

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Красноярский государственный аграрный университет»

Н.И. Чепелев

УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Рекомендовано учебно-методическим советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Красноярский государственный аграрный университет» для внутривузовского использования в качестве учебного пособия по направлению 20.03.01 «Техносферная безопасность» (профиль «Безопасность технологических процессов и производств в АПК»)

Электронное издание

Красноярск 2018

ББК 65.24

Ч 44

Рецензенты:

В.А. Рогов, д-р техн. наук, проф., директор
НП «Межрегиональный центр охраны труда», Ассоциация «МЦОТ»
Д.П. Дюбина, специалист по охране труда и промышленной
безопасности ФКП «Аэропорты Красноярья»

Ч 44 **Чепелев, Н.И.**

Управление охраной труда в организации: учеб. пособие
[Электрон. ресурс] / *Н.И. Чепелев.* – Красноярск, 2018. – 175 с.

В издании рассматриваются вопросы организации службы охраны труда на предприятиях и в организациях, а также основные аспекты работы этой службы. В результате изучения представленных материалов обучаемые осваивают навыки методической и организационной работы по охране труда в организациях.

Предназначено для практических занятий и самостоятельной работы студентов, обучающихся по направлению 20.03.01 «Техносферная безопасность» (профиль «Безопасность технологических процессов и производств в АПК»).

ББК 65.24

© Чепелев Н.И., 2018

© ФГБОУ ВО «Красноярский государственный аграрный университет», 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	7
1. УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА	8
1.1. Общие требования к управлению охраной труда в организации	8
1.2. Органы управления охраной труда и промышленной безопасностью	9
1.3. Делегирование обязанностей по охране труда и промышленной безопасности	9
1.4. Структура управления охраной труда и промышленной безопасностью	11
1.4.1. Служба производственного контроля организации	11
1.4.2. Служба охраны труда организации	12
1.4.3. Специальные структурные службы	14
1.5. Коллегиальные органы управления охраной труда и промышленной безопасностью в организации	15
1.5.1. Комитет (комиссия) по охране труда	15
1.5.2. Комиссии по проверке знаний требований охраны труда и промышленной безопасности	16
1.5.3. Комиссии по приемке в эксплуатацию зданий, сооружений и других объектов	16
1.5.4. Комиссия по специальной оценке рабочих мест по условиям труда	17
1.5.5. Комиссии по расследованиям несчастных случаев, аварий, инцидентов и профзаболеваний	17
1.6. Порядок создания информационно-нормативной базы по охране труда.....	18
1.7. Законодательные, правовые и нормативные документы, содержащие требования охраны труда и промышленной безопасности	19
1.7.1. Локальные нормативные акты, включающие требования охраны труда	20
1.7.2. Локальные нормативные акты, включающие требования промышленной безопасности	20
Контрольные вопросы	21
2. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	22
2.1. Мероприятия по обеспечению требований охраны труда к работникам, эксплуатирующим опасные производственные объекты	22
2.2. Квалификационные требования работников ОПО	22

2.3. Должностные обязанности работников по обеспечению требований охраны труда и промышленной безопасности	23
2.4. Соглашения по охране труда	24
2.5. Процесс управления охраной труда и промышленной безопасностью	25
2.6. Порядок планирования мероприятий по охране труда	26
2.6.1. Комплексный план мероприятий по охране труда и промышленной безопасности	26
2.7. Охрана труда в организации	27
2.7.1. Стратегия в области профессиональной безопасности и здоровья	30
2.7.2. Оценка возможных рисков	32
2.7.3. Здоровье как сфера экономической целесообразности	33
2.7.4. Труд и нанотехнологии	34
2.7.5. Проблема питания работников на производстве	36
2.7.6. Риск работы с компьютером	37
2.7.7. Психология производственной среды	38
2.7.8. Управленческие аспекты охраны труда	40
2.7.9. Пути повышения общей культуры труда и здоровья работников	44
2.7.10. Психические свойства человека, влияющие на безопасность	46
2.7.11. Чрезмерные, или запредельные, формы психического напряжения	48
2.7.12. Влияние алкоголя на безопасность труда	51
2.7.13. Основные психологические причины травматизма	53
2.7.14. Антропометрические и энергетические характеристики человека	53
Контрольные вопросы	56
3. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ УСЛОВИЙ ТРУДА ...	57
3.1. Программа производственного контроля	57
3.2. Обязанности работодателей по выполнению требований санитарного законодательства	59
3.3. Ответственность за нарушение требований санитарного законодательства	60
3.4. Правовые основы деятельности профсоюзов по обеспечению охраны труда	60
3.5. Техническая инспекция труда профсоюзов	66
3.6. Совместные комитеты (комиссии) по охране труда	70
3.7. Уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда	71

3.8. Система контроля над состоянием условий и охраны труда в организации	71
3.9. Аудит системы управления охраной труда	77
Контрольные вопросы	78
4. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КООПЕРАТИВА)	79
4.1. Общие положения	79
4.2. Политика СПК в области охраны труда	80
4.3. Цели СПК в области охраны труда	82
4.4. Обеспечение функционирования СУОТ	82
4.5. Процедуры достижения целей СПК в области охраны труда	89
4.5.1. Процедура обучения безопасности труда	89
4.5.2. Процедура проведения специальной оценки условий труда	90
4.5.3. Процедура управления профессиональными рисками	92
4.5.4. Процедура организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников	95
4.5.5. Процедура информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях	95
4.5.6. Процедура обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников	95
4.5.7. Процедура обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	96
4.5.8. Процедура проведения подрядных работ и снабжения безопасной продукцией	96
4.6. Планирование мероприятий по реализации процедур	97
4.7. Контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур	98
4.8. Планирование улучшений функционирования СУОТ	99
4.9. Реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания	99
4.10. Управление документами СУОТ	100
Контрольные вопросы	102
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	103
ЛИТЕРАТУРА	104
ПРИЛОЖЕНИЯ	106

<i>Приложение А. Типовое положение о системе управления охраной труда</i>	106
<i>Приложение Б. Основные положения организации и проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на территории Красноярского края</i>	138
<i>Приложение В. Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (с изменениями на 12 января 2015 года)</i>	157
<i>Приложение Г. План мероприятий по охране труда (образец) ...</i>	168

ВВЕДЕНИЕ

Основой повышения производительности труда в сельскохозяйственных и других организациях является комплексная механизация и автоматизация технологических процессов. От развития уровня механизации технологических процессов зависит не только производительность труда, но и безопасность выполнения работ.

В связи со значительными социальными и экономическими потерями, вызванными производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями, возрастает значимость разработки более совершенных механизмов управления охраной труда, а также методов воздействия на улучшение условий труда.

Комплекс мер, направленных на снижение производственного травматизма и профзаболеваний в процессе производственной деятельности, включает в себя:

- совершенствование управления охраной и безопасностью труда в организациях;
- организацию комплексной оценки рабочих мест согласно требованиям эргономики, санитарно-технических нормативов и других нормативно-правовых актов по охране труда;
- внедрение системы сертификации работ по охране труда;
- использование современных средств индивидуальной и коллективной защиты, приборов контроля вредных и опасных веществ в рабочих зонах.

Реализация мероприятий, направленных на совершенствование системы управления охраной труда, позволит существенно сократить число пострадавших на производстве, снизить показатели производственного травматизма, сократить число работников, занятых на работах, не отвечающих требованиям условий безопасного труда.

В процессе изучения дисциплины «Управление охраной труда в организации» студенты и слушатели направления 20.03.01 «Техносферная безопасность» должны овладеть теоретическими знаниями в области охраны труда и практическими навыками организации работы службы охраны труда.

1. УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА

1.1. Общие требования к управлению охраной труда в организации

В Трудовом кодексе РФ, ст. 209, приводится следующее определение охраны труда: «Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия». Федеральный закон «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» № 116 определяет промышленную безопасность как «состояние защищенности жизненно важных интересов личности и общества от аварий на опасных производственных объектах и последствий указанных аварий». В силу этого система «охрана труда – промышленная безопасность» по своей сути представляет комплекс правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий, осуществляемых с целью сохранения жизни и здоровья работников, предупреждения аварий, готовности организации к локализации возможных аварий и ликвидации их последствий.

Для достижения двуединой цели – сохранения жизни и здоровья работников, а также предупреждения и локализации аварий на опасных объектах организации должны быть решены 5 основных задач:

1. Обеспечение безопасных условий труда.
2. Обеспечение безвредных условий труда.
3. Поддержание работоспособности работников.
4. Предупреждение аварий.
5. Готовность организации к локализации аварий и ликвидации их последствий.

Ведущим направлением политики государства в этой области является обеспечение приоритета жизни и здоровья работников, в то же время ответственность за состояние условий и охраны труда в организации возлагается на работодателя. Работодателем должны быть обеспечены согласно ст. 212 ТК РФ – 22 требования охраны труда; ст. 9, 10 ФЗ № 116 – 25 требований промышленной безопасности. Все это, а также многоплановость работ по обеспечению условий и охраны труда, необходимость включения в эту деятельность всех уровней управления, руководителей и специалистов организации, всех служб, требует системного подхода к организации управления охраной тру-

да. В связи с введением в действие ГОСТ Р 12.0.006.-2002 «Общие требования к управлению охраной труда в организации» (гармонизированного с международным стандартом OHSAS 18001-99) требование системного подхода к управлению охраной труда в организации перестает быть рекомендацией, становится обязательной. ГОСТ дает определение понятию *система управления охраной труда* как части общей системы управления (менеджмента) организации, обеспечивающей управление рисками в области охраны здоровья и безопасности труда, связанными с деятельностью организации. Это определение содержит главный принцип построения управления системой охрана труда - промышленная безопасность: система должна быть органично встроена в систему управления производством и, в частности, в управление персоналом.

Для эффективного управления системой «охрана труда и промышленная безопасность», как и организацией в целом, необходимо иметь:

- организационную структуру (органы управления);
- нормативную базу, т. е. федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ и собственные локальные нормативные акты и нормативно-технические документы, определяющие требования по обеспечению безопасности и сам процесс управления (процедуры, средства, инструменты);
- ресурсы (людские, материальные, финансовые).

1.2. Органы управления охраной труда и промышленной безопасностью

Органы управления системой «охрана труда и промышленная безопасность» – соответствующие структурные подразделения и коллегиальные органы организации.

Объектами управления являются участки, цеха и другие объекты организации, технологические процессы, персонал.

1.3. Делегирование обязанностей по охране труда и промышленной безопасности

Часть своих обязанностей руководитель имеет право делегировать подчиненным ему должностным лицам. Одновременно с делегированием они должны наделяться соответствующими правами и должны устанавливаться пределы их ответственности.

В процессе управления охраной труда и промышленной безопасностью участвуют все без исключения руководители и специалисты организации. По значимости выделяют три уровня управления:

- высшее звено управления (руководитель организации; его заместители; главный инженер; главные специалисты, в т. ч. главный механик, главный технолог и т. д.; руководитель отдела охраны труда и промышленной безопасности);

- среднее звено управления (руководители структурных подразделений, в т. ч. цехов, участков, отделов, служб и т. д.; их заместители; механики, технологи, энергетики и т. п.);

- младшее звено управления (мастера, горные мастера, прорабы, бригадиры).

Положение о структурном подразделении и приказ (распоряжение) о распределении обязанностей – основные документы делегирования.

Приказом (распоряжением) о распределении обязанностей по охране труда и промышленной безопасности назначаются руководители (специалисты), ответственные:

- за охрану труда;
- пожарную безопасность;
- техническую эксплуатацию и содержание зданий и сооружений;
- производственный контроль;
- электрохозяйство;
- безопасную эксплуатацию сосудов под давлением;
- безопасную эксплуатацию грузоподъемных машин;
- газовое хозяйство;
- безопасную перевозку опасных грузов;
- взрывные работы и т. д.

Положение о структурных подразделениях (отделах, службах, специализированных участках) организации принимается единолично работодателем и должно содержать четко сформулированные задачи, полномочия и ответственность за обеспечение соответствующих требований охраны труда и промышленной безопасности.

Права должностных лиц должны быть зафиксированы:

- в положении о структурном подразделении;
- должностной инструкции;
- трудовом договоре.

1.4. Структура управления охраной труда и промышленной безопасностью

Специальные функции управления системой «охрана труда и промышленная безопасность» (определение актуальных проблем, стратегии, координация действий, выполнение специальных видов работ и др.) возлагаются на специальные структурные подразделения (специалистов соответствующей квалификации).

В крупных организациях создаются специальные службы, подробно рассмотренные далее.

1.4.1. Служба производственного контроля организации

В организациях, подконтрольных Ростехнадзору, службы производственного контроля создаются в соответствии с Правилами организации и осуществления производственного контроля соблюдения промышленной безопасности на опасных производственных объектах (далее – ОПО) (утв. постановлением Правительства РФ от 10.03.1999 № 263).

Функции лица, ответственного за осуществление производственного контроля, возлагаются:

- на одного из заместителей руководителя для организации с численностью занятых на ОПО менее 150 человек;
- специально назначенного работника для организации с численностью занятых на ОПО от 150 до 500 человек;
- руководителя службы производственного контроля для организации с численностью занятых на ОПО более 500 человек.

Работник, ответственный за осуществление производственного контроля, должен иметь:

- высшее техническое образование, соответствующее профилю производственного объекта;
- стаж работы не менее 3 лет в соответствующей должности на опасном производственном объекте отрасли;
- удостоверение, подтверждающее прохождение аттестации по промышленной безопасности.

Основной задачей производственного контроля является обеспечение соблюдения требований промышленной безопасности, для чего в организации проводится:

- анализ состояния промышленной безопасности;

– разработка плана мероприятий, направленных на обеспечение требований промышленной безопасности, предотвращение инцидентов, аварий, несчастных случаев;

– организация всестороннего контроля над соблюдением требований промышленной безопасности.

Работник, ответственный за осуществление производственного контроля, имеет право:

– осуществлять свободный доступ на опасные объекты в любое время суток;

– знакомиться с необходимыми документами;

– участвовать в разработке и пересмотре деклараций промышленной безопасности;

– участвовать в деятельности комиссий по расследованию причин аварий, инцидентов и несчастных случаев;

– вносить руководителю организации предложения о поощрении работников.

В связи с тем, что часть мероприятий по охране труда совпадают с мероприятиями по промышленной безопасности, службы охраны труда и промышленной безопасности могут представлять собой единую структуру, например отдел ОТ и ПБ.

1.4.2. Служба охраны труда организации

Служба охраны труда образуется в организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ст. 217.

У каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего специальную подготовку или опыт работы в этой области. Работодатель, численность работников которого превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики деятельности данной организации.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающий услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации. Перечень услуг, для оказания которых

необходима аккредитация, и правила аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В организациях со среднесписочной численностью работников до 700 человек (при отсутствии рабочих, занятых на тяжелых и связанных с вредными и опасными условиями труда работах) функции службы охраны труда могут выполнять отдельные специалисты. В тех случаях, когда отдельные производственные подразделения организации удалены друг от друга на расстояние от 0,5 до 1,5 км, к рассчитанной численности работников службы следует устанавливать коэффициент 1,2, а на расстояние от 1,5 и более – коэффициент 1,4. В организациях с численностью более 700 человек создается бюро охраны труда со штатной численностью работников 3-5 единиц (включая должность начальника бюро) или отдел охраны труда со штатной численностью работников от 6 единиц и более. В отдельных отраслях расчет численности производится в соответствии с Типовыми положениями о системе управления охраной труда.

