсна. Возможность травмирования ног падающими на носок предметами или прокалывающими подошву острыми предметами заставляет вводить в спецобувь элементы, защищающие ногу от ударных нагрузок и проколов. Для этого используют металлический или пластмассовый подносок и металлическую стельку, обладающую совместно с подошвой достаточной прочностью к проколу.

Мировая статистика неумолимо свидетельствует, что одной из самых распространенных причин травмирования является падение на скользкой от масла или других загрязнений поверхности. Для предотвращения всего этого обувь должна иметь специальную подошву.

Нельзя забывать и о комфорте ноги, особенно для тех, кто много ходит или стоит. Под комфортной обувью понимают обувь, обеспечивающую внутри оптимальный микроклимат для потеющей и «работающей» ноги.

Хорошая обувь должна прочно закрепляться на стопе, не препятствуя ее нормальному функционированию, быть легкой и гибкой, поскольку недостаточная гибкость препятствует нормальному движению стопы, нарушает походку и ведет к быстрому утомлению. Если обувь плохо закреплена на стопе, мышцы стопы и голени испытывают дополнительное напряжение при движении, ведущее к быстрому утомлению. Плохо закрепленная на ноге обувь может стать причиной травмы.

Известно, что самое напряженное, требующее работы практически всех мышц, положение тела человека – стоячее, ибо оно является состоянием неустойчивого равновесия из-за малой площади опоры и расположения центра тяжести на большей высоте, чем опорная поверхность. Однако многим приходится не просто стоять, а еще и работать при этом, например, хирургам. Нагрузка на ноги существенно возрастает. Для профилактики ортопедических заболеваний и предупреждения их прогрессирования необходимо снабжение работающих рациональной профилактической спецобувью с ортопедической стелькой, супинатором и другими корригирующими элементами. Основное назначение ортопедической стельки – исправлять дефекты опорной системы, удерживать от проседания стопу, помогать правильной работе мышц и связок, позволяя сохранять стопе нормальное положение.

2.8.7. Особые виды средств индивидуальной защиты

Средства защиты органов дыхания

Средства индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) предназначены для обеспечения подачи и (или) очистки вдыхаемого воздуха от вредных веществ до содержания, не превышающего предельно допустимых концентраций (ПДК), установленных ГОСТ 12.1.005–88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны».

Применение их регламентируется «Методическими рекомендациями по применению средств индивидуальной защиты органов дыхания».

Средства индивидуальной защиты органов дыхания делятся на разные типы, защищающие органы дыхания от тех или иных вредных веществ, содержащихся в воздухе.

По принципу работы средства защиты органов дыхания делятся на фильтрующие, т.е. очищающие воздух и обеспечивающие защиту в условиях достаточного содержания свободного кислорода в воздухе (не менее 18 %) и ограниченного содержания вредных веществ, и изолирующие, т.е. подающие воздух и обеспечивающие защиту в условиях недостаточного содержания кислорода (менее 18 %) и неограниченного содержания вредных веществ.

Заметим, что выбор СИЗОД не так прост, как кажется. На практике многие потребители, а зачастую и поставщики, не являющиеся производителями, плохо либо совсем не знают, при каких условиях работы какие СИЗОД необходимы, когда можно заменить одни респираторы на другие, аналогичные по защите, но более удобные или выгодные по цене.

В замкнутых или полужамкнутых помещениях небольшого объема (отсеки, цистерны, колодцы и т.п.) следует применять только шланговые аппараты.

Все применяемые в настоящее время средства индивидуальной защиты органов дыхания мешают работе, создают в разной степени неудобства, поэтому при использовании средств индивидуальной защиты органов дыхания степень тяжести труда следует квалифицировать на одну категорию выше (легкую работу оценивать как средней тяжести, работу средней тяжести – как тяжелую, тяжелую – как очень тяжелую).

Необходимо учитывать, что существенная часть рабочих (около 10 %) психологически не готова использовать респираторы.

При непрерывном использовании средства индивидуальной защиты органов дыхания в течение смены могут быть предусмотрены дополнительные перерывы в работе. Во время перерывов все работающие должны иметь возможность выйти из загрязненной зоны и снять средства индивидуальной защиты органов дыхания.

Порядок правильного использования средств индивидуальной защиты органов дыхания доводится до работника при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте.

Средства защиты органов зрения

Необходимым средством индивидуальной защиты глаз от воздействия механического повреждения, твердых частиц, пыли, брызг жидкостей и расплавленного металла, разъедающих газов, УФ, ИК, СВЧ и лазерного излучения, а также слепящей яркости света являются защитные очки.

Существует несколько типов защитных очков в зависимости от области применения и вида стекла.

Очки защитные прозрачные, предназначенные для защиты глаз от механических повреждений, состоят из защитного ударостойкого стекла, оправы из мягкого синтетического материала и регулируемой резинки, обеспечивающей крепление очков. Они могут быть выполнены с прямой и непрямой вентиляцией, обеспечивающей защиту от пыли и брызг жидкостей.

Очки для газосварщика открытые, предназначены для защиты глаз от ультрафиолетового излучения в течение непродолжительного времени. Рекомендуются для выполнения подобных работ во время сварки.

Очки для газосварщика закрытые предназначены для защиты глаз от ультрафиолетового излучения. Клапаны непрямой вентиляции предохраняют стекла от запотевания. Такие очки выполняются в различных модификациях: со сменными линзами, стационарными стеклами и комбинированные.

Современные материалы позволяют производить, а следовательно, применять самые разнообразные защитные очки высокого качества, не создающие особых помех при работе и надежно защищающие глаза от возможных поражений.

Одной из весьма опасных профессий является водительская. Высокие скорости, плохие и узкие российские дороги с потоками встречных машин, очень часто ослепляющих водителя своим «дальним светом», непрерывным по правилам на ближний, и массовое нарушение правил дорожного движения влекут большое количество ДТП и соответствующее число травм. Для улучшения зрительного комфорта в мире все больше изготавливают очки с светофильтрами желтого цвета, снижающими утомляемость. Очки с оранжевыми фильтрами, также обладая свойством снижать утомляемость, позволяют видеть предметы четче и контрастнее, защищают от ослепления ночью, в условиях плохой видимости, в туман, при дымке, снеге, дожде. Все это повышает безопасность работы водителей.