В соответствии с Квалификационными требованиями в сфере охраны труда и промышленной безопасности к руководителям и специалистам на службу охраны труда и промышленной безопасности может быть возложено до 56 обязанностей, в том числе:

- выявление и оценка опасных и вредных факторов;
- анализ, оценка, прогноз состояния безопасности, травматизма, профессиональной заболеваемости;
- координация в разработке текущих и перспективных мероприятий (планов) по охране труда;
- организация проверок, контрольных испытаний оборудования и средств безопасности;
- организация медицинских осмотров, обучения, аттестации работников;
- участие в комиссиях по приемке объектов, расследованию несчастных случаев, аварий, профзаболеваний;
- разработка, участие в разработке, согласование инструкций по безопасности работ, должностных инструкций, технологической документации;
- пропаганда и информация по охране труда.

Права службы охраны труда:

- контролировать соблюдение всеми работниками правил и норм по охране труда;

- выдавать руководителям структурных подразделений обязательные предписания об устранении выявленных нарушений;
- вносить представления руководителям предприятий о привлечении к ответственности лиц, нарушающих законодательство об охране труда.

Типовые положения о системе управления охраной труда в отдельных отраслях могут предоставлять больше прав для функционирования службы.

1.4.3. Специальные структурные службы

Служба оперативного (диспетчерского) управления создается в организациях с особо сложными, опасными (вредными) производствами. Данная служба обеспечивает оперативное руководство производственным процессом, координацию деятельности служб, цехов и других структур, организует оперативное устранение инцидентов. Одна из главных функций – обеспечить выполнение специальных мероприятий в случае возникновения аварии (по спасению людей, оповещению спасательных служб и других организаций согласно плану ликвидации аварии).

Аварийно-спасательная служба создается в организациях, имеющих опасные производственные объекты (ОПО). Порядок создания, статус, функции и другие вопросы по таким службам регулируются ФЗ № 135 «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» от 22.08.1995 г. Порядок создания и функционирования этих служб в организациях угольной отрасли регулируется Положением о вспомогательной горноспасательной службе на предприятиях по добыче угля (утв. Минтопэнерго РФ 18.09.1997 г.).

Кадровая служба принимает участие в разработке локальных нормативных актов (трудовых договоров, правил внутреннего распорядка, инструкций по охране труда, должностных инструкций и др.), аттестации рабочих мест, проведении социальных мероприятий (соцстрахование, определение компенсаций, организация медицинских освидетельствований), работает с персоналом.

Функциональные службы. Это службы главного механика, главного технолога, главного энергетика и другие, а также специализированные участки (цехи) по ремонту, наладке и ревизии оборудования, КИП, которые выполняют ряд задач (требований) по специальным направлениям системы ОТ и ПБ.

1.5. Коллегиальные органы управления охраной труда и промышленной безопасностью в организации

К коллегиальным органам управления системой «охрана труда и промышленная безопасность» относятся:

- комитет (комиссия) по охране труда;
- комиссия по проверке знаний требований охраны труда и промышленной безопасности;
- комиссия по аттестации рабочих мест;
- комиссия по приемке в эксплуатацию зданий, сооружений и других объектов;
- комиссия по расследованию несчастных случаев, аварий, инцидентов, профзаболеваний.

Комиссии создаются приказами (распоряжениями) руководителя. Представители сторонних органов и организаций (профсоюзов, инспекций и др.) включаются в состав комиссий по согласованию.

1.5.1. Комитет (комиссия) по охране труда

В соответствии со ст. 218 ТК РФ по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда.

Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти по труду, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию. Порядок их деятельности определен «Рекомендациями по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, создаваемых на предприятиях, учреждениях и организациях с численностью работников более 10» (утв. постановлением Минтруда РФ от 12.10.1994 г. № 64).

Комитет (комиссия) по ОТ организует:

- совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний;
- проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах, а также информирование работников о результатах указанных проверок;
- сбор предложений к разделу коллективного договора по охране труда.

1.5.2. Комиссии по проверке знаний требований охраны труда и промышленной безопасности

Комиссии организации образуются приказом руководителя организации по согласованию с местными органами Управления Ростехнадзора и Государственной инспекции труда.

Комиссия состоит из председателя (руководителя, его заместителя, главного инженера), членов комиссии (главных специалистов, по охране труда – специалистов службы ОТ, по промышленной безопасности – специалистов службы ПК, командира аварийно-спасательной службы), секретаря. Для организаций, эксплуатирующих ОПО, подконтрольные Ростехнадзору РФ, в состав комиссии включаются:

- представитель горно-технического отдела Ростехнадзора;
- представители органов по труду местного самоуправления;
- представители государственной инспекции труда.

По согласованию принимают участие представители выборного профсоюзного (иного уполномоченного) органа, в т. ч. доверенные лица по охране труда. В крупных организациях могут быть образованы подкомиссии.

К аттестации в данной комиссии допускаются:

- рабочие – после обучения охране труда;
- руководители и специалисты среднего и младшего звена управления (по промышленной безопасности – младшего звена управления).

О проверке знаний работники должны быть извещены не менее чем за 5 (7) дней. Проверка знаний производится индивидуально в письменной, устной или компьютерной форме. Проверку может проводить комиссия в составе не менее 3 человек. Результаты оформляются протоколом. Руководителям и специалистам выдается соответствующее удостоверение, у рабочих производится запись в личную карточку.

1.5.3. Комиссии по приемке в эксплуатацию зданий, сооружений и других объектов

Эти комиссии создаются приказом руководителя организации по мере необходимости. Представители профсоюзных и надзорных органов включаются в комиссию по согласованию. Задачи и порядок деятельности комиссий определяются соответствующими нормативными и методическими документами:

- при приемке в эксплуатацию новых и реконструированных объектов на основании СНиП 3.01.04-87;
- приемке в эксплуатацию зданий и сооружений после текущих и капитальных ремонтов на основании Положения о проведении планово-предупредительного ремонта производственных зданий и сооружений и Положения «Техническая эксплуатация производственных зданий и сооружений».

1.5.4. Комиссия по специальной оценке рабочих мест по условиям труда

Создается приказом руководителя организации. Задачи и порядок деятельности комиссий определяется Федеральным законом от 23 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методическими указаниями «Оценка травмобезопасности рабочих мест для целей их аттестации по условиям труда». Возглавляет комиссию главный инженер.

В состав комиссии включаются специалисты службы охраны труда, отдела труда и заработной платы, главные специалисты, руководители подразделений, медработники, представители профсоюзных организаций. Комиссия разрабатывает план мероприятий по проведению аттестации. По результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда комиссией разрабатывается план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, который утверждается руководителем организации и включается в коллективный договор.

1.5.5. Комиссии по расследованиям несчастных случаев, аварий, инцидентов и профзаболеваний

Комиссии по расследованию несчастных случаев, аварий, инцидентов, профзаболеваний создаются в установленных случаях или приказом руководителя организации, или территориальным органом Ростехнадзора РФ. Задачи и порядок деятельности комиссий определяются:

- по расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии со ст. ст. 227–230 ТК РФ, Постановлением Минтруда РФ «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» от 24.10.2002 г. № 73;

– расследованию профзаболеваний Положением о расследовании и учете профзаболеваний (утв. Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 г. № 967);

– расследованию аварий и инцидентов на опасных производственных объектах Положением о порядке технического расследования причин аварий на опасных производственных объектах (утв. Постановлением ГГТН РФ от 08.06.1999 г. № 40).

Органы управления системой охраны труда и промышленная безопасность должны своевременно и грамотно выполнять свои функции, оперативно реагировать на устранение возникающих несоответствий, тесно взаимодействовать для обеспечения охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с действующими нормативными документами.

1.6. Порядок создания информационно-нормативной базы по охране труда

Согласно требованиям ГОСТ Р 12.0.006.-2002, система управления охраной труда – промышленной безопасностью организации должна обеспечивать:

– передачу информации об условиях и охране труда между различными уровнями управления и подразделениями;

– получение необходимой информации по охране труда от внешних заинтересованных организаций и ее документальное оформление;

– передачу информации по условиям и охране труда для заинтересованных сторон.

Организация должна разрабатывать и обеспечивать ведение документации (на бумажных носителях или в электронном виде), которая устанавливает основные процедуры системы управления охраной труда и промышленной безопасностью в их взаимодействии. 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.

Организация должна разрабатывать и поддерживать методы контроля документации и контроля данных с тем, чтобы:

– документы периодически анализировались, при необходимости корректировались и переутверждались уполномоченными лицами;

– копии учтенных документов и принятых данных были доступными на всех местах;

– отмененные документы и данные соответственно изымались или защищались каким-либо другим способом.

Для создания системы информирования работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, состоянии условий и охраны труда в организации, на конкретных рабочих местах, принятых законодательных, правовых и нормативных актах по безопасности и охране труда в организации и решения других задач рекомендуется создавать кабинеты охраны труда.

Кабинет охраны труда создается на основе постановления Минтруда РФ «Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда» от 17.01.2001 г. № 7. В соответствии с Рекомендациями тематическая структура кабинета предполагает включение общего и специального разделов.

1.7. Законодательные, правовые и нормативные документы, содержащие требования охраны труда и промышленной безопасности

Государственные нормативные требования охраны труда – это правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, а также законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ (ст. 211 ТК РФ).

Требования промышленной безопасности – это условия, запреты, ограничения и другие обязательные требования, содержащиеся в ФЗ № 116 «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», других правовых актах РФ, а также в нормативных правовых актах (государственные стандарты, ПБ, инструкции), применяемых в установленном порядке (ст. 3 ФЗ № 116).

Кроме законодательных актов (федеральных законов, кодексов РФ, законов субъектов РФ), действует многочисленная и многообразная по содержанию группа правовых и нормативных документов (Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, органов власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, нормативно-методические документы), содержащая требования охраны труда и промышленной безопасности. В настоящее время по оценкам Всероссийского центра охраны труда (ВЦОТ) действует около 3 тысяч нормативных правовых актов по безопасности и охране труда.

1.7.1. Локальные нормативные акты, включающие требования охраны труда

Трудовой кодекс предусматривает разработку локальных нормативных актов в области трудовых отношений и охраны труда, принимаемых:

– единолично работодателем (штатное расписание, должностные инструкции, приказы и распоряжения, положение о персонале, положение о порядке ведения коллективных переговоров, положение о комиссии по трудовым спорам, стандарты организаций, положение об организации работ по охране труда, положение о системе управления охраной труда, приказ о создании комитета (комиссии) по охране труда, положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда, перечень профессий и работ с повышенными требованиями, перечень мест производств и видов работ по наряду-допуску, технологические регламенты, перечень категорий работников, обязанных проходить медосмотры, перечни тяжелых работ и работ с вредными (опасными) условиями труда, на которых запрещено (ограничено) применение труда лиц моложе 18 лет и женщин);

– с учетом мнения представительного органа работников (правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, положение об оплате труда и стимулирующих выплатах, акты, устанавливающие нормы труда);

– учетом мнения выборного профсоюзного органа (инструкции по охране труда, очередность предоставления отпусков, акты о нормировании труда, акты, устанавливающие разделение дня на части, продолжительность вахты и режим труда и отдыха).

1.7.2. Локальные нормативные акты, включающие требования промышленной безопасности

Федеральный закон РФ № 116 «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» предусматривает разработку локальных нормативных актов в области промышленной безопасности:

– приказы и распоряжения, в т. ч. о распределении обязанностей по выполнению и контролю требований промышленной безопасности;

– положения о производственном контроле и функциональных службах и специализированных участках;

– должностные инструкции;

– инструкции по охране труда и промышленной безопасности;

- положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда и промышленной безопасности;
- перечень профессий и работ с повышенными требованиями;
- перечень мест производств и видов работ по наряду-допуску;
- положение о нарядной системе;
- технологические регламенты;
- положение о порядке использования спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;
- планы мероприятий по обеспечению требований промышленной безопасности;
- планы мероприятий по безопасному ведению работ;
- планы локализации аварий и инцидентов, а также ликвидации их последствий,
- планы проведения контрольно-профилактических проверок;
- положения о порядке действий при возникновении инцидентов, аварий, их расследовании, учете и т. д.

Контрольные вопросы

1. Раскройте основные задачи системы управления охраной труда в организации.
2. В чем заключаются установленные уровни управления охраной труда и промышленной безопасности?
3. Раскройте специальные функции управления системой охраны труда и промышленной безопасности.
4. В чем заключаются функции лиц, ответственных за осуществление производственного контроля?
5. Какие органы управления системой охраны труда и промышленной безопасности относятся к коллегиальным?
6. Основные действия комитетов и комиссий органов управления системой охраны труда и промышленной безопасности.
7. Основные требования к организации по сохранности документации в учтенной форме в течение установленного срока.
8. Приведите основные правовые и нормативные документы, содержащие требования охраны труда и промышленной безопасности.
9. Приведите локальные нормативные акты, включающие требования охраны труда.
10. Приведите нормативные акты, включающие требования промышленной безопасности.

2. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

2.1. Мероприятия по обеспечению требований охраны труда к работникам, эксплуатирующим опасные производственные объекты

Работники должны соответствовать квалификационным требованиям и не иметь противопоказаний к указанной работе. Должность работника должна соответствовать установленным требованиям по комплектованию штата опасных производственных объектов (ОПО). К эксплуатации и обслуживанию технических устройств допускаются лица, прошедшие соответствующее обучение и имеющие документы установленного образца.

Работник должен пройти подготовку и аттестацию в области охраны труда и промышленной безопасности в установленном порядке. Аттестация включает в себя не только проверку знаний и умений, но и проверку соответствия профессионального образования и стажа работы в занимаемой должности с учетом квалификационных требований, предусмотренных Квалификационным справочником и Квалификационными требованиями, а также требованиями межотраслевых (отраслевых) нормативных актов по ОТ и ПБ.

2.2. Квалификационные требования работников ОПО

Квалификационными требованиями в сфере охраны труда и промышленной безопасности к руководителям и специалистам организаций установлены требования к основным должностным категориям. В соответствии с этим нормативным документом руководители должны иметь:

руководитель организации

- высшее профессиональное образование (техническое, инженерно-экономическое);
- стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет;
- подготовку и аттестацию по охране труда и промышленной безопасности в установленном порядке;

главный инженер (технический руководитель)

- высшее профессиональное образование (техническое);
- стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет;
- подготовку и аттестацию по охране труда и промышленной безопасности в установленном порядке;

руководитель службы охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ)

- высшее профессиональное образование (техническое);
- стаж работы на руководящих должностях не менее 3 лет;
- подготовку и аттестацию по охране труда;
- подготовку и аттестацию по промышленной безопасности.

специалист по ОТ:

- вышеуказанные требования;
- или высшее образование по специальности «Безопасность технологических процессов и производств» без предъявления требований к стажу работы;

руководитель структурного подразделения

- высшее профессиональное образование (техническое);
- стаж работы на руководящих должностях не менее 3 лет;
- подготовку и аттестацию по охране труда;
- подготовку и аттестацию по промышленной безопасности.

руководитель смены (мастер, специалист)

- высшее или среднее профессиональное образование;
- стаж работы по профилю деятельности (при высшем профессиональном образовании – не менее 1 года, при среднем профессиональном образовании – не менее 3 лет);
- подготовку и аттестацию по ОТ и ПБ в установленном порядке.

Типовыми отраслевыми положениями о системе управления охраной труда, отраслевыми положениями о порядке предоставления права руководства отдельными видами работ, а также межотраслевыми (отраслевыми) правилами и инструкциями по ОТ и ПБ устанавливаются дополнительные требования к профессиональному образованию, стажу работы, обучению и аттестации.

2.3. Должностные обязанности работников по обеспечению требований охраны труда и промышленной безопасности

Руководитель имеет право делегировать подчиненным ему должностным лицам часть своих обязанностей по обеспечению требований охраны труда и промышленной безопасности. В Квалификационных требованиях приведены примерные должностные обязанности в сфере охраны труда и промышленной безопасности по основным должностным категориям, по которым руководители выполняют:

- руководитель организации – примерно 40 обязанностей;
- главный инженер (технический руководитель) – примерно 30 обязанностей;

- руководитель службы ОТ и ПБ – примерно 56 обязанностей;
- руководитель структурного подразделения – примерно 36 обязанностей;
- руководитель смены (мастер, специалист) – примерно 17 обязанностей.

При разработке должностных инструкций конкретных работников должностные обязанности в сфере охраны труда и промышленной безопасности должны быть сформулированы с учетом условий производства, структуры и системы управления, действующих в организации, а также требований отраслевых и локальных нормативных актов организации, квалификации и производственного опыта работников.

2.4. Соглашения по охране труда

Одним из основных принципов регулирования отношений между работодателем и работниками является социальное партнерство в сфере охраны труда. Ведущими формами социального партнерства являются трудовой договор и коллективный договор и (или) соглашение. Через коллективный договор, включающий соглашение по улучшению условий труда, реализуются права работника и обязанности работодателя. В соответствии со ст. 45 ТК РФ «Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей...». В Соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплаты труда;
- условий и охраны труда;
- режима труда и отдыха;
- развития социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

Соглашение по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, может быть двух- или трехсторонним и заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Порядок разработки и действия Соглашения определен в ст. ст. 45–51 ТК РФ. Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Содержание, структура Соглашения, порядок, сроки разработки проекта и его заключения определяются комиссией.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Срок действия Соглашения определяется сторонами, но не может превышать 3 лет. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более 3 лет. Коллективный договор и Соглашение в течение 7 дней со дня подписания направляются представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора и Соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. При осуществлении регистрации орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников, и сообщает об этом представителям сторон, подписавших Коллективный договор и Соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Методической основой для разработки соглашений по охране труда является постановление Минтруда РФ «Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда» от 27.02.1995 г. № 11. Соглашение по охране труда в этом документе рассматривается как правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда. В этом документе должны точно называться мероприятия, сроки их реализации, объемы финансовых и материальных затрат, ответственные исполнители. На основе Соглашения по охране труда составляются квартальные, месячные планы по отдельным подразделениям предприятия.

2.5. Процесс управления охраной труда и промышленной безопасностью

Управление охраной труда и промышленной безопасностью должно осуществляться в следующей последовательности:

- проведение анализа состояния охраны труда и промышленной безопасности;
- принятие решений и планирование мероприятий;
- подготовка к выполнению мероприятий;
- выполнение запланированных мероприятий и требований по обеспечению безопасности при выполнении работ;
- контроль выполнения запланированных мероприятий.

2.6. Порядок планирования мероприятий по охране труда

Планирование мероприятий по охране труда и промышленной безопасности проводится с учетом анализа, оценки и прогноза состояния безопасности, сделанных выводов, а также с учетом предложений контролирующих органов, профсоюзов.

Служба охраны труда разрабатывает перспективные и текущие планы. Согласно ст. 226 ТК РФ, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников, а также за счет средств от штрафов, взимаемых за нарушение трудового законодательства, 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).

Выделяемые на охрану труда средства необходимо концентрировать в фонде охраны труда организации, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. В планах мероприятий должен быть обчислен необходимый объем средств и определен источник финансирования. Принятые решения по намечаемым мероприятиям отражаются в локальном нормативном акте – Комплексном плане мероприятий по охране труда и промышленной безопасности.

2.6.1. Комплексный план мероприятий по охране труда и промышленной безопасности

В этом документе определяется номенклатура мероприятий, объемы и сроки их выполнения, ответственные за выполнение мероприятий должностные лица, стоимость, источники финансирования. Разработку Комплексного плана осуществляет комиссия во главе с главным инженером (техническим директором).

После обсуждения в трудовом коллективе, согласования с представителями профсоюзов и органами государственного надзора Комплексный план утверждается приказом руководителя. В Комплексный план должны быть включены все мероприятия и требования по охране труда, обусловленные Коллективным договором.

Основными составными частями Комплексного плана являются:

- технические мероприятия по предупреждению опасных и вредных производственных факторов (мероприятия по обеспечению средствами коллективной и индивидуальной защиты, мероприятия по улучшению освещения рабочих мест, мероприятия по борьбе с вибрацией и шумом, мероприятия по предупреждению электротравматизма, пожаров и т. п.);
- мероприятия по предупреждению аварий, по готовности к локализации и устранению последствий аварий;
- лечебно-профилактические и оздоровительные мероприятия (строительство и реконструкция медпунктов, АБК, гардеробных, душевых, помещений для личной гигиены, прачечных, пунктов для химчистки одежды; строительство и оборудование кабинетов по охране труда, учебных пунктов; проведение медосмотров; строительство и оснащение физкультурно-оздоровительных сооружений и т. п.);
- организационные мероприятия (профотбор, обучение охране труда и промышленной безопасности, повышение квалификации, инструктажи, тренировки, проверка знаний; проведение совещаний, собраний, заседаний комиссий по охране труда и т. п.);
- мероприятия по профилактическому контролю состояния охраны труда и промышленной безопасности в организации;
- мероприятия по образованию (реорганизации) специальных органов управления системой охраны труда и промышленной безопасности (служб, отделов, комитетов, комиссий);
- мероприятия по созданию нормативно-правовой базы системы охраны труда и промышленной безопасности (положений, указаний, инструкций, регламентов и т. п.);
- подготовка и представление отчетности о системе охраны труда и промышленной безопасности в соответствующие органы;
- социально-экономические мероприятия.

2.7. Охрана труда в организации

Одна из важнейших сторон любой деятельности является охрана труда, она представляется многим столь старым и привычным делом, что возможность новых подходов в этой сфере не всегда приходит на ум даже специалистам. Тем не менее, новые технологии пробили себе дорогу и в этой области, заставив мир по-новому взглянуть на старые проблемы. Буквально за последние 5–7 лет представления об охране труда претерпели изменения, которых данный институт не знал со времен своего возникновения. Изучение подобных новаций позволяет

адекватно оценить актуальные направления в области охраны труда и сформулировать задачи в этой сфере, не повторяя допущенных ошибок и не упуская ключевых элементов. Без такого подхода немислимы ни организация современного рабочего места, ни эффективное управление современным предприятием, ни современная государственная политика в области охраны труда.

Идея необходимости поддержания безопасности производства и охраны здоровья работников была сформулирована еще в 1966 г. в ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Пакт впервые дал расшифровку права каждого человека на благоприятные условия труда, которое было заложено в ч. 1 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека (1948 г.), в числе которых было названо право работников на «труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и здоровья» ("safe and healthy working conditions"). Следовательно, уже в документе МОТ присутствовало слово «здоровье». Однако специалисты ряда стран долгое время использовали эту формулировку в несколько измененном виде, переводя ее как «профессиональная безопасность и гигиена труда». Таким образом, в юридической традиции многих стран (и Россия не стала здесь исключением) понятие «гигиены» без видимых оснований фактически подменило собой термин «здоровье», ввиду чего последний на долгие годы вообще выпадал из терминологического ряда, связанного с охраной труда. Сохранить оригинальное звучание термина удалось в основном англоязычным странам, и по сей день именуящим привычную нам «безопасность и гигиену труда» именно «профессиональной безопасностью и здоровьем» ("occupational safety and health").

На первый взгляд, все это есть не более чем отвлеченные лингвистические придирки, но именно этот лингвистический аспект определяет, что же именно следует гарантировать работникам вместе с безопасностью – только ли гигиену или в целом здоровье. Ответ на этот вопрос сразу дает определенную трактовку охраны труда в целом. Если ответ ограничивается безопасностью и гигиеной труда, то обязательства перед работниками исчерпываются необходимостью обеспечить им эти параметры лишь в рамках производственного (трудового) процесса, причем отправной точкой становятся сами условия труда. В том случае, когда они безопасны и гигиеничны в целом, согласно неким стандартам, обязанности по обеспечению охраны труда на производстве можно считать выполненными. Именно так до последнего времени выглядела общая идея охраны труда. Однако, если иметь в виду здоровье (или «профессиональное здоровье») ра-

ботников, то появляется обязанность более комплексной ответственности. В этом случае возникает вопрос, в каком состоянии здоровья работник находился до вступления в трудовые отношения, не ухудшилось ли это состояние в процессе трудовой деятельности и не ухудшится ли оно впоследствии, в том числе по завершении им профессиональной карьеры, вплоть до конца его жизни, т. е. отправной точкой здесь служит сам работник – конкретный человек, с его вполне конкретными физическими, физиологическими, психологическими и ментальными особенностями.

Следует отметить, что сегодня отражение новой концепции прослеживается в соответствующей терминологии практически повсеместно. Многие языки уже учли новые веяния и поспешили перейти на исходную терминологию, восстановив ключевое положение понятия «здоровье» в терминологическом ряду охраны труда (французский – "sante et securite au travail", немецкий – "Sicherheit/Arbeitsschutz und Gesundheit", испанский – "Sanidad y Seguridad Ocupacional" и др.). Таким образом, одна уточненная формулировка послужила базой для полного обновления концепции охраны труда в мире. В данной статье по мере необходимости используется этот подход, поскольку он лучше всего отвечает современной трактовке рассматриваемой проблемы. Вместе с тем в случаях, когда необходимость подобной детализации терминов отсутствует, в статье используется более привычный читателям термин «охрана труда».

Растущее внимание к влиянию производственной среды на здоровье работников проявилось еще в 1994 г., когда Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) утвердила Всеобщую глобальную стратегию в области профессионального здоровья. Несмотря на свой рекомендательный характер, Стратегия стала первым признакомдвигающихся изменений. Описав в общем виде десять приоритетных задач в области охраны труда, ВОЗ указала на необходимость их решения как на международном, так и на национальном уровне. Среди задач, упомянутых в Стратегии ВОЗ, можно встретить такие предтечи нового подхода к охране труда, как «разработка необходимых концептуальных инструментов» (первым был назван «превентивный подход»), «развитие здоровой производственной среды», «укрепление системы обеспечения профессионального здоровья», «снабжение информацией широких слоев населения» и «развитие сотрудничества в области профессиональной безопасности и здоровья».

Для каждой такой задачи Стратегия предлагала детальное описание, обоснование, а также перечень международных и национальных мер по ее решению. В настоящее время ВОЗ регулярно и доста-

точно детально планирует деятельность своих подразделений в этом направлении. В частности, план деятельности специализированных Центров сотрудничества ВОЗ в области профессиональной безопасности на 2002–2005 гг. предусматривал реализацию целого ряда проектов, предполагавших тренинговые программы, сбор и анализ информации об известных и новых угрозах безопасности и здоровью работников на рабочих местах, проведение соответствующих исследований и публикацию их результатов буквально по всему миру.

2.7.1. Стратегия в области профессиональной безопасности и здоровья

Не без вмешательства ВОЗ в 2001 г. собственные рекомендации в виде Руководства по системам управления профессиональной безопасностью и здоровьем издала и Международная организация труда. Структура систем управления, предложенная МОТ, носит четырехступенчатый характер и предполагает согласованное управление профессиональной безопасностью и здоровьем на уровне МОТ, национальном уровне, уровне крупных организаций или групп организаций, а также локальное управление внутри прочих организаций. При этом основное внимание было уделено именно этому последнему уровню. Организациям предлагался целый комплекс рекомендаций по построению и поддержке локальной системы управления профессиональной безопасностью и здоровьем, среди которых назывались:

- приоритеты в деятельности корпоративной системы по управлению профессиональной безопасностью и здоровьем;
- рекомендации по разработке корпоративной политики в области обеспечения безопасных и здоровых условий труда, с привлечением к этому процессу работников предприятия;
- система обязанностей и ответственности работодателя;
- вопросы планирования и реализации задач корпоративной системы управления профессиональной безопасностью и здоровьем, а также ее дальнейшего совершенствования;
- вопросы мониторинга и оценки результативности деятельности корпоративной системы управления и др.

Спустя два года эта инициатива позволила МОТ сформулировать собственную Глобальную стратегию в области профессиональной безопасности и здоровья, основными задачами которой были провозглашены:

- построение и поддержание культуры превентивной работы в сфере обеспечения профессиональной безопасности и здоровья;
- внедрение системного подхода к обеспечению профессиональной безопасности и здоровья.

Эта Стратегия носила не столь детальный характер, как упоминавшаяся выше Стратегия ВОЗ. Тем не менее, Стратегия МОТ не только содержала указание на ряд актуальных производственных рисков и методов борьбы с ними, но и, что важнее, впервые предлагала мировому сообществу не перечень отдельных задач, а краткое и точное описание новой целостной концепции охраны труда. Именно МОТ придала современной трактовке охраны труда такие базовые характеристики, как требование системного подхода и превентивного характера работы с рисками.

Что интересно, Европейский союз, традиционно уделяющий особое внимание повышению благосостояния и защите прав работников, отметил необходимость системного подхода и еще в 2002 г. создал собственную Стратегию, буквально на несколько месяцев опередив в этом МОТ. Стратегия ЕС предложила рассматривать вопросы безопасности и здоровья на производстве как целостную систему «производственного благополучия», реализуемую через совершенствование его качественных характеристик при обеспечении безопасной и здоровой производственной среды, с учетом постоянных изменений в организации труда и появления новых рисков (в особенности рисков социально-психологического характера). Аналогично документам ВОЗ и МОТ данная Стратегия также предусматривает развитие культуры превентивного подхода к разрешению проблемы производственных рисков и предлагает использовать для этих целей целый ряд инструментов – от законодательного урегулирования до социального диалога и от поддержки идеи социальной ответственности бизнеса до экономического стимулирования.

Таким образом, постепенно новая концепция обеспечения безопасных и здоровых условий труда приобрела прочный фундамент, столпами которого стали критерии «системности», «комплексности», «превентивности», «гибкости», «персонификации» и «сотрудничества».

На сегодняшний день системный подход к охране труда предусматривает одновременный мониторинг и учет множества разнородных рисков. Кроме того, как показывает пример Стратегии ЕС, существует определенная тенденция к включению человека в состав окружающей его среды в качестве ее органичной составляющей. И это представляется справедливым, поскольку очевидна невозможность рассматривать благополучие личности в отрыве от благополучия ок-

ружающего мира. Вполне возможно, что в скором времени мы увидим развитие этого системного подхода в еще более крупный комплекс, объединяющий все три компонента «производственной экосистемы»: экологическое равновесие в окружающей предприятие среде, экологическое благополучие рабочих мест внутри предприятия и, наконец, собственно здоровье персонала. В такой трактовке физическое здоровье персонала и психологически комфортная корпоративная среда предстанут полноправными и обязательными элементами экологически чистого производства.

2.7.2. Оценка возможных рисков

В свою очередь, комплексный характер новой концепции охраны труда означает оценку воздействия на человека всех возможных рисков, причем не только в краткосрочной, но и в долгосрочной перспективе. Сегодня ни для кого уже не секрет, что многие особенности труда, сами по себе совершенно безобидные, в совокупности с другими факторами способны оказать крайне негативное воздействие на здоровье работников. Так, планировка офиса по принципу «open space» (общее помещение, разделенное перегородками) не несет в себе никаких особых рисков. Однако, если в этом помещении постоянно работают несколько десятков принтеров, звонит полсотни телефонов и в полный голос переговариваются многие сотрудники, всем работающим здесь гарантирована повышенная нагрузка на слух, а также повышенная мозговая и общефизическая утомляемость с перспективой снижения работоспособности и даже иммунитета, вследствие чего в таком отделе может резко подскочить число больничных и отгулов.