Средства защиты органов слуха

Средства защиты органов слуха (так называемые «противошумы») должны применяться в тех случаях, когда снизить уровень шума до нормативных значений невозможно (по техническим или экономическим причинам). В настоящее время для многих производств противошумы являются единственным средством защиты работников от шума.

Противошумы отличаются по конструктивному исполнению и включают противошумные наушники, вкладыши (они же беруши (антифоны), ушные пробки и т.п.), шлемы и костюмы.

Эффективность любых противошумов зависит от частотного состава шума, а потому при их выборе необходимо знать не только превышение шума над существующими нормами, но и частотный состав шума. Совершенно очевидно, что для различных рабочих мест, даже в одном цехе или помещении, возникает необходимость обеспечения разных работников различными противошумами.

Вкладыши (получившие в России название «беруши» от слов БЕРЕгите УШИ) в настоящее время в основном изготавливаются из мягкого вспененного полиуретана, силиконовой резины или волокнистой ткани типа, например, ФПП-Ш. Они бывают многоцветного и одноразового использования. В отличие от вкладышей, выполненных из жесткого материала, современные вкладыши удобны в применении, так как подходят к любым индивидуально различным слуховым каналам, не вызывают значительных неудобств и аллергического действия. Некоторые виды вкладышей соединяются шнурком, что дает возможность во время перерывов в работе носить их на шее и снижать вероятность выпадения и потери. Некоторые вкладыши изготавливаются со шнурком и металлическими вставками, что дает

возможность найти их в случае утери металлодетектором, что особенно актуально в пищевой и фармацевтической промышленности. Большинство современных вкладышей многоразового применения позволяет подвергать их санитарной обработке.

Вкладыши являются самыми дешевыми противошумами и не затрудняют ношение очков, головных уборов и средств защиты лица.

Дерматологические средства защиты кожи

Несмотря на механизацию и автоматизацию труда, ускорившиеся после появления компьютеров, ручной труд практически не сдает своих позиций, и главным орудием труда во многих отраслях человеческой деятельности все еще остаются человеческие руки.

Пыль, грязь, краски, растворы, масла – все это не только загрязняет трудовые руки работника, но и приводит к прямому контакту его организма с вредными веществами, пагубно влияющими на кожу. До последнего времени развитие технологий существенно опережало средства защиты кожи рук в условиях, когда применение рукавиц или перчаток практически невозможно. Такие условия работы «голыми руками» пока еще широко распространены. В этих случаях для защиты кожи рук применяют специальные защитные дерматологические средства.

Защитные дерматологические средства – это дисперсные системы (пасты, кремы, мази) мягкой консистенции, содержащие разнообразные продукты природного и искусственного происхождения, которые можно нанести на кожу рук.

Дерматологические средства в зависимости от назначения подразделяются на защитные, очистители кожи и репаративные (восстановительные).

Дерматологические средства индивидуальной защиты делятся на гидрофильные и гидрофобные средства.

Гидрофильные средства служат для защиты рук от нерастворимых в воде масел, смазочных материалов, сажи, смолы, от органических растворителей, минеральных масел, лаков, красок, замасливателей, а также в качестве профилактического средства при работе с каменноугольными минеральными маслами, нефтепродуктами, лаками, органическими растворителями.

Гидрофобные средства служат для защиты рук от воздействия воды, разбавленных водных растворов кислот, щелочей, солей, щелочно-масляных эмульсий, а также от металлов-сенсибилизаторов, антибиотиков, фурфурола и других веществ.

Дерматологические средства наносятся на чистую сухую кожу дважды в течение рабочей смены (перед работой и после обеденного перерыва) тонким слоем. Через одну-две минуты после образования прозрачной пленки можно приступить к работе. При употреблении защитных средств – как защитно-профилактических, так и моющих – требуется уход за кожей после их использования. Это особенно важно при длительном контакте с обезжиривающими и раздражающими химическими веществами. После работы необходимо смазать руки каким-либо питающим и регенерирующим кожу кремом.

Средства защиты от падения с высоты

Существуют работы, выполнять которые приходится не с уровня пола, земли, лесов, огражденных площадок и т.д., а с риском падения с высоты. Это работы монтажные, спасательные, по очистке крыш от льда и снега, тушение пожаров либо

работы, связанные с необходимостью спуска в колодцы, емкости или срочной эвакуации из них.

В таких случаях средства индивидуальной защиты являются единственными и незаменимыми для сохранения жизни и здоровья людей, так как по техническим соображениям и незначительному промежутку времени конкретного применения средства коллективной защиты не могут быть использованы.

К средствам защиты от падения с высоты относятся удерживающие (страховочные) привязи и удерживающие (предохранительные) пояса.

Удерживающей (страховочной) привязью называют специальный комплект, который охватывает туловище и состоит из отдельных деталей, которые, в свою очередь в сочетании со стропами удерживают работника (пользователя) на определенной высоте во время работы. Удерживающий (предохранительный) пояс может быть частью удерживающей (страховочной) привязи. Удерживающая привязь может быть оснащена наплечными лямками и лямками для фиксирования сидячего положения.

Многообразие конструкций поясов, привязей, различных карабинов, амортизирующих или блокирующих устройств диктуется необходимостью снижения динамических нагрузок на человека и предотвращения травм жизненно важных органов при случайном падении, требованиями эргономики и спецификой выполняемых на высоте работ. Поэтому правильный выбор необходимых средств, а следовательно, максимальная безопасность работ на высоте могут быть достигнуты только при глубоком знании специфики выполняемых работ и номенклатуры средств индивидуальной защиты.