В то же время подобные проблемы вообще не встали бы на повестке дня и не создали бы работодателю дополнительной головной боли, если бы он уделил должное внимание предварительному анализу специфики работы каждого из своих отделов и организовал производственные помещения сообразно их задачам. Кстати, в этом заключается один из базовых элементов новой концепции охраны труда, а именно превентивный подход к борьбе с производственными рисками.

Одновременно, реализуя персонифицированный подход к организации условий труда на предприятии, работодатель мог бы также учесть, что ряд работников данного отдела в силу состояния здоровья, физических, физиологических, психологических или ментальных особенностей не просто больше болеют и чаще отпрашиваются, а в принципе не способны эффективно работать в подобной среде. По-

этому, проявляя гибкость, также предусмотренную новой концепцией, работодатель вполне может организовать деятельность таких работников в ином режиме – например, переведя их в режим дистанционного труда (телеработы) или же просто в иные помещения, более отвечающие их производственным задачам и индивидуальности. В результате в выигрыше оказываются все. Работник получает достойные условия труда, не нарушающие его здоровья и одновременно позволяющие наилучшим образом проявить себя в работе, стабилизируя, а возможно, и постепенно улучшая свое положение в организации. Работодатель же таким образом сокращает затраты на оплату больничных листов, а также на привлечение и обучение новых работников, снижает вероятность отгулов и текучесть кадров, одновременно приобретая эффективно и стабильно работающий персонал, удовлетворенный отношением к нему работодателя и как к специалисту, и как к личности.

2.7.3. Здоровье как сфера экономической целесообразности

Итак, сегодня обеспечение здоровья работника все больше перемещается в сферу экономической целесообразности. По данным МОТ, воздействие неблагоприятных производственных факторов на здоровье персонала по всему миру ежегодно вынимает из кармана работодателей суммы, в 20 раз превышающие размеры официальной финансовой помощи мирового сообщества развивающимся странам и составляющие до 4 % валового внутреннего продукта развитых стран. Так что, обеспечивая благоприятные условия труда, работодатели в странах с развитой рыночной экономикой прежде всего стремятся минимизировать собственные потери.

Одновременно перспектива убытков, столь убедительно описанных МОТ, заставляет западный мир пристальнее анализировать производственные риски и дальше просчитывать экономический эффект их негативных последствий как для непосредственного работодателя, так и для государства в целом. Детальный анализ производств с привлечением высоких технологий и современных методик мониторинга позволяют увидеть новые угрозы, возникшие в последние 10–20 лет. Их влияние не столь очевидно, как эффект кирпича, падающего на голову строителя, или вибрации отбойного молотка в руках дорожного рабочего, однако от этого каждая такая угроза не делается безопаснее.

Благодаря инициативам международных организаций представления об актуальности тех или иных направлений обеспечения про-

фессиональной безопасности и здоровья работающих в странах с развитой рыночной экономикой достигли к настоящему времени определенного единообразия. Так, на сегодняшний день большинство государств признает необходимость интенсификации разработки современных нормативных решений по следующим направлениям:

- физиология производственной среды;
- психология производственной среды;
- управление профессиональной безопасностью и здоровьем.

Физиологическое направление охватывает два основных аспекта: воздействие на работника вредных веществ на производстве и нарушения в работе опорно-двигательного аппарата работника, вызванные особенностями производства или трудовой функции. Первый из указанных аспектов сам по себе абсолютно традиционен. Однако в последние годы к привычно вредным веществам и воздействиям, вроде белого фосфора или радиации, добавились новые и порой весьма нетривиальные угрозы. Необходимость их изучения вызывает к жизни новые отрасли науки, в частности, уже приводившаяся в качестве примера область изучения совместного влияния на здоровье работников ряда производственных факторов, а также родственная этому направлению токсикология смесей, оценивающая степень воздействия последних на здоровье работающих с ними лиц (при том, что компоненты смесей могут быть совершенно безобидными).

2.7.4. Труд и нанотехнологии

Своеобразные вопросы ставятся перед специалистами по охране труда и стремительно развивающимися технологиями, использующими ультрамелкие и наноэлементы (вещества и элементы в объемах менее 100 нанометров, что примерно в 500 раз меньше толщины человеческого волоса). Изучение их негативного воздействия на здоровье человека - настолько новое направление исследований, что до последнего времени оно даже не имело собственного терминологического обозначения. Лишь в 2004 г. на симпозиуме во Флориде специалисты придумали ему название – «нанотоксикология». Сегодня нанотехнологии применяются в производстве композитных материалов, косметической продукции, медицинского оборудования, химических катализаторов и др. Казалось бы, почему не применить к ним нормы по охране труда, действующие в отношении соответствующих веществ в их обычных объемах? Как ни странно, выяснилось, что это не решит проблему обеспечения производственной безопасности таких веществ. Наночастицы не только заметно активнее в химическом

отношении, чем их более крупные аналоги, но и способны проникать в человеческий организм способами, недоступными для более крупных фрагментов. В настоящее время никаких специальных норм по безопасному обращению с наноматериалами не существует.

Мир снова оказался не готов к новой угрозе, как в свое время он был не готов ни к радиационной опасности, ни к появлению столь печально известного нам сегодня асбеста. Специалисты сравнивают бездумное увлечение нанотехнологиями с восторгом, который вызывал асбест в начале XX в. Трудно представить, что несмотря на появление первых исследований этого вопроса уже в 1920-е гг., потребовалось около полувека, чтобы промышленность наконец признала необходимость специальных норм по безопасной работе с новым материалом. За это время от пагубного воздействия асбестовой пыли пострадали сотни тысяч людей. Этот пример должен послужить уроком на будущее не только в отношении нанотехнологий, но и в отношении любых новых технологий, использование которых следует всегда уравнивать специализированной и тщательно продуманной системой обеспечения безопасных и здоровых условий труда.

Самостоятельный и сравнительно новый вид рисков представляют собой канцерогенные и мутагенные субстанции, а также репродуктивные токсины (в том числе и вещества, разрушающие эндокринную систему организма). Канцерогенные производственные факторы ежегодно приводят к смерти несколько сотен тысяч людей в мире. Более того, специалисты утверждают, что до 4 % всех онкологических заболеваний имеют производственную природу. Однако ни работники, ни тем более работодатели часто даже не задумываются, что причиной столь впечатляющего числа смертей становятся не только специфические канцерогенные субстанции, такие как радон, кристаллы окиси кремния или бензолы, использующиеся лишь в отдельных отраслях (строительстве, горной промышленности и т. д.), но и табачный дым курящих сослуживцев, выхлопные газы автомобилей под окном офиса или же мелкая древесная пыль на деревообрабатывающих производствах. Выявление, детальное исследование и нормативное ограничение допустимости использования подобных веществ на производстве позволило бы существенно снизить или вообще исключить их негативное воздействие на здоровье работников. Причем достичь этого можно как организационными методами, так и путем совершенствования производственного оборудования и производственных процессов.

Сходная ситуация имеет место и в случае репродуктивных токсинов, к которым относятся тяжелые металлы, органические раство-

рители, пестициды, гербициды, анестетические газы и некоторые антираковые препараты, используемые в здравоохранении. Однако в этом случае требуются еще более глубокие и долгосрочные исследования, так как до последнего времени никакой статистики в данной области не велось, и ни медикам, ни юристам пока не ясен ни полный перечень таких токсинов, ни механизмы их воздействия на человека и возможной защиты от них, ни потенциальные группы риска.

Отдельную категорию в составе первой группы физиологических проблем представляют собой биологические риски, связанные с распространением новых неизлечимых или трудноизлечимых инфекционных заболеваний (СПИДа, гепатитов, специфических лихорадок и др.), а также с возрождением некогда побежденных инфекций (сибирской язвы, чумы, туберкулеза и проч.), приобретших в наше время новые каналы распространения и новые, устойчивые к традиционным медикаментам формы. Наибольшему риску в этом случае подвергаются работники медицинских лечебных и исследовательских учреждений, фармацевтической промышленности, а также персонал любых организаций, осуществляющих обслуживание населения (среди которого могут оказаться переносчики инфекции) или принимающих большое количество грузов или почты (в которых также могут содержаться болезнетворные организмы и субстанции).

Проблема негативного воздействия микроорганизмов на здоровье работников характерна и для производств, занимающихся переработкой отходов, а также для сельского хозяйства. Такие отрасли на сегодняшний день практически лишены единых рекомендаций, направленных на исключение подобных рисков, поэтому разработка соответствующих стандартов в этой области представляется одной из первоочередных задач и для отдельных государств, и для международного сообщества в целом.

2.7.5. Проблема питания работников на производстве

Интересно, что не так давно канадские исследователи подметили в вопросе физиологических производственных рисков еще один, достаточно курьезный аспект, а именно – проблему питания работников на производстве. Эта проблема также имеет многокомпонентную структуру.

С одной стороны, в законодательстве, коллективно-договорных или локальных актах необходимо предусмотреть обязанности работодателя по обеспечению работникам возможности полноценного питания в течение рабочего дня (собственная кухня или столовая на

предприятия, предоплаченное или льготное питание в сторонних организациях, разумная организация рабочего времени и времени отдыха и др.), возможности для нормального хранения продуктов питания (холодильные агрегаты, гигиенические стандарты в отношении соответствующих помещений и др.).

С другой стороны, некоторая ответственность лежит и на работнике. Он должен сам побеспокоиться о выборе продуктов, способных обеспечить его необходимыми веществами без нарушения пищеварения и здоровья, а также озаботиться правильной упаковкой и хранением принесенных с собой продуктов.

2.7.6. Риск работы с компьютером

Целый ряд нетривиальных рисков охватывает и вторая группа физиологических проблем современной производственной среды. Так, ускорение производственных процессов, необходимость долгое время проводить в одном и том же положении и (или) совершать однообразные операции вызывает у работников весьма широкий спектр нарушений в работе опорно-двигательного аппарата. Наиболее наглядный пример таких процессов представляет сидячая работа за компьютером, предполагающая, как правило, еще и однотипные движения пальцев и рук при наборе текста. Для решения этих проблем также необходимы тщательные исследования. Такие исследования уже ведутся в направлении разработки нового, эргономичного дизайна рабочих мест, перестройки производственных процессов и создания новых технологий, позволяющих уменьшить нагрузку на опорно-двигательный аппарат работников.

Нельзя не отметить, что этот аспект охраны труда приобретает особую важность на фоне общемировой тенденции старения рабочей силы, расширяющей границы группы риска в данной области. Некоторые сложности вносит и глобализация, ведущая к расширению притока рабочих-мигрантов из развивающихся стран, не знакомых ни с новыми технологиями, ни с правилами безопасной работы, применяемыми в странах приема. В то же время при разработке соответствующих стандартов необходимо учитывать и активную интеграцию инвалидов в современные производственные процессы. Несомненно, что эта группа работников имеет определенные специфические требования к физиологическим аспектам труда.

2.7.7. Психология производственной среды

Второе крупное направление в современной концепции охраны труда охватывает различные аспекты психологического климата на производстве, или так называемой психологии производственной среды. Здесь наиболее выделяются следующие проблемы:

- исключение производственных стрессов;
- обеспечение баланса между работой и частной жизнью работников;
- исключение физической и психологической жестокости на производстве;
- изучение воздействия психологических и организационных факторов на уровень производственного травматизма и на другие аспекты производства.

Вся идея психологии производственной среды направлена прежде всего на исключение производственных стрессов, так как, по мнению специалистов, именно стресс нередко становится причиной производственных ошибок и травм. В состоянии стресса у человека нередко нарушается сон, координация движений, способность принимать решения, снижается общая работоспособность и эффективность трудовой деятельности. Таким образом, сократив воздействие всех перечисленных стрессогенных факторов, мы можем получить не только существенное улучшение качества работы, но и заметное снижение производственного травматизма, а следовательно и сопутствующих финансовых затрат.

Одним из таких факторов служит недостаточный баланс между работой и частной жизнью работников. Несомненно, новые условия труда – высокая мобильность бизнеса, жесткие сроки, карьерные амбиции, диверсификация типов трудовых договоров и др. – вызывают объективные трудности с обеспечением такого баланса. Так же отрицательно действуют на человека низкооплачиваемые работы и неквалифицированный труд в целом. И там, и там работники склонны перерабатывать, а работодатель – предъявлять завышенные требования к работникам. И там, и там работник нередко тратит на завершение определенного проекта или фрагмента работы вечер или ночь, вместо того чтобы отдохнуть, пообщаться с друзьями и родственниками, принять участие в социальной жизни. В свое время ряд стран законодательно установили специфические долгосрочные отпуска для восстановления здоровья работников, чьи трудовые функции предполагают повышенную психологическую нагрузку (так называемые

sabbaticals). Однако сегодня, похоже, такой отпуск требуется 2/3 всей рабочей силы в мире.

Так, статистика утверждает, что рабочее время дистанционно работающих лиц намного превышает стандартные 40 часов в неделю и практически в каждом втором случае включает какое-то количество ночного труда, поскольку днем такой работник обычно либо работает где-то еще, либо решает свои личные проблемы. Вред, который подобная практика наносит здоровью работников, ими самими часто не принимается во внимание. Однако если работодатель заинтересован в использовании дистанционного труда, ему придется строить специализированную схему обеспечения охраны такого труда. В противном случае есть риск получить группу работников, функционирующую неэффективно и нестабильно, а то и вовсе распадающуюся на глазах.

Серьезное внимание уделяется сегодня специалистами и вопросам жестокости на производстве. Что интересно, физическая и психологическая жестокость, которая в недавнем прошлом считалась проблемой скорее дисциплинарной, сегодня также входит в сферу охраны труда. Оба вида жестокости взаимосвязаны и часто встречаются в совокупности. Физическая жестокость проявляется чаще всего в непосредственном физическом воздействии на работника (нападении, нанесении телесных повреждений, применении физической силы для принуждения работника к выполнению каких-либо действий и т. д.).

Психологическая жестокость наиболее часто проявляется в виде моббинга/буллинга, т. е. запугивания, а также в виде харассмента. Последний нередко расшифровывают как «сексуальное домогательство», несмотря на то, что в общем случае он может быть вовсе лишен сексуального аспекта и представлять собой просто те или иные систематические и необоснованные приставания со стороны коллег или руководства (например, по национальному или возрастному признаку).

Разговор на повышенных тонах, «непарламентские выражения» в адрес коллег или подчиненных, регулярные розыгрыши, нереальные сроки выполнения работы или просто невыполнимые производственные задания (превышающие физические, физиологические, психологические, ментальные или чисто профессиональные возможности работника), недопустимые комментарии относительно внешности или взглядов человека на жизнь, перегрузка или недогрузка работой, вызывающая, соответственно, ощущение паники или собственной никчемности – все это представляет собой типичные примеры харассмента, негативные последствия которого уже хорошо известны за рубежом специалистам по охране труда и судам. Поэтому виновные в

подобных недружелюбных актах сегодня все чаще оказываются справедливо наказаны, а число случаев харассмента постепенно сокращается.

В свою очередь, к буллингу нередко относят практику «посвящения в работники» новичков и «дедовщину», в большей степени характерные для небольших предприятий и для отраслей, предполагающих тяжелый физический труд. Надо отметить, что и буллинг, и харассмент также входят в категорию стрессогенных факторов производственной среды. В качестве специфических методов борьбы с этими явлениями зарубежная практика предлагает, главным образом, разработку и последовательное проведение в жизнь жесткой корпоративной политики нетерпимости к подобным проявлениям психологического давления. Кроме того, государственные органы нередко рекомендуют и поддерживают создание на предприятиях специализированных консультативных центров для защиты прав работников, ставших жертвами психологического давления. В ряде стран определенные программы борьбы с практикой жестокости на производстве реализуются и на уровне неправительственных организаций, нередко развертывающих весьма шумные кампании по дискредитации предприятий, допускающих подобное отношение к персоналу.

2.7.8. Управленческие аспекты охраны труда

Особняком в новой концепции охраны труда стоят управленческие аспекты охраны труда. В частности, отдельную проблему представляют собой количественные характеристики работодателя. Хорошо знакомое нам нежелание малого бизнеса и работодателей - физических лиц заниматься обеспечением соответствующих условий труда характерны и для большинства стран мира. По данным европейского статистического агентства Eurostat, производственный травматизм на малых предприятиях практически в два раза выше, чем в крупных фирмах. Причина столь неблагоприятной ситуации, как правило, – банальная нехватка средств.

Мелкие работодатели часто измучены непрекращающимся потоком сиюминутных проблем своего небольшого бизнеса, поэтому превентивные меры и долгосрочное планирование отходят на задний план. В этом случае самым действенным средством служит государственная поддержка положительных примеров обеспечения безопасных и здоровых условий труда, а также неизменно работающий и уже упоминавшийся выше принцип социальной ответственности бизнеса, позволяющий компаниям и государству использовать экономические рычаги

принуждения своих контрагентов к соблюдению норм по охране труда. Таким образом, бизнес, для которого характерно несознательное отношение к условиям труда, постепенно вытесняется с рынка.

К сожалению, и крупные компании также не идеальны. Их сложные организационные и управленческие структуры обычно испытывают трудности с формированием корпоративной системы охраны труда, имеющей четкую иерархию, соответствующую структуре самой корпорации. Нередко они и вовсе отказываются от самостоятельной реализации данной функции, перепоручая ее специализированным фирмам. Однако здесь может проявиться обратный эффект, поскольку такие фирмы не всегда хорошо осведомлены о специфических рисках данного вида деятельности, причем каналы поступления информации в такой системе нередко отсутствуют или же не функционируют.

У крупных корпораций есть и свои очевидные плюсы. Как правило, крупные компании используют более современное и безопасное оборудование, более безопасные для здоровья материалы и более комфортные и гигиеничные помещения. Кроме того, обычно такие компании способны предложить работникам более существенные компенсации за возможный ущерб здоровью, включая как денежные выплаты, так и организационные мероприятия – например, оплату услуг частного лечебного учреждения, абонемента в фитнес-клуб или посещения психоаналитика. Свои преимущества имеет и упомянутая уже практика передачи вопросов охраны труда сторонней фирме, сама по себе предполагающая выбор наиболее эффективного предприятия. Таким образом, крупные корпорации в какой-то мере могут служить в этом отношении ориентиром для малого бизнеса.

В обеспечении безопасных и здоровых условий труда все время возникают новые проблемы. Сравнительно недавно мировое сообщество заговорило об охране труда в сфере атипичных трудовых договоров. Действительно, при дистанционном труде (телеработе) чрезвычайно трудно гарантировать работнику нормальные условия труда и еще сложнее контролировать поддержание рабочего места и производственной среды в безопасном и здоровом состоянии. Развитые страны обычно обязывают такого работодателя проводить с дистанционно трудящимися работниками инструктаж в отношении возможных негативных факторов, а также методов защиты от их воздействия на здоровье. Как правило, работодатель несет определенную ответственность в отношении условий труда таких сотрудников, в связи с чем законодательство предоставляет ему возможность проводить как предварительные, так и регулярные инспекционные проверки их ра-

бочих мест на предмет соответствия требованиям профессиональной безопасности и здоровья. Впрочем, если дистанционное рабочее место находится в частном доме, вторгаться туда без разрешения работника разрешается отнюдь не во всех странах.

Во многом сходная ситуация складывается и в сфере обеспечения безопасных и здоровых условий труда лиц, работающих по срочным трудовым договорам или в режиме неполного рабочего времени. В этом случае нередко обе стороны договора расценивают краткосрочный характер их трудовых отношений как достаточное основание для уклонения от соблюдения соответствующих норм. Так, работодатель склонен полагать излишними затраты на обеспечение достойных условий труда временным работникам, а также на их инструктаж. В то же время и сами работники склонны пренебрегать защитными мерами, поскольку воздействие неблагоприятных производственных факторов кажется им незначительным ввиду ограниченного срока трудового договора или меньшей продолжительности рабочего времени.

Эффективных средств противодействия этому пока не найдено. На данном этапе страны с развитой рыночной экономикой успели лишь выявить такой негативный фактор. Сегодня основные попытки смягчить ситуацию идут главным образом в направлении развития принципа социальной ответственности бизнеса и общего повышения правовой культуры общества, в том числе и в части обеспечения безопасных и здоровых условий труда. Однако заметных результатов пока не видно. Остается лишь надеяться, что жизнь со временем подскажет более действенный способ заставить стороны таких договоров уделять должное внимание вопросам охраны труда.

Традиционно проблематичным остается и обеспечение безопасных и здоровых условий труда заемного персонала. В этом случае мы имеем комплексную психолого-юридическую проблему распределения ответственности между агентством и принимающим работодателем. По мнению зарубежных юристов, в обязанности агентства следует включать как минимум три обязательных элемента:

- 1) оформление работнику страхового полиса по профессиональным заболеваниям и травматизму;
- 2) проведение общего и специального инструктажа в отношении соблюдения требований безопасности и поддержания здоровых условий труда;
- 3) обеспечение работника средствами индивидуальной защиты.

Принимающий же работодатель в этом случае отвечает за мониторинг и поддержание безопасных и здоровых условий труда непосредственно на рабочем месте работника.

В контексте организационных вопросов нельзя не упомянуть и принципиально новые риски, можно сказать, приметы нового века. К таким рискам, безусловно, относится угроза здоровью, вызванная возможностью террористических актов. Конечно, случаи, подобные теракту 11 сентября, требуют серьезного вмешательства профессионалов – например, архитекторов и специалистов в области самолетостроения, силами которых возможно снизить угрозу подобной опасности для лиц, обслуживающих различные транспортные средства и работающих в крупных офисных или производственных центрах. Однако угрозы наподобие рассылки по почте спор сибирской язвы или использования террористов-самоубийц вполне могут быть сокращены силами самих работников и работодателей на базе грамотно выстроенных превентивных технологий.

Определенная работа по сокращению производственных рисков требуется и в деятельности служб, обеспечивающих помощь при чрезвычайных ситуациях (наводнениях, землетрясениях, техногенных катастрофах, терактах и проч.), число которых в последние годы стремительно растет. Эта деятельность содержит повышенное число рисков, причем риски эти чрезвычайно слабо поддаются прогнозированию. Так, для работ по разбору завалов (например, образовавшихся в результате разрушения зданий) характерно поднятие больших фрагментов строительного «мусора» неизвестного веса и прочности, опасность обрушения оставшихся фрагментов здания, повышенная запыленность и зараженность микроорганизмами, непредсказуемые излучения, а также истечения ядовитых и взрывоопасных жидкостей и газов из разрушенных взрывом емкостей и оборудования, сильно нагретые или неустойчивые, хрупкие поверхности, а также общая непредсказуемость существующих в конкретном случае рисков.

Новые грани опасностей в этой сфере продемонстрировал ураган Катрина, по результатам которого американскими специалистами выявлен целый ряд нетривиальных профессиональных рисков, среди которых опасность заражения работников спасательных служб микробами и бактериями, быстро распространившимися в разрушенных и затопленных населенных пунктах, угроза непосредственного физического насилия от местного населения и мародеров, а также общий тяжелый психологический климат, характерный для такого вида работ.

Эти угрозы более чем очевидны, поэтому власти государств, столкнувшихся с подобными проблемами, стремятся реагировать на

них максимально оперативно, выпуская информационные материалы еще до законодательного урегулирования соответствующих стандартов. Так, в частности, в отношении разбора завалов «башен-близнецов» в Нью-Йорке департамент труда США объединил для анализа и предотвращения соответствующих производственных рисков целый ряд крупнейших учреждений и предприятий города, выпустив по результатам совместных консультаций специальное иллюстрированное руководство по обеспечению профессиональной безопасности и здоровья всех работников, которые так или иначе вынуждены были участвовать в этих работах.

2.7.9. Пути повышения общей культуры труда и здоровья работников

Как мы видим, несмотря на постоянные исследования и разработки ученых, новая концепция охраны труда еще не имеет окончательной формулировки и продолжает развиваться как в направлении изучения рисков, так и в направлении определения наиболее эффективных методов борьбы с ними. На практике основные обязанности по повышению превентивной культуры в сфере обеспечения безопасности и здоровья на производстве, а также первичное выявление рисков и нормативное закрепление методов борьбы с ними лежат на сторонах трудовых отношений. Однако в этом деле они не одиноки. Среди специализированных институтов, в компетенцию которых входит реализация новой концепции охраны труда, есть традиционные органы, отвечающие за безопасность и здоровье на производстве. В большинстве стран государственный сектор, занимающийся этими вопросами, представлен специализированными бюро и инспекциями. В ряде стран на предприятиях имеются и негосударственные структуры в виде двусторонних комитетов, состоящих из представителей работников и работодателей.

В компетенцию инспекций и двусторонних комитетов обычно входит непосредственное выявление угроз, их экспертиза, сбор необходимых данных, проведение консультаций и тренингов, реализация образовательных и информационных проектов в области охраны труда, разработка рекомендаций и методов предотвращения негативных последствий выявленных угроз, а также проведение собственных инспекций рабочих мест на предмет их соответствия требованиям безопасности и здоровья работников.

При этом, как известно, в большинстве стран инспекционные проверки предприятий не требуют согласия работодателей, поэтому они стараются всегда быть в курсе последних разработок в сфере профессиональной безопасности и здоровья. Ведь при несоответствии предприятия действующим стандартам инспектор вправе наложить весьма крупный штраф, передать дело в суд или, как минимум, потребовать отключения опасного оборудования, перевода работников с опасного места работы.

В отдельных странах такое право предоставлено инспекторам, даже если угроза не является неизбежной и очевидной. В то же время идеи развития превентивного подхода и повышения общей культуры профессиональной безопасности и здоровья, провозглашенные новой концепцией охраны труда, все еще нуждаются в подкреплении силовыми методами в виде крупных административных и уголовных штрафов или угрозы тюремного заключения. Так, в отдельных провинциях Канады штрафы за подобные правонарушения могут достигать 1 млн долл., а в Австралии лица, виновные в смерти работника на производстве, могут провести в тюрьме до 25 лет. Эти методы доказали свою действенность и отказываться от них не считается целесообразным даже в рамках новой концепции охраны труда.

В то же время нельзя не отметить, что идеология социальной ответственности бизнеса постепенно снижает значимость примитивной системы наказаний, в том числе и в сфере охраны труда. Нередко именно крупные корпорации подают пример оперативного выявления новых рисков и нормативного закрепления методов борьбы с ними, задавая тон всему мировому сообществу. В интересах гармонизации бизнес-процессов такие компании все чаще стремятся к социальному сотрудничеству как с собственными работниками, так и с представляющими их организациями национального и международного уровня, активно участвуют в разработке целостных и эффективных систем обеспечения профессиональной безопасности и здоровья. Именно крупные корпорации нередко становятся инициаторами внедрения новой концепции охраны труда, поставляя данные для ее корректировки и совершенствования. И это также укладывается в рамки новой концепции охраны труда, предусматривающей использование любых действенных инструментов.

Поэтому не столь важно, откуда пришла инициатива по улучшению производственной среды. Главное, чтобы эта инициатива носила профессиональный и эффективный характер.

2.7.10. Психические свойства человека, влияющие на безопасность

Психология – это наука о психическом отражении действительности в процессе деятельности человека. В психологии выделяется несколько отраслей, в том числе психология труда, инженерная психология, психология безопасности. Объектом психологии безопасности как науки являются психологические аспекты деятельности. Предметом психологии безопасности являются психические процессы, состояние и свойства человека, влияющие на условия безопасности.

Психические процессы составляют основу психической деятельности и являются динамическим отражением действительности. Без них невозможно формирование знаний и приобретение жизненного опыта. Различают познавательные, эмоциональные и волевые психические процессы (ощущения, восприятия, память и др.).

Психическое состояние человека – это относительно устойчивая структурная организация всех компонентов психики, выполняющая функцию активного взаимодействия человека с внешней средой, представленной в данный момент конкретной ситуацией. Психические состояния человека отличаются разнообразием и временным характером, определяют особенности психической деятельности в конкретный момент и могут положительно или отрицательно сказываться на течении всех психических процессов. В процессе деятельности реакция организма на внешние изменения не остается постоянной. Организм стремится приспособиться к изменяющимся условиям деятельности, преодолеть трудности и опасности.

Стресс проявляется во всеобщем адаптационном синдроме как необходимая и полезная реакция организма на резкое увеличение его общей внешней нагрузки. Он состоит в целом ряде физиологических сдвигов в организме, способствующих повышению его энергетических возможностей и успешности выполнения сложных и опасных действий. Поэтому сам по себе стресс является не только целесообразной защитной реакцией человеческого организма, но и механизмом, содействующим успеху трудовой деятельности в условиях помех, трудностей и опасностей.

Стресс оказывает положительное влияние на результаты труда лишь до тех пор, пока он не превысил определенного критического уровня. При превышении же этого уровня в организме развивается так называемый процесс гипермобилизации, который влечет за собой нарушение механизмов саморегуляции и ухудшение результатов деятельности, вплоть до ее срыва. Гипермобилизация организма приво-

дит к чрезмерным формам психического состояния, которые называются дистрессом или запредельными формами. Можно выделить два типа запредельного психического напряжения – тормозной и возбудимый.

Тормозной тип характеризуется скованностью и замедленностью движений. Специалист не способен с прежней ловкостью производить профессиональные действия. Снижается скорость ответных реакций. Замедляется мыслительный процесс, ухудшается память, проявляются рассеянность и другие отрицательные признаки, несвойственные данному человеку в спокойном состоянии.

Возбудимый тип проявляется гиперактивностью, многословностью, дрожанием рук и голоса. Операторы совершают многочисленные, не диктуемые конкретной потребностью действия. Они проверяют состояние приборов, поправляют одежду, растирают руки, в общении с окружающими они обнаруживают раздражительность, вспыльчивость, несвойственную им резкость, грубость, обидчивость. Длительные психические напряжения и особенно их запредельные формы ведут к выраженным состояниям утомления.

Умеренное напряжение – нормальное рабочее состояние, возникающее под мобилизирующим влиянием трудовой деятельности. Это состояние психической активности является необходимым условием успешного выполнения действий и сопровождается умеренным изменением физиологических реакций организма, проявляется в хорошем самочувствии, стабильном и уверенном выполнении действий. Умеренное напряжение соответствует работе в оптимальном режиме. Оптимальный режим работы осуществляется в комфортных условиях, нормальной работе технических устройств. В оптимальных условиях промежуточные и конечные цели труда достигаются при невысоких нервно-психических затратах. Обычно здесь имеют место длительное сохранение работоспособности, отсутствие грубых нарушений, ошибочных действий, отказов, срывов и других аномалий.

Повышенное напряжение сопровождает деятельность, протекающую в экстремальных условиях, требующих от работающего максимального напряжения физиологических и психических функций, резко выходящего за пределы физиологической нормы.

Экстремальный режим – это работы в условиях, выходящих за пределы оптимума. Отклонения от оптимальных условий деятельности требуют повышенного волевого усилия или, иначе говоря, вызывают напряжение.

Монотония – напряжение, вызванное однообразием выполняемых действий, невозможностью переключения внимания, повышенными требованиями как к концентрации, так и к устойчивости внимания.

Политония – напряжение, вызванное необходимостью переключений внимания, частых и в неожиданных направлениях.

Физическое напряжение – напряжение организма, вызванное повышенной нагрузкой на двигательный аппарат человека.