2.8.8. Обязанности должностных лиц работодателя по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты

Обязательное обеспечение работников средствами индивидуальной защиты определяется Трудовым кодексом РФ, Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Подчеркнем, что перечень действующих на рабочем месте потенциальных опасных и вредных производственных факторов и требующихся для защиты от них средств индивидуальной защиты должен в обязательном порядке приводиться в разделе «Общие требования охраны труда» всех без исключения инструкций по охране труда на рабочем месте (выполнения отдельного вида работ). Кроме того, в разделах «Требования охраны труда перед работой» и «Требования охраны труда во время работы» должны быть изложены правила пользования применяемых средств индивидуальной защиты. При необходимости сведения о применяемых средствах индивидуальной защиты должны быть изложены и в других разделах инструкции.

Основные права и обязанности работодателя по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты на практике, естественно, тесно переплетены с другими обязанностями по охране труда и содержатся в самых различных нормативных актах.

Среди прочих своих обязанностей работодатель должен обеспечить работника средствами индивидуальной защиты и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей.

Кроме того, работодатель обязан обеспечить: применение работниками средств индивидуальной защиты; приобретение, хранение, стирку, сушку, чистку, ремонт, дезинфекцию, дезактивацию, обезвреживание и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты; проведение специальной оценки условий труда; информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Важным для предотвращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости является обучение работников правильному использованию средств индивидуальной защиты. Это обучение может носить специальный характер, но обязательно должно присутствовать во всех видах инструктажа.

Общая значимость, необходимость и отраслевая специфика применения средств индивидуальной защиты доводятся до работника на стадии вводного инструктажа еще до начала выполнения им своих трудовых обязанностей. Более конкретно о применении средств индивидуальной защиты говорится при первичном инструктаже на рабочем месте. При проведении этого инструктажа инструктируемому работнику следует объяснить, какими опасными и вредными производственными факторами характеризуется его рабочее место и какими средствами индивидуальной защиты и как он должен пользоваться.

Перечень необходимых средств индивидуальной защиты и правила пользования ими должны доводиться до инструктируемых работников при целевом инструктаже перед выполнением работ по наряд-допуску.

Таковы основные обязанности работодателя в сфере обеспечения и использования средств индивидуальной защиты, за невыполнение которых он должен нести ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Статья 4 Трудового кодекса Российской Федерации в соответствии с общепринятыми международными нормами запрещает принудительный труд. Учитывая особенности сложившихся в настоящее время в нашей стране трудовых отношений, законодатель счел возможным расширить определение принудительного труда. К нему отнесены труд при задержке выплаты заработной платы и выполнение трудовых обязанностей в случаях, когда работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо условия труда угрожают жизни или здоровью работника.

2.8.9. Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты

В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (в дальнейшем – средства

индивидуальной защиты) в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя (ст. 212, 219, 221 Трудового кодекса РФ).

Работникам, профессии и должности которых предусмотрены в «Типовых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», средства индивидуальной защиты выдаются независимо от того, в каких производствах, цехах и на участках они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих Типовых отраслевых нормах.

В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных Типовыми отраслевыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов: комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом, и наоборот; костюм хлопчатобумажный – полукомбинезоном с рубашкой (блузой) или сарафаном с блузой, и наоборот; костюм суконный – костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или кислотозащитной пропиткой, и наоборот; костюм брезентовый – костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой, и наоборот; ботинки (полусапоги) кожаные – сапогами резиновыми, и наоборот; ботинки (полусапоги) кожаные – сапогами кирзовыми, и наоборот; валенки – сапогами кирзовыми, и наоборот; фартук прорезиненный – фартуком из полимерных материалов, и наоборот; рукавицы – перчатками, и наоборот; перчатки резиновые – перчатками из полимерных материалов, и наоборот; вачеги – перчатками теплостойкими из синтетического материала, и наоборот; нарукавники пластиковые – нарукавниками из полимерных материалов, и наоборот.

В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как жилет сигнальный, предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки и щитки, респиратор, противогаз, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели (в том числе аварийно-спасательное средство типа «капюшон защитный «Феникс», газодымозащитный комплект универсальный и др.), антифоны, заглушки, шумозащитные шлемы, светофильтры, виброзащитные рукавицы и т.д., не указаны в Типовых отраслевых нормах, они могут быть выданы работодателем работникам на основании специальной оценки условий труда в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки – до износа или как дежурные, и могут включаться в коллективные договоры и соглашения.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. В соответствии со ст. 215 Трудового кодекса РФ средства индивидуальной защиты работников, в том числе и иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускаются.

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

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

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

Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы на утепляющей прокладке, куртки и брюки на утепляющей прокладке, костюмы меховые, тулупы, валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и др.) должны выдаваться с наступлением холодного времени года, а с наступлением теплого могут быть сданы работодателю для хранения до следующего сезона. Время пользования теплой специальной одеждой и теплой специальной обувью устанавливается работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом с учетом местных климатических условий.

Ученикам любых форм обучения, учащимся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным Типовыми отраслевыми нормами, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в общеустановленном порядке.

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

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

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

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

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны записываться в личную карточку работника. К сожалению, ведение личных карточек учета выдачи СИЗ еще не стало нормой, в то время как роль этого документа трудно переоценить: при расследовании несчастного случая именно записи в ней являются

подтверждением обеспечения работника СИЗ. Личная подпись работника, подтверждающая получение им СИЗ, обязательна.

В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты и обеспечить их выдачу.

Информирование подтверждается подписью работника в карте аттестации рабочего места по условиям труда и подписью в журнале проведения инструктажа на рабочем месте.

В свою очередь в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ во время работы работники, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых отраслевых нормах, обязаны пользоваться и правильно применять выданные им средства индивидуальной защиты. Работодатель принимает меры к тому, чтобы работники действительно пользовались выданными им средствами индивидуальной защиты. Работники не должны допускаться к работе без предусмотренных в Типовых отраслевых нормах средств индивидуальной защиты, в неисправной, неотремонтированной, загрязненной специальной одежде и специальной обуви, а также с неисправными средствами индивидуальной защиты. Подчеркнем, что средства индивидуальной защиты выдаются не потому, что их обязаны выдавать, а для того, чтобы предотвратить случаи производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Работники должны бережно относиться к выданным в их пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания специальной одежды, а также сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Сроки пользования средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. При этом в сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплое время года.