Эмоциональное напряжение – напряжение, вызванное конфликтными условиями, повышенной вероятностью возникновения аварийной ситуации, неожиданностью либо длительным напряжением различных видов.

Напряжение ожидания – напряжение, вызванное необходимостью поддержания готовности рабочих функций в условиях отсутствия деятельности.

Мотивационное напряжение связано с борьбой мотивов, с выбором критериев для принятия решения.

Утомление – напряжение, связанное с временным снижением работоспособности, вызванное длительной работой.

2.7.11. Чрезмерные, или запредельные, формы психического напряжения

Чрезмерные формы психического напряжения часто называют запредельными. Они вызывают дезинтеграцию психической деятельности различной напряженности, что в первую очередь ведет к снижению индивидуального, свойственного человеку уровня психической работоспособности. В более выраженных формах психического напряжения утрачиваются живость и координация действий, могут проявляться непродуктивные формы поведения и другие отрицательные явления. В зависимости от преобладания возбудительного или тормозного процесса можно выделить два типа запредельного психического напряжения – тормозной и возбудимый.

Организация контроля за психическим состоянием работников необходима в связи с возможностью появления у специалистов особых психических состояний, которые не являются постоянным свойством личности, но, возникая спонтанно или под влиянием внешних факторов, существенно изменяют работоспособность человека. Среди особых психических состояний необходимо выделить пароксизмальные (бурная эмоция) расстройства сознания, психогенные изменения настроения и состояния, связанные с приемом психически активных

средств (стимуляторов, транквилизаторов), психотропных средств, уменьшающих чувства напряжения, тревоги, страха, алкогольных напитков.

Пароксизмальные состояния – группа расстройств различного происхождения (органические заболевания головного мозга, эпилепсия, обмороки), характеризующиеся кратковременной утратой сознания. При выраженных формах наблюдается падение человека, судорожные движения тела и конечностей. Современные средства психофизиологических исследований позволяют выявлять лиц со скрытой склонностью к пароксизмальным состояниям.

Психогенные изменения и аффективные состояния (кратковременная бурная эмоция – гнев, ужас) возникают под влиянием психических воздействий. Снижение настроения и апатия могут длиться от нескольких часов до двух месяцев. Снижение настроения наблюдается при гибели близких людей, после конфликтных ситуаций. При этом появляются безразличие, вялость, общая скованность, заторможенность, затруднение переключения внимания, замедление темпа мышления. Снижение настроения сопровождается ухудшением самоконтроля и может стать причиной производственного травматизма. Под влиянием обиды, оскорбления, производственных неудач могут развиваться аффективные состояния (аффект – взрыв эмоций). В состоянии аффекта у человека наблюдается эмоциональное сужение объема сознания. При этом наблюдаются резкие движения, агрессивные и разрушительные действия. Лица, склонные к аффективным состояниям, относятся к категории лиц с повышенным риском травматизма, их не должны назначать на должности с высокой ответственностью.

На ситуацию, воспринимаемую в качестве обидной, возможны следующие реакции:

– **конфликты** – реакция, возникающая, если человеку приходится выбирать между двумя потребностями, которые действуют одновременно. Такая ситуация возникает, когда необходимо считаться либо с потребностями производства, либо со своей безопасностью;

– **неудовлетворенность** – вид реакции, проявляющийся в виде состояния упадка агрессивности, жестокости, а иногда смирения. Например, человек болезненно пытающийся привлечь к себе внимание каким-либо способом, сопротивляется любой форме подчинения или совершает умышленные поступки, чтобы бросить вызов своему руководителю либо заслужить чье-либо одобрение;

– **поведение срыва** – при повторяющихся неудачах или при чрезвычайной ситуации человек может в некотором смысле отказаться-

ся от своих целей. Он доходит до отрицания некоторых внутренних и внешних потребностей. В этом случае у него будут проявляться реакции, похожие на смирение, пассивность;

– **тревога** (тревожное ожидание) – это эмоциональная реакция на опасность. Человек с трудом может определить объект или причины своего состояния. Лицо, находящееся в состоянии беспокойства, гораздо больше предрасположено к совершению ошибки или опасного поступка. Функциональная тревога может проявляться как ощущение беспомощности, неуверенности в себе, бессилия перед внешними факторами; преувеличения их угрожающего характера. Поведенческое проявление тревоги заключается в общей дезорганизации деятельности, нарушающей ее направленность;

– **страх** – эмоция, возникающая в ситуациях угрозы биологическому или социальному существованию индивида и направленная на источник действительной или воображаемой опасности. Функционально страх служит предупреждением о предстоящей опасности, побуждает искать путь ее избежание. Страх варьирует в достаточно большом диапазоне оттенков (опасение, боязнь, испуг, ужас). Страх может быть временным или же, наоборот, является чертой характера человека. Страх может быть адекватным и неадекватным степени опасности (последнее – свойство трусости и робости);

– **испуг** – безусловно рефлексорный «внезапный страх». Боязнь, напротив, всегда связана с осознанием опасности, возникает медленнее и дольше продолжается. Ужас – наиболее сильная степень проявления эффекта страха и подавления страхом рассудка.

Осознание опасности может вызывать различные формы эмоциональных решений. Первая их форма – реакция страха – проявляется в оцепенении, дрожи, нецелесообразных поступках. Эта форма реакции на опасность отрицательно сказывается на деятельности.

Нередко выраженный страх может тонизировать кору головного мозга и в сочетании с процессами мышления проявляться как разумный страх в виде опасения, осторожности, осмотрительности.

Паника – следующая форма страха. Она также отрицательно сказывается на деятельности человека. В этом случае страх достигает силы аффекта и способен навязывать стереотипы поведения (бегство, оцепенение, защитная реакция).

Перечисленные факторы постоянно или временно повышают возможность появления опасной ситуации или несчастных случаев, но это, однако, не означает, что их воздействие всегда ведет к созданию опасной ситуации или несчастному случаю. Иначе говоря, их не

следует однозначно рассматривать в качестве причин, непосредственно вызывающих опасность.

2.7.12. Влияние алкоголя на безопасность труда

Злоупотребление алкоголем является частой причиной несчастных случаев на производстве. По данным Всемирной организации здравоохранения, до 30 % травм, полученных на производстве, связано с употреблением алкоголя. Существуют определенные группы людей, наиболее подверженные производственному травматизму. Основными причинами возникновения несчастных случаев являются, прежде всего, несоблюдение правил безопасности труда и нарушения состояния здоровья, например переутомление, алкогольная интоксикация.

В процессе деятельности человек нередко нарушает правила безопасности, и в тех случаях, когда это происходит безнаказанно и без последствий для его здоровья, он постепенно привыкает к безнаказанности при нарушении таких правил.

Таким образом, может сформироваться привычка не только к опасности, но и к нарушению правил безопасности. На отношение к правилам безопасности в определенной мере оказывает влияние и уровень опасности работы, т. е. цена ошибки для работающего и окружающих. Например, при работах с высоким уровнем опасности повышенная ответственность людей, участвующих в проведении работ, тщательный отбор работников, обязательная подготовка их по правилам безопасности, контроль за состоянием их здоровья, строгий надзор за соблюдением правил безопасности – все это обеспечивает безаварийность.

Сложные условия современной производственной деятельности порой требуют от человека работы на пределе его способностей, и при этом снижение функциональных возможностей может служить причиной несчастного случая. При изучении связи травматизма с индивидуальными качествами человека было отмечено, что несчастным случаям в наибольшей мере подвержены люди с более подвижной и неуравновешенной нервной системой.

Алкоголь снижает установку к трудовой деятельности, ведет к недооценке окружающей обстановки (снижение осмотрительности, наблюдательности, сообразительности), вызывает эмоциональную неуравновешенность, импульсивность, склонность к риску. Как правило, причиной несчастного случая является не один какой-нибудь фактор, а сочетание нескольких неблагоприятных обстоятельств. В

этой связи роль психофизиологических качеств работника в возникновении несчастного случая нельзя рассматривать в отрыве от условий работы, ее организации, условий жизни.

Трудовой процесс, объединяя людей, всегда является фактором формирования определенных производственных отношений между членами трудового коллектива. В свою очередь, характер производственных отношений влияет на эффективность труда и в известной мере может повышать или снижать его безопасность. Известно, что в несчастные случаи чаще вовлекаются плохо дисциплинированные работники, люди, отличающиеся эгоцентричностью, безответственностью, не уважающие чужие авторитеты. Конфликты в личной жизни могут быть причиной травм у злоупотребляющих алкоголем, так как у них нередко складывается очень напряженная ситуация в семье и на работе. Во многом безопасность труда зависит от характера производственной деятельности. Каждая профессия имеет свои особенности и предъявляет к человеку свои специфические требования.

Злоупотребление алкоголем приводит к значительному повышению травм и несчастных случаев. У больных хроническим алкоголизмом наблюдаются ухудшения всех тех качеств, которые обеспечивают человеку известную защиту от несчастных случаев: ухудшается состояние здоровья, функциональное состояние нервной системы, органов чувств, быстрее наступает утомление, он становится невнимательным, беспечным. У него развиваются именно те черты характера, которые характерны для людей, наиболее подверженных несчастным случаям: недисциплинированность, безответственность, неаккуратность, привычка к несоблюдению установленных правил поведения, правил безопасности.

Травмам способствуют частая смена профессий, работа не по специальности, отсутствие интереса к выполняемому труду, т. е. все то, что часто наблюдается у людей, злоупотребляющих алкоголем.

2.7.13. Основные психологические причины травматизма

В каждом действии человека психологи выделяют три функциональные части: мотивационную, ориентировочную и исполнительную. Нарушение любой из этих частей влечет за собой нарушение в целом. Человек нарушает правила, инструкции потому, что либо он не хочет их выполнять, либо он не знает, как это сделать, либо он не в состоянии это сделать.

Таким образом, в психологической классификации причин возникновения опасных ситуаций и несчастных случаев можно выделить три класса:

– нарушение мотивационной части действий. Проявляется в нежелании выполнять определенные действия (операции). Нарушение может быть относительно постоянным (человек недооценивает опасность, склонен к риску, отрицательно относится к трудовым и (или) техническим регламентациям, безопасный труд не стимулируется и т. п.) и временным (человек в состоянии депрессии, алкогольном опьянении);

– нарушение ориентировочной части действий. Проявляется в незнании правил эксплуатации технических систем и норм по безопасности труда и способов их выполнения;

– нарушение исполнительной части. Проявляется в невыполнении правил (инструкций, предписаний, норм) вследствие несоответствия психических и физических возможностей человека требованиям работы.

Эта классификация показывает реальную возможность в соответствии с каждой группой причин возникновения опасных ситуаций и несчастных случаев назначить группу профилактических мероприятий в каждой части: мотивационная часть – пропаганда и воспитание; ориентировочная – обучение, обработка навыков; исполнительная – профессиональный отбор, медицинское обследование.

2.7.14. Антропометрические и энергетические характеристики человека

Антропометрические характеристики определяют размеры тела человека и его отдельных частей. Они необходимы при конструировании промышленных изделий и рабочих мест, организации труда и других работ в области научной организации труда. Антропометрические характеристики подразделяют на динамические, характеризующие движения, зоны досягаемости, и статические, к которым относятся размеры человека в статическом положении.

Для сравнения различных видов труда, проведения оздоровительных мероприятий необходима оценка тяжести труда.

Тяжесть труда – интегральное понятие, выражающее степень функционального напряжения организма при трудовом процессе. Соответственно нагрузка на организм при мышечных усилиях классифицируется как физическая тяжесть труда, эмоциональные нагрузки – как нервная напряженность. На практике используется несколько клас-

сификаций тяжести и напряженности труда. Каждая классификация имеет свое назначение. Так, в гигиене труда тяжесть труда по степени мышечной и нервной нагрузки подразделяют на четыре категории, определяемые по эргономическим критериям тяжести и напряженности труда (показатель мышечной и нервной нагрузки). Для оценки гигиенической эффективности проводимых оздоровительных мероприятий условия труда подразделяются на три класса (оптимальные, предельно допустимые, вредные и опасные).

При определении льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда используется нормирование гигиенических критериев оценки условий труда по показателям вредных и опасных факторов.

В зависимости от роли человека в производственном процессе различают следующие его функции:

- энергетическую, когда работник приводит в действие орудия труда;
- технологическую, когда работник соединяет предмет и орудие труда, непосредственно изменяя параметры предмета труда;
- контрольно-регулирующую, связанную с наблюдением и контролем за движением и изменением предмета труда, с наладкой и регулированием орудий труда и контролем за их функционированием;
- управленческую, связанную с подготовкой производства и реализацией производственного процесса.

Соблюдение эргономических требований к орудиям труда и создание благоприятной производственной обстановки непосредственно ведет к более эффективному использованию рабочего времени, росту производительности труда. Соответствие конструкции производственного оборудования организации рабочего места антропометрическим и физиологическим данным человека способствует рациональному взаимодействию между человеком и орудием труда и приводит к повышению работоспособности и эффективности трудовой деятельности.

Трудовые движения подразделяются на пять групп:

- движения пальцев;
- движения пальцев и запястья;
- движения пальцев, запястья и предплечья;
- движения пальцев, запястья, предплечья и плеча;
- движения пальцев, запястья, предплечья, плеча и корпуса.

Основой рабочего места являются пульта и панели, на которых размещены органы управления (кнопки и клавиши, тумблеры, поворотные ручки, маховики, вращающиеся переключатели, ножные педали) и средства отображения информации.

В современном производстве требования к человеку резко возрастают. При этом нередко возникает ситуация, когда надежность выполняемых функций человека уменьшается из-за быстро сменяющегося характера и условий труда, за которыми не успевает биологическая перестройка его организма. И часто теряет смысл увеличение технической части системы, так как надежность всей системы «человек – техника – среда» лимитируется только надежностью человека – самого незащищенного и сложного звена системы. Рабочее место представляет собой наименьшую целостную единицу производства, где взаимодействуют три основных элемента труда: предмет, средства и субъект труда.

Организация рабочего места – это результат проведения системы мероприятий по функционированию и пространственному размещению основных и вспомогательных средств труда для обеспечения оптимальных условий трудового процесса.

Оснащение рабочего места включает все элементы, необходимые для решения работающим поставленных перед ним производственных задач. К ним относятся основные и вспомогательные средства труда и техническая документация.

Основные средства труда – это основное оборудование, с помощью которого человек выполняет трудовые операции.

Вспомогательные средства труда подразделяются по назначению на технологическую и организационную оснастку. Технологическая оснастка обеспечивает эффективную эксплуатацию основного производственного оборудования на рабочих местах (средства заточки, ремонта, наладки, контроля и т. д.). Организационная оснастка обеспечивает эффективную организацию труда человека путем создания удобств и безопасности в эксплуатации и обслуживании основного производственного оборудования. В состав организационной оснастки входят: рабочая мебель (верстаки, инструментальные тумбочки, сиденья и т. д.); устройства и приспособления для транспортировки и хранения предметов труда (лифты, поддоны и т. д.); средства сигнализации, связи, освещения, тара, предметы для уборки рабочего места и т. д.

Пространственная организация рабочего места должна обеспечивать:

- соответствие планировки рабочего места санитарным и противопожарным нормам и требованиям;
- безопасность работающих;
- возможность выполнения основных и вспомогательных операций в рабочем положении, соответствующем специфике трудового

процесса, в рациональной рабочей позе и с применением наиболее эффективных приемов труда;

– свободное перемещение работающего по оптимальным траекториям;

– достаточную площадь для размещения оборудования, инструмента, средств контроля, деталей и т. д.

Обязательным условием является то, что на рабочем месте должны находиться только те технические средства, которые необходимы для выполнения рабочего задания, и располагаться они должны в пределах границ досягаемости, в целях исключения частых наклонов и поворотов корпуса работающего.

Контрольные вопросы

1. В чем заключаются квалификационные требования в сфере охраны труда и промышленной безопасности к руководителям и специалистам организаций?

2. Перечислите должностные обязанности работников по обеспечению требований охраны труда и промышленной безопасности.

3. Какие основные взаимные обязательства сторон могут включаться в соглашение по вопросам охраны труда?

4. В чем заключается процесс управления охраной труда и промышленной безопасностью в организации?

5. Чем необходимо руководствоваться при планировании мероприятий по охране труда?

6. На чем основывается стратегия в области профессиональной безопасности и сохранения здоровья?

7. В чем заключаются проблемы психологии производственной среды?

8. Приведите основные аспекты управления охраны труда и промышленной безопасности.

9. К чему приводят длительные психические напряжения и особенно их запредельные формы?

10. Приведите основные психологические причины производственного травматизма.

11. В чем заключается особенность антропометрических и энергетических характеристик человека?

3. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ УСЛОВИЙ ТРУДА

3.1. Программа производственного контроля

Слежение за соответствием производственного процесса требованиям правил гигиены и охраны труда основано на результатах объективных оценок (лабораторно-инструментальные исследования). Для этого должны быть привлечены аттестованные или аккредитованные в области охраны труда лаборатории. Их основное назначение – проведение аттестации рабочих мест и текущий лабораторно-инструментальный контроль, т. е. производственный контроль над соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-эпидемических (профилактических) мероприятий (СП 1.1.1058-01).

Программа производственного контроля согласовывается с территориальным органом Федеральной службы в сфере защиты потребителей и благополучия человека. Принципом организации производственного контроля является отбор проб и выполнение замеров в характерных условиях работы, т. е. условиях, установленных для предприятия, для рабочего места. Конечный смысл такого контроля – обеспечение установленных нормативов. Для оценки фактических условий труда, характеризующихся возможными нарушениями, установленных для каждого конкретного условия требований, контрольные исследования должны проводиться в реальных условиях с фиксацией отклонений от нормальной эксплуатации. Наличие такой информации позволяет рассчитать риск заболевания и судить об уровне воздействия на здоровье (табл.).

Оценка условий труда должна лежать в основе решений по изменению в технологии ведения производственного процесса, замене техники, принятию мер по локализации вредных производственных факторов, изоляции неблагоприятных процессов. При невозможности по разным причинам выполнения указанных работ либо недостижении необходимой эффективности следует прибегать к использованию коллективных средств защиты (отопление, вентиляция и др.). На предприятии должны быть установлены режимы эксплуатации средств коллективной защиты и назначены лица, ответственные за их выполнение.

Степени риска ущерба для здоровья работников

Класс условий труда	Категория профессионального риска	Срочность мероприятий по снижению риска
1. Оптимальный	Риск отсутствует	Меры не требуются
2. Допустимый	Пренебрежимо малый (переносимый) риск	Меры не требуются, но уязвимые лица нуждаются в дополнительной защите
3.1. Вредный	Малый (умеренный) риск	Требуются меры по снижению риска
3.2. Вредный	Средний (существенный) риск	Требуются меры по снижению риска в установленные сроки
3.3. Вредный	Высокий (непереносимый) риск	Требуются неотложные меры по снижению риска
3.4. Вредный	Очень высокий (непереносимый) риск	Работы нельзя начинать или продолжать до снижения риска
4. Опасный (экстремальный)	Сверхвысокий риск и риск для жизни, присущий данной профессии	Работы должны проводиться по специальным регламентам

В случаях, когда не удастся обеспечить соблюдение предельно допустимых величин вредных производственных факторов, решения о ведении работ могут быть приняты только при условиях установления режима труда и отдыха, разработанного на основе принципа «защиты временем», и использовании средств индивидуальной защиты. В первом случае необходимо иметь достаточно представительные материалы контрольных замеров, чтобы можно было провести достоверные расчеты риска, во второй – иметь характеристику условий труда на рабочем месте, что позволит назначить адекватные средства индивидуальной защиты и определить производственные операции, при которых они должны использоваться в обязательном порядке с соответствующей записью в инструкции по охране труда на профессию или вид работы.

Результатом оценки производственного контроля является количественная оценка степени риска ущерба для здоровья работников от действия вредных и опасных факторов производственной среды. Эти данные являются обоснованием для принятия управленческих решений по разработке средств профилактики (Р 2.2. 1766-03. Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки).

3.2. Обязанности работодателей по выполнению требований санитарного законодательства

Согласно ст. 11 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», индивидуальные предприниматели и юридические лица в соответствии с осуществляемой ими деятельностью обязаны:

- выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний и санитарно-эпидемиологических заключений, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор должностных лиц;

- разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия;

- обеспечивать безопасность для здоровья человека выполняемых работ и оказываемых услуг, а также продукции производственно-технического назначения, пищевых продуктов и товаров для личных и бытовых нужд при их производстве, транспортировке, хранении, реализации населению;

- осуществлять производственный контроль, в том числе посредством проведения лабораторных исследований и испытаний, за соблюдением санитарных правил и проведением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий при выполнении работ и оказании услуг, а также при производстве, транспортировке, хранении и реализации продукции;

- проводить работы по обоснованию безопасности для человека новых видов продукции и технологии ее производства, критериев безопасности и (или) безвредности факторов среды обитания и разрабатывать методы контроля над факторами среды обитания;

- своевременно информировать население, органы местного самоуправления, органы, осуществляющие государственный санитарно-эпидемиологический надзор, об аварийных ситуациях, остановках производства, нарушениях технологических процессов, создающих угрозу санитарно-эпидемиологическому благополучию населения;

- иметь в наличии официально изданные санитарные правила, методы и методики контроля факторов среды обитания;

- осуществлять гигиеническое обучение работников.

3.3. Ответственность за нарушение требований санитарного законодательства

Согласно ст. 6.3. Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях», нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, влечет предупреждение или наложение административного штрафа: на граждан – в размере от одного до пятисот рублей; на должностных лиц – от пятисот до одной тысячи рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пятисот до одной тысячи рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Согласно ст. 6.4. Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях», нарушение санитарно-эпидемиологических требований к эксплуатации жилых помещений и общественных помещений, зданий, сооружений и транспорта влечет наложение административного штрафа: на граждан – в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц – от одной тысячи до двух тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тысячи до двух тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

3.4. Правовые основы деятельности профсоюзов по обеспечению охраны труда

Правовые основы профсоюзной деятельности заложены Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 г. № 2491-1 (в редакции Федерального закона от 24.11.1995 г. № 176-ФЗ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ и другими нормативными правовыми актами.

В Трудовом кодексе РФ (ст. 212) указывается, что работодатель обязан обеспечить беспрепятственный допуск представителей обще-

ственного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 218) в состав комитета (комиссии) по охране труда входят представители профсоюзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. В состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве также включаются представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» наделяет профсоюзы полномочиями представлять и защищать права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а также коллективные права и интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзах, если профсоюзы наделены такими полномочиями в установленном порядке. Это право профсоюзов подтверждено Законом Российской Федерации от 11.03.1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (в редакции Федерального закона от 24.11.1995 № 176-ФЗ).

Эти законы устанавливают право профсоюзов, их объединений, первичных профсоюзных организаций и их органов на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников.

Эти важные правовые нормы, как правило, отражены в уставах профсоюзов и положениях о первичных профсоюзных организациях. Тем самым предотвращены конфликты в части правомочности профсоюзов представлять и защищать интересы работников независимо от их членства в профсоюзах.

Закон о коллективных договорах и соглашениях предоставляет право на ведение коллективных переговоров и иным уполномоченным работниками представительным органам, при этом профсоюзы имеют право выступать с инициативой о начале коллективных переговоров.

Профсоюзы наделены правом осуществлять контроль за выполнением коллективных договоров или соглашений.

Статья 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» дает профсоюзам право участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров. Они могут участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, с изменением условий труда,

невыполнением обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

К сфере охраны труда относятся трудовые споры по вопросам условий труда, предоставления льгот и компенсаций за работу во вредных и тяжелых условиях труда, обеспечения средствами индивидуальной защиты и другим вопросам, включенным в коллективный договор. В случае возникновения коллективного трудового спора профсоюзы могут выступать в качестве представителей работников и защищать их права, выработать требования работников, предъявлять их работодателю, участвовать в рассмотрении требований.

Профсоюзный комитет имеет право по просьбе члена профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться для защиты трудовых прав работников в органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры (разногласия между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных правовых актов об охране труда и условий трудового договора). Здесь рассматриваются такие вопросы, как возмещение вреда в связи с производственной травмой и профессиональным заболеванием, изменение условия труда, несоблюдение требований охраны труда на рабочем месте и т. д.

При разрешении индивидуальных трудовых споров права профсоюза отражены в ст. ст. 384, 385, 387, 391 Трудового кодекса РФ. Так, при образовании комиссии по трудовым спорам представители работников могут делегироваться представительными органами работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

Принятие в декабре 1993 г. новой Конституции РФ лишило профсоюзы права законодательной инициативы, однако в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» они сохранили возможность участвовать в законотворческой и нормотворческой работе в социально-трудовой сфере. Профсоюзы могут подготавливать предложения в проекты законодательных и иных нормативных правовых актов, участвовать в предварительных консультациях, экспертизе проектов законов и других нормативных правовых актов и их согласовании.

В соответствии со ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзам предоставлено право участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей природной среды, а также в разработке нормативных правовых актов, регламенти-

рующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовой кодекс РФ утверждают право профессиональных союзов осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Для осуществления контрольных функций профсоюзы правомочны создавать свои инспекции (правовую и техническую). Эти законы предоставляют определенные полномочия членам профсоюзных органов предприятий и вышестоящих профсоюзных органов, а также другим правомочным представителям этих органов. При осуществлении контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда они имеют право посещать и осматривать организации любых организационно-правовых форм и форм собственности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, требовать и получать от руководителей и иных должностных лиц предприятия, учреждения, организации соответствующие документы, сведения и объяснения, информацию о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве.

Право на информацию является одним из важнейших прав профсоюзов. Статья 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» гласит, что профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

Профсоюзные органы имеют право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений, органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

На основании Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзные органы в организациях, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер. Основы законодательства Российской Федерации об охране труда уточняют, что представления профсоюзных органов об устранении выявленных нарушений являются для работодателя обязательными к рассмотрению.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях проявления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязан незамедлительно выполнить такое требование.

Профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы имеют право обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве. Эти организации обязаны в месячный срок сообщить профсоюзному органу о принятых мерах.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предоставляет профсоюзам полномочия участвовать в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов.

Представители профсоюзов имеют право участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и проводить их самостоятельное расследование.

Профсоюзы в области охраны труда имеют право:

- объединять граждан в профессиональные союзы;
- получать содействие со стороны государственных органов организаций в деятельности профсоюзов;
- представлять интересы членов профсоюза по вопросам труда и другим социально-экономическим вопросам;
- проводить коллективные переговоры и заключение соглашения или коллективного договора от имени всех работников, выступать с инициативой о начале коллективных переговоров;
- осуществлять контроль над выполнением требований коллективных договоров и соглашений;
- участвовать в урегулировании трудовых споров;
- осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- создавать свои инспекции для осуществления контрольных функций;

- осуществлять общественный контроль за обеспечением социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- создавать совместные комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов;
- участвовать в законодотворческой и нормотворческой работе в области охраны труда;
- принимать участие в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и экологии;
- посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские и другие места работы на предприятии, в учреждении, организации, где работают члены этого профсоюза;
- получать всю необходимую информацию, касающуюся охраны и условий труда;
- проводить обсуждение полученной информации с приглашением представителей работодателей, их объединений, органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления;
- вносить в соответствующие организации предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, которые нарушают требования законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), проводить самостоятельное расследование;
- требовать от работодателя немедленного устранения нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, и одновременно обращаться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер;
- требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда при невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- участвовать в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

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

3.5. Техническая инспекция труда профсоюзов

Законодательство наделяет профессиональные союзы правом осуществлять надзор и контроль над соблюдением законодательства о труде и охране труда. Статья 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» гласит, что профсоюзы осуществляют профсоюзный контроль над состоянием охраны труда и окружающей природной среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции труда по охране труда, действующие на основании положений, утвержденных профсоюзами.

Для решения этих задач профсоюзы могут создавать технические инспекции труда.

Как правило, техническая инспекция труда состоит из технических (главных технических) инспекторов труда федерации профсоюзов и отраслевых профсоюзов.

Техническая инспекция труда профсоюзов:

– независима и самостоятельна в своих оценках состояния условий и охраны труда на производстве и экологической безопасности;

– взаимодействует в своей работе с профсоюзным и другим общественным активом, включая союзы специалистов по охране труда, организации ученых, общественных уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и совместные комитеты (комиссии) по охране труда, оказывает помощь профсоюзным комитетам и профсоюзному активу по охране труда;

– осуществляет деятельность в контакте с органами государственного управления, надзора и контроля в области охраны труда, правоохранительными и другими специально уполномоченными органами.

Техническая инспекция труда принимает участие:

– в разработке предложений в раздел «Охрана труда и экологическая безопасность» трехстороннего соглашения между объединениями профсоюзов, объединениями промышленников и предпринимателей и администрациями субъектов РФ и осуществлении контроля за их выполнением; разработке предложений по вопросам охраны труда и экологической безопасности в соглашениях на отраслевом, областном (краевом) и федеральном уровнях;

- разработке, совместно с профобъединениями, и согласовании нормативных актов по охране труда и экологии;
- разработке основных принципов и направлений политики в области охраны труда и экологии, определении мер по их реализации; внесении предложений по совершенствованию системы управления охраной труда, надзора и контроля за охраной труда и экологической безопасностью на отраслевом и региональном уровнях;
- проведении совместно с профсоюзным активом, органами исполнительной власти, Государственной инспекцией труда согласованных действий по реализации основных принципов и направлений государственной политики в области охраны труда и окружающей среды, планов и программ улучшения условий труда;
- информировании отраслевых профсоюзных объединений о новых законодательных и нормативных актах по охране труда и окружающей среды и изменениях к ним; информировании профсоюзных органов о законодательных и нормативных актах по охране труда и окружающей среды, принимаемых на местном и федеральном уровнях;
- осуществлении связи с органами средств массовой информации в целях пропаганды передового опыта в области охраны труда и экологии и информирования населения о состоянии условий и охраны труда и окружающей среды;
- осуществлении методического руководства и координации деятельности технических инспекций (технических инспекторов) отраслевых профобъединений;
- организации обучения и повышения квалификации технических (главных технических) инспекторов труда профсоюзов;
- оказании методической и консультационной помощи профсоюзным комитетам предприятий, их комиссиям, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда по вопросам охраны труда и экологии, в том числе при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений;
- проведении, совместно с профсоюзным активом, контроля правильности расходования средств, выделяемых на охрану труда и окружающей среды по коллективным договорам и соглашениям, а также средств общественных фондов по охране труда;
- контроле правильности и обоснованности предоставления льгот и компенсаций за работу при воздействии вредных и опасных производственных факторов и их соответствия действующему законодательству;
- представлении интересов работников по исковым заявлениям в суде в защиту прав работников на охрану труда и окружающей среды.

При наличии на предприятии нескольких профсоюзов порядок обслуживания предприятий профсоюзной технической инспекцией устанавливается на основе мнения трудового коллектива и первичных организаций предприятия и соглашения между соответствующими профсоюзными органами.

Технические (главные технические) инспекторы труда должны иметь высшее техническое образование и стаж практической работы по специальности не менее трех лет. Они проходят специальное обучение и периодически повышают квалификацию.