Специальная одежда и специальная обувь, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но еще годные для дальнейшего использования, могут быть использованы по назначению после стирки, чистки, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обеспыливания, обезвреживания и ремонта.

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

Работодатель обеспечивает регулярные в соответствии с установленными ГОСТами сроки испытание и проверку исправности средств индивидуальной защиты (респираторов, противогазов, предохранительных поясов, накомарников, касок и др.), а также своевременную замену фильтров, стекол и других частей средств индивидуальной защиты с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на средствах индивидуальной защиты должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках последующего испытания.

Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

Работникам по окончании работы выносить средства индивидуальной защиты за пределы учреждения запрещается. В отдельных случаях там, где по условиям

работы указанный порядок не может быть соблюден (например, на лесозаготовках, на геологических работах и др.), средства индивидуальной защиты могут оставаться в нерабочее время у работников, что может быть оговорено в коллективных договорах и соглашениях или в правилах внутреннего трудового распорядка.

В соответствии со ст. 220 Трудового кодекса РФ в случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от него выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работодатель организует надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременно осуществляет химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание специальной одежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

В этих целях работодатель может выдавать работникам два комплекта специальной одежды, предусмотренной Типовыми отраслевыми нормами, с удвоенным сроком носки.

В тех случаях, когда это требуется по условиям производства, в учреждениях (в цехах, на участках) должны устраиваться сушилки для специальной одежды и специальной обуви, камеры для обеспыливания специальной одежды и установки для дегазации, дезактивации и обезвреживания средств индивидуальной защиты.

2.9. ОСНОВЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ

2.9.1. Основы профилактики профессиональных заболеваний

По международной статистике наибольшее число профессиональных заболеваний (около одной трети) связано с заболеваниями органов дыхания от воздействия пыли, так называемыми *пневмокониозами* и *пылевыми бронхитами*.

Вторым по распространенности профессиональным заболеванием является *вибрационная болезнь*, которая определяется почти у пятой части людей, имеющих профессиональные заболевания.

На третьем месте находятся профессиональные заболевания опорно-двигательного аппарата и периферической нервной системы, развивающиеся под воздействием физических перегрузок.

На четвертом месте – *кохлеарный неврит* (болезнь органов слуха), который развивается у лиц, работающих в условиях сильного шума.

На пятом месте – *профессиональные отравления* хлором, угарным газом, ртутью, хлорвинилом и другими химическими веществами и соединениями.

Основные мероприятия по предупреждению профессиональной заболеваемости заключаются:

- 1) в нормализации условий труда;
- 2) сокращении времени контакта с вредными производственными факторами;
- 3) использовании средств индивидуальной защиты;
- 4) использовании специфических и общеукрепляющих лечебно-профилактических мероприятий;

5) проведении медицинских осмотров при приеме на работу и периодически в течение работы.

Обеспечение пространственного разделения организма работника и неблагоприятных факторов производственной среды эффективно достигается с помощью средств индивидуальной защиты.

Обеспечение временного разделения (или ограничения времени контакта) производится административными мерами – изданием соответствующего приказа по учреждению, регламентирующего порядок выполнения работ, время контакта работника с вредным веществом и т.п.

2.9.2. Профессиональный отбор работников

Требование по соответствию профессиональных качеств и профессиональной подготовки работника выполняемой им работе закреплено российским законодательством. Чем сложнее производственный процесс, тем жестче эти требования. Профессиональная подготовка включает, в том числе знание и умение безопасного ведения производственного процесса. Грамотно проведенный профотбор позволяет максимально эффективно использовать главный ресурс любого производства – человеческий.

К лицам, допускаемым к участию в производственном процессе, должны предъявляться требования соответствия их физиологических, психофизиологических, психологических и в отдельных случаях антропометрических особенностей характеру работ.

Российское законодательство по охране труда содержит требование о прохождении работниками предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров не только потому, чтобы оградить работника от заболеваний, но и для того, чтобы оградить работодателя от расплаты за плохое здоровье работника. Прежде всего, работодатель должен знать, что работник, которого он принял на работу и которому доверил средства производства, жизнь и здоровье воспитанников, безопасность посетителей и т.п., способен по состоянию своего здоровья выполнять работу длительное время, т.е. что он здоров, а иначе придется брать (хотя бы временно) другого, обучать его.

Проверка состояния здоровья работающих должна проводиться как при допуске их к работе, так и периодически (предварительные и периодические медицинские осмотры). Периодичность контроля за состоянием здоровья работающих устанавливается Митрудом России.

Для некоторых категорий, в том числе для работников опасных производственных объектов, предъявляются дополнительные требования по состоянию здоровья. Эти требования выражаются в прохождении периодических (один раз в пять лет) обязательных психофизиологических обследований.

По литературным данным, в мире около 400 млн психически неуравновешенных людей. Этих людей нельзя назвать больными, но их реакцию в нестандартной ситуации просчитать невозможно, их поведение может быть неадекватно. Разумно и оправданно максимально исключить работу таких людей там, где их поведение может привести не только к несчастным случаям (и не только с самим этим работником), но и к авариям, потери от которых бывают катастрофичны.

2.9.3. Предварительные и периодические медицинские осмотры

В соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей в организациях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров (обследований).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя с сохранением за работниками среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров.

При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведения обследований работодатель не должен допускать его к выполнению трудовых обязанностей.

Основные документы:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31 декабря 2020 г. № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

2. Санитарные правила СП 2.2.3670–20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 2 декабря 2020 г. № 40.

3. 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 работающими в условиях повышенной опасности».

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

Выявление психиатрических противопоказаний проводится для выявления таких заболеваний, как, например, наркомания, алкоголизм, эпилепсия, токсикомания, пограничная умственная отсталость, дефекты речи и заикание в тяжелой форме и др.

Список работников, подлежащих медицинским осмотрам, определяется 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 управлением различными видами транспортных средств (автомобильным, электрическим, воздушным, речным, морским, железнодорожным), проходят осмотры по спискам профессий, утвержденных соответствующим министерством.

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

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.

2.9.4. Обеспечение работников молоком и другими равноценными продуктами

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания устанавливаются в порядке, определяемом Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» (с изменениями и дополнениями).

Документом устанавливается:

1. В соответствии со ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

2. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными

условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (далее – Перечень) и уровни которых превышают установленные нормативы.

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

4. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 л за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

5. Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем).

Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми и (или) овощными соками с мякотью в количестве 300 мл.

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

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

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

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

Приведены нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока.

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

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

10. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям

работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Допускается замена компенсационной выплаты на молоко или другие равноценные продукты по письменным заявлениям работников.

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

12. Ответственность за обеспечение бесплатной выдачи работникам молока и равноценных пищевых продуктов, а также за соблюдение настоящих норм и условий их выдачи возлагается на работодателя.

13. В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

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

- наличие результатов специальной оценки условий труда, проведенной в установленном на момент вступления в силу данного приказа порядке, которые подтверждают отсутствие предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов на рабочих местах или отсутствие превышения установленных нормативов по выявленным при проведении специальной оценки условий труда вредным производственным факторам, указанным в Перечне;

- согласие первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии у работодателя) на прекращение бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда не выявлено наличия предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов или превышения установленных нормативов по указанным в Перечне и выявленным при проведении специальной оценки условий труда вредным производственным факторам.

При отсутствии у работодателя данных о результатах СОУТ мест по условиям труда или невыполнении им вышеперечисленных требований сохраняется порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, действовавший до вступления в силу данного приказа.

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

2.9.5. Санитарно-бытовое обслуживание работников

Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской

помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и др.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.

Санитарно-бытовое обслуживание работников возлагается на работодателей и регламентируется «Строительными нормами и правилами», «Санитарными нормами» и рядом отраслевых нормативов. В состав санитарно-бытовых помещений входят гардеробные, душевые, умывальные, уборные, комнаты гигиены женщин, курительные, места для размещения полудушей, сауны, устройства питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, комнаты психологической разгрузки, обработки, хранения и выдачи спецодежды, стирки ее и др.

Требования к проектированию и размещению санитарно-бытовых помещений

Санитарно-бытовые помещения для работающих, занятых непосредственно на производстве, должны проектироваться в зависимости от групп производственных процессов:

- **1-я группа** – процессы, вызывающие загрязнение веществами 3–4-го классов опасности;

- **2-я группа** – процессы, протекающие при избытках явного тепла или неблагоприятных метеорологических условиях;

- **3-я группа** – процессы, вызывающие загрязнение веществами 1-го и 2-го классов опасности, а также веществами, обладающими стойким запахом;

- **4-я группа** – процессы, требующие особых условий к соблюдению чистоты или стерильности при изготовлении продукции.

Предусматриваются три способа хранения специальной и домашней одежды:

- попеременное в одном отделении шкафа;
- в разных отделениях шкафа в одном помещении;
- в разных помещениях.

Для хранения одежды предусматриваются следующие виды оборудования: запираемые (закрытые) шкафы, открытые шкафы и вешалки.

В зависимости от списочной численности работающих и группы производственных процессов гардеробные могут быть общими для всех групп производственных процессов или отдельными для каждой из групп.

В случае, когда чистка или обезвреживание спецодежды должны производиться после каждой смены, вместо гардеробных предусматриваются раздаточные спецодежды.

Число душевых, умывальников и специальных бытовых устройств принимается по численности работающих в смене или части этой смены, одновременно оканчивающих работу с учетом группы производственного процесса. Душевые оборудуются кабинами открытого или закрытого типа.

Уборные в многоэтажных зданиях должны быть на каждом этаже. Если численность работающих на двух смежных этажах – 30 человек или менее, уборные размещаются на одном из этажей с наибольшей численностью.

Общую уборную для мужчин и женщин допускается устраивать при численности работающих в смену не более 15 человек.

Расстояние от рабочих мест в производственных зданиях до уборных, курительных, помещений для обогрева или охлаждения, полудушей, устройств питьевого водоснабжения должно быть не более 75 м, для инвалидов с нарушением

опорно-двигательного аппарата – не более 60 м, а от рабочих мест на площадке учреждения – не более 150 м.

Помещения для личной гигиены женщин предназначены для проведения гигиенических процедур. Они оборудуются биде со смесителями холодной и горячей воды, баком для мусора, крючками для одежды, белья, скамьей, индивидуальными кабинами.

Все санитарно-бытовые помещения должны ежедневно убираться и регулярно проветриваться.

Гардеробные, раздевалки, душевые и другие санитарно-бытовые помещения и устройства должны периодически подвергаться дезинфекции.

2.9.6. Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами

Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами устанавливается правилами приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"».

Документом устанавливаются типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»:

1. Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» устанавливает правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств.

2. Стандарт распространяется на работодателей – юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

3. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

4. Смывающие и (или) обезвреживающие средства подразделяются на защитные, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

5. Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

6. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

7. Работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с Типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

8. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией

о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

9. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника.

10. При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

11. Работник обязан применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

12. Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется на основании результатов специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Сведения о выдаваемых смывающих и (или) обезвреживающих средствах отражаются в протоколе оценки обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты на рабочем месте.

Предложения о дополнениях и изменениях норм выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, обоснованных результатами специальной оценки условий труда, необходимо включать в протокол оценки эффективности средств индивидуальной защиты, и Карту аттестации рабочего места по условиям труда.

13. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании Типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда с учетом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

До получения работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа на основании Типовых норм.

14. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно Типовым нормам осуществляется уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя.

15. Защитные средства гидрофильного, гидрофобного, а также комбинированного действия (кремы, эмульсии, гели, спреи и др.) выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми рабочими материалами, их попеременном воздействии.

16. Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (кремы, гели, эмульсии и др.) выдаются работникам, занятым на наружных

и других работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, повышенных и пониженных температур, ветра и др.

17. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов, обладающие антибактериальным эффектом, выдаются работникам, занятым на производствах с повышенными требованиями к стерильности рук работающих, при работе с бактериально опасными средами, а также при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов.

18. Средства для защиты от биологических вредных факторов (насекомых, паукообразных) выдаются работникам при работе в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих и жалящих насекомых (комары, мошка, слепни, оводы и др.), а также распространение и активность кровососущих паукообразных (иксодовые клещи и др.), с учетом сезонной специфики региона.

19. Применение защитных средств, указанных в пп. 14–18 Стандарта, осуществляется путем их нанесения на открытые участки тела до начала работы.

20. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и др.).

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное).

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и др.).

21. На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, сажа, нефтепродукты, лаки, краски, в том числе полиграфические, смолы, клеи, битум, силикон, графит, различные виды производственной пыли, в том числе угольная, металлическая и т.п.), в дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты.

Замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

22. При работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми и комбинированными веществами и негативном влиянии окружающей среды (наружные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, воздействием повышенных или пониженных температур, ветра) работникам выдаются регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии и др.) согласно Типовым нормам. Применение указанных средств осуществляется путем их нанесения на открытые чистые участки тела после работы.

23. Выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

24. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

25. Хранение выдаваемых работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель осуществляет в соответствии с рекомендациями изготовителя.

26. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на работодателя (его представителя).

27. Государственный надзор и контроль за соблюдением работодателем Стандарта осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации).

28. Контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) Стандарта в подведомственных организациях осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

2.10. ДОКУМЕНТАЦИЯ И ОТЧЕТНОСТЬ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

2.10.1. Перечень необходимой документации по охране труда

Делопроизводство службы охраны труда организуется на основе действующих государственных стандартов Российской Федерации и осуществляется в соответствии с установленным порядком с учетом специфики работы по охране труда.

По специализации различают общие и специализированные документы (для них составляется постоянная форма на типографских бланках):

- общие – это деловые письма, в которых заключены требования;
- просьбы, распоряжения, сообщения;
- специализированные – это предписания, различные акты, протоколы проверки и т.д.

По назначению различают следующие документы:

- распорядительные – инструкции, приказы, распоряжения, запрещения, решения;
- исполнительные – отчеты, сводки, докладные записки, справки;
- информационные – извещения, сообщения;
- претензионные – предписания, претензионные письма, напоминания по претензиям.

По срочности документы бывают:

- простые – срок исполнения не указывается (должны быть исполнены в течение 7–10 дней, в отдельных случаях в течение 15 дней);
- срочные – указывается срок исполнения;

- весьма срочные – выполняются немедленно.

По характеру возникновения документы делятся:

- на внутренние – создаются в самой службе охраны труда, или внутри учреждения (филиала, подразделения);
- внешние – поступившие из других служб, отделов, управлений или организаций.

По сложности документы подразделяются:

- на простые, в которых содержатся и предполагаются решения только данного вопроса;
- сложные, в которых содержится несколько вопросов.

Движение документов с момента их получения или создания до завершения исполнения или отправки образует документооборот отдела (службы) охраны труда.

Организация документооборота должна отвечать следующим требованиям:

- прохождение документов должно быть оперативным, целенаправленно регулироваться и оптимально осуществляться;
- следует исключать инстанции прохождения и действия с документами, не обусловленные деловой необходимостью. Каждое перемещение документа должно быть оправданным.

По окончании года проводится отбор документов, которые подлежат включению в опись и сдаче в архив.

2.10.2. Перечень необходимых документов службы охраны труда

У службы охраны труда, будь это отдел, бюро или отдельный специалист, должны быть документы, регламентирующие внутреннюю деятельность службы, а также ее деятельность по охране труда. К таким документам относят:

- приказ о создании отдела охраны труда, положение об отделе;
- инструкции по охране труда, журнал их регистрации;
- программу производственного контроля за состоянием охраны труда в организации;
- перечень действующих инструкций;
- должностные инструкции работников службы охраны труда;
- журналы регистрации вводного и (на рабочем месте) первичного, повторного, внепланового и целевого инструктажа;
- программы вводного инструктажа;
- приказы о создании комиссии по проверке знаний безопасных методов труда, протоколы комиссии;
- программы обучения безопасным приемам труда, оказания первой медицинской помощи;
- личные карточки учета выдаваемых средств индивидуальной защиты;
- журнал регистрации несчастных случаев;
- акты о несчастных случаях и материалы их расследования;
- перечень производств, профессий, при которых обязательны медицинские осмотры;
- график проведения периодических медицинских осмотров;
- журнал регистрации нарядов-допусков на работы повышенной опасности;
- приказы о назначении ответственных за безопасную эксплуатацию электротехнического и грузоподъемного оборудования;

- перечень должностей работников, которые должны иметь квалификационную группу по электробезопасности;
- журнал учета присвоения группы по электробезопасности неэлектротехническому персоналу;
- журналы учета и содержания защитных средств, приемки и осмотра лесов и подмостей, протоколы измерений вредных производственных факторов;
- материалы по аттестации рабочих мест;
- нормативные акты, законодательство по охране труда, СанПиНы, СНИПы и т.д.;
- журнал учета выдачи документации по охране труда;
- другие документы.

Естественно, данный перечень может быть как сужен, так и расширен с учетом специфики деятельности организации.

2.10.3. Перечень необходимых документов по охране труда на рабочих местах

Для каждого функционального подразделения определяются места постоянного хранения рабочих и контрольных экземпляров документации по охране труда с конкретным Перечнем документов по каждому месту и указанием лица, ответственного за комплектность и состояние этих документов в указанном месте.

Руководители функциональных подразделений обеспечивают укомплектование нормативными правовыми документами, организуют работу по своевременному обновлению и представлению своим работникам информации о состоянии нормативной базы в области охраны труда.

Получение, рассылка и ознакомление с документами по охране труда должны производиться с обязательной регистрацией.

2.10.4. Отчетность в области охраны труда

Структурные, функциональные подразделения и филиалы отчитываются перед учреждением в целом следующим образом.

Ежемесячно отчитываются:

- о проведенных проверках состояния охраны труда органами государственного надзора и своими силами, с указанием выявленных нарушений и выданных предписаний;
- о выполнении приказов, предписаний, решений совещаний по вопросам охраны труда с указанием невыполненных документов и причин невыполнения;
- о привлечении к дисциплинарной, административной, материальной, уголовной ответственности работников с указанием видов нарушений;
- об изданных приказах по вопросам охраны труда с указанием цели приказа;
- о производимых работах на объектах с привлечением сторонних организаций, с указанием принятых мер по обеспечению безопасности при производстве работ.

Один раз в полугодие:

- о количестве постоянных рабочих мест, подлежащих аттестации, с указанием количества аттестованных рабочих мест;

- о количестве работников, повысивших квалификацию и прошедших обучение безопасным методам труда (в том числе рабочих и специалистов);
- о выполнении мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, с указанием количества мероприятий, фактических затрат, количества работников, которым улучшены условия труда.

Немедленно:

- о случаях приостановления работ с указанием причин;
- о случаях производственного травматизма с указанием числа пострадавших, в том числе со смертельным исходом, обстоятельств, причин и принятых мер;
- о происшедших опасных случаях (отказах оборудования, авариях, дорожно-транспортных происшествиях, пожарах и т.п.) с указанием обстоятельств и причин.

Служба охраны труда отчитывается перед руководством учреждения (и учредителем) немедленно и в сроки, установленные соответствующими нормативными документами для окончания расследования несчастных случаев на производстве.

Один раз в полугодие:

- о выполнении решений руководства по вопросам охраны труда с указанием невыполненных документов и причин невыполнения;
- о привлечении к дисциплинарной, административной, материальной, уголовной ответственности работников с указанием видов нарушений;
- об изданных приказах по вопросам охраны труда с указанием цели приказа;
- о количестве постоянных рабочих мест, подлежащих аттестации, с указанием количества аттестованных рабочих мест;
- о количестве работников, повысивших квалификацию по охране труда и прошедших обучение безопасным методам труда (в том числе рабочих и ИТР);
- о выполнении мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, с указанием количества мероприятий, фактических затрат, количества работников, которым улучшены условия труда;
- о проведенных проверках состояния охраны труда комиссиями вышестоящих органов, органов государственного надзора с указанием количества выданных и выполненных предписаний.

Организация и ее филиалы отчитываются перед органами государственного надзора, статистическими управлениями и т.п. в сроки и по формам, установленным этими органами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотренные в пособии вопросы обеспечения безопасности трудовой деятельности человека в системе «Человек – Техническая система – Производственная среда» и влияние на систему охраны труда дают полное представление об охране труда при выполнении работ на предприятии.

В материале первого раздела рассмотрены вопросы трудовой деятельности человека, основные принципы обеспечения безопасности и охраны труда, основные положения, правовые основы и государственное регулирование в сфере охраны, государственные нормативные требования охраны труда, обязанности работников и должностных лиц по соблюдению требований охраны труда.

В материале второго раздела проанализированы вопросы управления охраной труда в организации. Изучены вопросы управления внутренней мотивацией руководителей и работников на безопасный труд и соблюдение требований охраны труда, социальное партнерство работодателя и работников в сфере охраны труда, внедрение современных систем управления и специальной оценки условий труда, методика разработки инструкций по охране труда, предупреждение профессиональных заболеваний, документация и отчетность по охране труда.

Проведенный анализ дает полное представление об охране труда и управлении охраной труда при выполнении работ на предприятии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации : [принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изм., одобр. в ходе общероссийского голосования 01.07.2020] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102027595> (дата обращения: 13.01.2022).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 : [в ред. от 22.11.2021 ; с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279> (дата обращения: 13.01.2022).
3. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : федер. закон № 125-ФЗ от 24.07.1998 : [в ред. от 30.12.2021] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody&nd=102038362> (дата обращения: 13.01.2022).
4. Технический регламент о безопасности зданий и сооружений : федер. закон № 384-ФЗ от 30.12.2009 : [в ред. от 02.07.2013] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102135277> (дата обращения: 13.01.2022).
5. О специальной оценке условий труда : федер. закон № 426-ФЗ от 28.12.2013 : [в ред. от 30.12.2020 ; с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102170672> (дата обращения: 13.01.2022).
6. О пожарной безопасности : федер. закон № 69-ФЗ от 21.12.1994 : [в ред. от 11.06.2021 ; с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102033559> (дата обращения: 13.01.2022).
7. ГОСТ Р 57958–2017. Национальный стандарт Российской Федерации. Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности : [утв. и введ. в действие Приказом Росстандарта № 1776-ст от 17.11.2017]. М. : Стандартинформ, 2017.
8. Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации : Постановление Правительства РФ № 1479 от 16.09.2020 : [в ред. от 21.05.2021] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=0&nd=102861524 (дата обращения: 13.01.2022).
9. Об утверждении Федеральных норм и правил в области промышленной безопасности «Обеспечение промышленной безопасности при организации работ на опасных производственных объектах горно-металлургической промышленности» : Приказ Ростехнадзора № 440 от 13.11.2020 : [зарег. в Минюсте России 23.12.2020 № 61750] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012240002> (дата обращения: 13.01.2022).
10. Об утверждении федеральных норм и правил в области промышленной безопасности «Правила промышленной безопасности при использовании оборудования, работающего под избыточным давлением» : Приказ Ростехнадзора № 536 от 15.12.2020 : [зарег. в Минюсте России 31.12.2020 № 61998] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012310079> (дата обращения: 13.01.2022).
11. Соглашение о сотрудничестве в области охраны труда : [заключено в г. Москве 09.12.1994] // Бюллетень международных договоров. 1996. № 1. С. 3–5.
12. Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда : Приказ Минтруда

России № 37 от 31.01.2022. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/1889> (дата обращения: 13.01.2022).

13. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет : Постановление Правительства РФ № 163 от 25.02.2000 : [в ред. от 20.06.2011] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102064691> (дата обращения: 13.01.2022).

14. О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда : Постановление Правительства РФ № 2464 от 24.12.2021 (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверке знания требований охраны труда») // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202112290004> (дата обращения: 13.01.2022).

15. Р 2.2.2006–05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда : [утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005] // Бюллетень нормативных и методических документов Госсанэпиднадзора. 2005. № 3.

16. Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты : Приказ Минздравсоцразвития России № 290н от 01.06.2009 : [в ред. от 12.01.2015 ; зарег. в Минюсте России 10.09.2009 № 14742] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102132879> (дата обращения: 13.01.2022).

17. Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» : Приказ Минздравсоцразвития России № 1122н от 17.12.2010 : [в ред. от 23.11.2017 ; зарег. в Минюсте России 22.04.2011 № 20562]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_113458/44c1eb20fb8bcbdb3aa_52bdd684d81c69b7d71f4/ (дата обращения: 13.01.2022).

18. Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности : Приказ Минтруда России № 685н от 19.11.2013 : [зарег. в Минюсте России 02.04.2014 № 31801] // Российская газета. 2014. № 83. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/225> (дата обращения: 13.01.2022).

19. Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда : Приказ Минтруда России № 650н от 22.09.2021 : [зарег. в Минюсте России 30.11.2021 № 66145] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202112010012> (дата обращения: 13.01.2022).

20. Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением : Приказ Минтруда России № 997н от 09.12.2014 : [зарег. в Минюсте России 26.02.2015 № 36213] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201502270028> (дата обращения: 13.01.2022).

21. Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда : Приказ Минтруда России № 776н от 29.10.2021 : [зарег. в Минюсте России 14.12.2021 № 66318] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202112140052> (дата обращения: 13.01.2022).

22. Об утверждении методики снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом : Приказ Минтруда России № 976н от 05.12.2014 : [в ред. от 14.11.2016 ; зарег. в Минюсте России 20.02.2015 № 36128] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201502250031> (дата обращения: 13.01.2022).

23. 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 : Приказ Минтруда России № 33н от 24.01.2014 : [в ред. от 27.04.2020 ; зарег. в Минюсте России 21.03.2014 № 31689]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158398/ (дата обращения: 13.01.2022).

24. Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок : Приказ Минтруда России № 903н от 15.12.2020 : [зарег. в Минюсте России 30.12.2020 № 61957] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012300142> (дата обращения: 13.01.2022).

25. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федер. закон РФ № 473-ФЗ от 29 декабря 2020 г. // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012290119> (дата обращения: 13.01.2022).

26. ГОСТ 12.0.004–2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения : [вместе с «Программами обучения безопасности труда» ; введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 № 600-ст] // Национальные стандарты. 2021. № 1.

27. ГОСТ 12.0.002–2014. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения : [введен в действие Приказом Росстандарта от 19.10.2015 № 1570-ст]. М. : Стандартинформ, 2016.

28. ГОСТ 12.0.003–2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация : [введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 9 июня 2016 г. № 602-ст]. М. : Стандартинформ, 2016.

29. ГОСТ 12.0.004–2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения : [вместе с «Программами обучения безопасности труда» ; введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 № 600-ст]. М. : Стандартинформ, 2016.

30. ГОСТ Р 12.0.001–2013. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов безопасности труда. Основные положения : [утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 19.09.2013 № 1074-ст]. М. : Стандартинформ, 2019.

31. ГОСТ 12.0.230–2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования :

[введ. в действие Приказом Ростехрегулирования от 10.07.2007 № 169-ст ; в ред. от 31.10.2013]. М. : Стандартинформ, 2007.

32. Белов С. В. Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды (техносферная безопасность) : учеб. для бакалавров. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2013. 682 с. (Бакалавр. Базовый курс).

33. Михайлов Ю. М. Справочник руководителя по охране труда. М. : Альфа-Пресс, 2011. 272 с.

34. Камардина Н. В., Костиневич В. В. Основы безопасности труда: курс лекций : учеб. пособие. Пенза : Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2014. 250 с.

35. Беляков Г. И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда : учеб. для бакалавров. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2012. 572 с. (Бакалавр. Базовый курс).

36. Глебова Е. В. Производственная санитария и гигиена труда : учеб. пособие для вузов. М. : Высш. шк., 2005. 383 с.

37. Девисилов В. А. Охрана труда : учебник. 3-е изд. М. : Форум : ИНФРА-М, 2007.

38. Симакин В. И. Безопасность жизнедеятельности. Практикум : учеб. пособие / под ред. д-ра техн. наук, проф. А. Г. Ветошкина. Пенза : Изд-во ПГУ, 2011. 608 с.

39. Русак О. Н. Теория безопасности жизнедеятельности : учеб. пособие для бакалавров направления 20.03.01 «Техносферная безопасность». СПб. : СПбГЛТУ, 2015. 48 с.

40. Надежность технических систем и техногенный риск / под ред. М. И. Фалеева. М. : Деловой эксперт, 2002. 368 с.

41. Титова Г. Н., Громов Н. С. [и др.]. Охрана труда. Практические интерактивные занятия : учеб. пособие. СПб. : Лань, 2019. 280 с.

Учебное издание

Авдони́на Любо́вь Алекса́ндровна,
Горешник Ихиль Давидович,
Заонегин Анто́н Алекса́ндрович

**Охрана труда в системе
«Человек – Техническая система –
Производственная среда»**

Под общей редакцией
доктора технических наук, профессора Н. Н. Вершинина

Редактор *Н. А. Сидельникова*
Технический редактор *Н. В. Иванова*
Компьютерная верстка *Н. В. Ивановой*
Дизайн обложки *А. Е. Журиной*

Подписано в печать 02.02.2022.
Формат 60×84 ¹/₈. Усл. печ. л. 24,18.
Тираж 168. Заказ № 6.

Издательство ПГУ
440026, Пенза, Красная, 40.
Тел.: (8412) 66-60-49, 66-67-77; e-mail: iic@pnzgu.ru