Технические (главные технические) инспекторы труда имеют право:

– беспрепятственно (по предъявлению удостоверения установленного образца) посещать организации независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и окружающей среды, проверки состояния условий, охраны труда, выполнения мероприятий, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, в том числе финансирования мероприятий по охране труда;

– осуществлять выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда и окружающей среды;

– предъявлять работодателю требования о приостановлении работ в цехах, других приравненных к ним подразделениях, на производственных участках и рабочих местах, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих;

– осуществлять контроль над состоянием производственной санитарии, санитарно-бытовых помещений, своевременным обеспечением в соответствии с установленными нормами работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;

– участвовать в экспертизе безопасности условий труда на предприятиях, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе обеспечения экологической безопасности на предприятии;

– принимать участие в подготовке материалов и предложений на выдачу работодателям (лишение их) лицензий и сертификатов на соответствие находящихся в их ведении предприятий и объектов требованиям охраны труда и окружающей среды;

– принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять самостоятельное их расследование, давать заключения о возмещении вреда, вызванного несчастными случаями и профессиональными заболеваниями;

– обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

– получать необходимую информацию от руководителей, должностных лиц и специалистов предприятий о состоянии условий и охраны труда, экологической безопасности, а также обо всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

– принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов, средств производства и транспортных средств в качестве членов комиссий и независимых экспертов;

– проверять организацию обучения и инструктажа работающих по охране труда;

– принимать участие в разработке и согласовании нормативных актов по охране труда и окружающей среды.

В соответствии со своими правами технические (главные технические) инспекторы труда:

– защищают интересы и законные права работников обслуживаемых предприятий на здоровые и безопасные условия труда, на получение компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда, на возмещение вреда, причиненного здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

– расследуют с участием профсоюзного актива и представителей работодателя случаи отказов трудящихся от выполнения работ в связи с неблагоприятными условиями труда, а также случаи расторжения трудовых договоров (контрактов) по указанной причине;

– оказывают помощь членам профсоюза и профсоюзным выборным органам в составлении исковых заявлений в судебные органы в защиту законных прав работников в области охраны труда и окружающей среды и представляют их интересы в судебных инстанциях при нарушении работодателями законодательства об охране труда и окружающей среды и ущемлении прав работников в этой области;

– вносят в соответствующие профсоюзные и хозяйственные органы предложения по улучшению условий и охраны труда, экологической безопасности работающих, а также о применении к должностным лицам экономических санкций за допущенные нарушения законодательства об охране труда и окружающей среды.

3.6. Совместные комитеты (комиссии) по охране труда

Одним из основных звеньев в организации работы по созданию здоровых и безопасных условий труда непосредственно на предприятиях, обеспечивающих активное участие в ней работников, их полномочных представителей и представительных организаций, являются совместные комитеты (комиссии) по охране труда.

Отраслевые профсоюзы совместно с министерствами (ведомствами), а также профсоюзные комитеты и администрация предприятий могут, на основании Рекомендаций Минтруда РФ, принимать свои Положения о совместных комитетах (комиссиях) по охране труда с учетом особенностей отрасли или предприятия, специфики форм собственности и хозяйственной деятельности.

При профкомах (по их решению) могут, как и ранее, создаваться комиссии по охране труда и окружающей среды, основными задачами которых являются:

– организация и осуществление контроля над соблюдением законных прав и интересов работников-членов профсоюза в области охраны труда и окружающей среды;

– принятие необходимых мер по устранению нарушений законодательства об охране труда и окружающей среды;

– организация и координация работы уполномоченных (доверенных лиц) профкома в осуществлении ими контроля за состоянием условий и охраны труда на производстве, соблюдением законодательства об охране труда и окружающей среды, выполнением предусмотренных коллективным договором или соглашением по охране труда мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

– организация периодических проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, производственных участках, в цехах, включая состояние радиационной обстановки (на радиоактивно загрязненных территориях), выдача руководителям обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений;

– определение степени вины пострадавшего при смешанной ответственности для определения размера возмещения вреда (ущерба), причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей;

– анализ состояния условий труда, производственного травматизма и профзаболеваний, оценка эффективности проводимых мероприятий по улучшению условий и охраны труда, подготовка предложений по их улучшению;

– участие в организации обучения уполномоченных (доверенных лиц) и членов совместного комитета (комиссии по охране труда);

– внесение в коллективный договор и соглашение по охране труда предложений по улучшению условий труда и состояния окружающей среды, выделению на эти мероприятия необходимых финансовых средств.

Комиссию возглавляет старший уполномоченный (доверенное лицо) профкома по охране труда, он может быть и заместителем председателя или членом профкома.

3.7. Уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда

Основным звеном общественного контроля над охраной труда непосредственно в коллективах являются уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

Участвуя в трудовом процессе и находясь среди работников своего производственного подразделения, уполномоченные могут осуществлять постоянный контроль над соблюдением работодателями законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, состоянием охраны труда, а также контроль над выполнением работниками их обязанностей в этой области.

3.8. Система контроля над состоянием условий и охраны труда в организации

Целью контроля над состоянием условий и охраны труда является предупреждение производственного травматизма, профзаболеваемости посредством осуществления комплекса мероприятий.

Организация должна устанавливать и своевременно корректировать методы периодической оценки соответствия состояния охраны труда действующему законодательству (государственным нормативным требованиям охраны труда), 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 организации 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 над соответствием целям охраны труда и выработки необходимых корректирующих и предупредительных действий;
- обследования состояния здоровья работников;
- мониторинг и регистрация данных о здоровье работников, подвергающихся определенным опасностям.

Организация должна 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.

Контроль над состоянием охраны труда является одним из главных элементов СУОТ и направлен:

- на проверку соответствия состояния условий труда работников государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выполнение руководителями и специалистами должностных обязанностей по охране труда;
- выявление и предупреждение нарушений и отклонений от требований государственных стандартов ССБТ, правил, норм, инструкций по охране труда;
- принятие эффективных мер по устранению выявленных недостатков.

Кроме того, при контроле над состоянием охраны труда анализируются результаты аттестации рабочих мест, делается оценка безопасности производства, эффективности средств коллективной и индивидуальной защиты.

Основными видами контроля являются:

- административно-общественный (оперативный) контроль;
- ведомственный контроль;
- государственный контроль;
- общественный контроль.

Административно-общественный (оперативный) контроль бывает, как правило, двух- и трехступенчатый.

Первая ступень – проводится непосредственным руководителем работ (мастером, сменным инженером, механиком, бригадиром и т. д.) непосредственно на участке, ежедневно перед началом работ

(в течение смены). Проверяется состояние рабочих мест, исправность оборудования, инструмента и приспособлений, работа вентустановок, состояние санитарно-бытовых помещений, наличие инструкций и плакатов по охране труда, обеспеченность и исправность средств индивидуальной защиты.

В случае обнаруженных недостатков принимаются меры к их устранению, с записью в журнале.

На второй ступени оперативный контроль осуществляется руководителем структурного подразделения (начальником цеха, лаборатории, службы и т. д.) с представителем комитета (комиссии) по охране труда, специалистами охраны труда и других служб подразделения с периодичностью не реже одного раза в месяц (день устанавливается исходя из графика проверок).

Контролируется состояние условий и охраны труда на одном из участков, при этом проверяется кроме перечня позиций первой ступени:

- исправность и соответствие производственных и вспомогательных помещений, оборудования, транспортных и грузоподъемных средств требованиям безопасной эксплуатации;
- своевременность проведения освидетельствований и испытаний защитных средств, оборудования, грузоподъемных машин, сосудов;
- выполнение графиков профилактических осмотров, ремонтов и т. д.;
- выполнение мероприятий по результатам аттестации рабочих мест и т. д.

Обнаруженные недостатки устраняются, делается запись в журнале. В случае невозможности выполнения какого-либо мероприятия, оформляется докладная (служебная) записка на имя главного инженера.

По результатам проверки издается распоряжение по подразделению с конкретными мерами и выводами.

На третьей ступени оперативный контроль проводится главным инженером предприятия (техническим директором) совместно с председателем комитета (комиссии) по охране труда, руководителем службы охраны труда и другими специалистами организации с периодичностью не реже одного раза в квартал. Контролируется состояние условий и охраны труда в одном из цехов (участков), при этом проверяется, кроме перечня позиций второй ступени:

- выполнение мероприятий по устранению недостатков, выявленных при второй ступени контроля;
- выполнение плановых мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе, мероприятий раздела «Охрана труда» коллективного договора, мероприятий по актам несчастных случаев,

а также выполнение приказов, распоряжений, указаний по охране труда, предписаний контрольно-надзорных органов и рекомендаций комитета (комиссии) по охране труда;

- организация обучения и проверок знаний руководителей и специалистов структурных подразделений;

- организация медицинских осмотров и других мероприятий лечебно-профилактического характера;

- выполнение других задач, решение которых входит в функции руководителей структурных подразделений и главных специалистов функциональных служб.

Результаты обследования (проверки) оформляются актом с изданием приказа по организации, итоги рассматриваются на производственном совещании проверенного структурного подразделения.

Генеральным директором один раз в год проводится комплексное обследование состояния охраны труда одного из структурных подразделений организации с обсуждением результатов проверок на совещании или общем собрании. По итогам проверки издается приказ.

Ведомственный контроль. Осуществляется вышестоящей организацией:

- при проведении комплексных проверок подведомственных организаций;

- при проведении целевых проверок состояния условий и охраны труда в подведомственных организациях;

- по заявлениям работников подведомственных организаций.

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

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

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

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

Общественный контроль. В соответствии со ст. 370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля над соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль над соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

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

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

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

– принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

– принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

– принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

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

Для обеспечения общественного контроля над соблюдением законных прав и интересов работников в сфере охраны труда во всех структурных подразделениях организации избираются уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями – индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

На основании рекомендаций Минтруда РФ организации могут разрабатывать положения об уполномоченных, учитывающие специфику форм собственности и хозяйственной деятельности.

При организации общественного контроля над охраной труда в организации необходимо принимать во внимание, что успешное выполнение уполномоченными поставленных задач и функций возможно при условии оказания им необходимой помощи и поддержки со стороны администрации организации, профсоюзных и иных уполномоченных работниками представительных органов, органов государственного контроля и надзора, инспекции профсоюзов.

Институт уполномоченных создается для организации общественного контроля над соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда на предприятиях и в организациях всех

форм собственности независимо от сферы их хозяйственной деятельности, ведомственной подчиненности и численности работников.

В зависимости от конкретных условий производства в структурном подразделении может быть избрано несколько уполномоченных. Численность, порядок их избрания и срок полномочий могут быть оговорены в коллективном договоре или ином другом совместном решении работодателя и представительного органа работников. Выборы уполномоченных рекомендуется проводить на общем собрании трудового коллектива на срок не менее 2 лет. Не рекомендуется избирать уполномоченными работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны труда в организации.

Уполномоченные входят, как правило, в состав комитета (комиссии) по охране труда организации.

Уполномоченные организуют свою работу во взаимодействии с руководителями участков (подразделений), выборными профсоюзными органами или иными уполномоченными работниками представительными органами, со службой (специалистом) охраны труда и другими службами организации, с государственными органами надзора за охраной труда и инспекцией профсоюзов.

Уполномоченные периодически отчитываются на общем собрании коллектива, избравшего их, и могут быть отозваны до истечения срока действия их полномочий 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 по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов должны пройти обучение и проверку знаний по охране труда в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда.

3.9. Аудит системы управления охраной труда

Организация должна разрабатывать и своевременно корректировать планы и методы проведения аудита системы управления охраной труда (СУОТ).

Аудит системы управления охраной труда проводят:

– для определения наличия в организации функционирующей СУОТ, определения соответствия СУОТ требованиям охраны труда, положениям политики в области охраны труда;

- определения качества функционирования СУОТ, оценки результативности достижения целей, выполнения задач (мероприятий) по охране труда, своевременности их корректировки;
- рассмотрения и учета результатов предыдущего аудита системы управления охраной труда;
- представления информации по результатам аудита СУОТ руководству организации.

План проведения аудита СУОТ должен основываться на результатах оценки производственных рисков и результатах предыдущих внутренних проверок СУОТ.

Методы аудита СУОТ должны соответствовать требованиям к их проведению, назначению, периодичности, уровню квалификации и компетентности лиц, осуществляющих аудит.

По результатам аудита СУОТ составляют отчеты. Аудит СУОТ по возможности проводят лица, не несущие прямой ответственности за охрану труда и не зависимые от проверяемой деятельности.

Контрольные вопросы

1. В чем заключается оценка производственного контроля производственной среды?
2. Перечислите обязанности работодателей по выполнению требований санитарно-эпидемиологического законодательства.
3. Ответственность за нарушение требований санитарного законодательства.
4. На чем основывается деятельности профсоюзов по обеспечению охраны труда?
5. В чем заключаются функции и деятельность технической инспекции труда профсоюзов?
6. Приведите права профсоюзов в области охраны труда.
7. В чем заключаются особенности контроля над состоянием условий и охраны труда в организации?
8. Перечислите основные виды контроля над состоянием охраны труда.
9. Основные права уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов.
10. С какой целью проводится аудит системы управления охраной труда?

4. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КООПЕРАТИВА)

4.1. Общие положения

Положение о системе управления охраной труда (далее – Положение) разработано в целях создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в сельскохозяйственном производственном кооперативе (СПК) (далее – СПК).

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования», ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию», Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденным приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 19 августа 2016 г. № 438н и с учетом специфики деятельности сельскохозяйственных организаций.

Положение устанавливает:

- общие требования к разработке, внедрению и функционированию системы управления охраной труда в организации;
- единый порядок подготовки, принятия и реализации решений по осуществлению организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда работников;
- основные направления работы по охране труда в организации;
- распределение обязанностей и ответственности в области охраны труда.

СУОТ совместима с другими системами управления, действующими в СПК, является неотъемлемой частью системы управления организации и включает в себя следующие элементы:

- цели в области охраны труда, задачи и программы по достижению поставленных целей;
- планирование и организацию работ по охране труда;
- процедуры СУОТ;
- механизмы контроля функционирования СУОТ;
- анализ эффективности СУОТ со стороны работодателя.

Целью разработки и внедрения СУОТ является обеспечение здоровых и безопасных условий труда работников, а также обеспечение соответствия условий труда государственным нормативным требованиям.

СУОТ представляет собой единство:

- организационных структур управления организации с функциональными обязанностями должностных лиц;
- процедур и порядков функционирования СУОТ, включая планирование и реализацию мероприятий по улучшению условий труда и организации работ по охране труда;
- устанавливающей (локальные нормативные акты) и фиксирующей (журналы, акты, записи) документации.

Действие СУОТ распространяется на всей территории, во всех зданиях и сооружениях организации.

Требования СУОТ обязательны для всех работников, работающих в СПК, и являются обязательными для всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях организации.

Основой организации и функционирования СУОТ является положение о СУОТ, утвержденное приказом директора.

4.2. Политика СПК в области охраны труда

Деятельность предприятия в сфере охраны труда регламентируется «Политикой СПК в области охраны труда, промышленной безопасности и экологии» (далее – Политика) и является публичной документированной декларацией о намерении и гарантированном выполнении обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств.

Организация, осознавая потенциальную опасность возможного негативного воздействия своей деятельности на здоровье работников, развивает предприятие и проводит работы таким образом, чтобы минимизировать риски и предотвратить угрозы возникновения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

В своей деятельности организация руководствуется следующими принципами:

- выполнения требований российского законодательства, международных договоров Российской Федерации, стандартов в области охраны труда;

- постоянного улучшения и совершенствования деятельности в области охраны труда и условий труда.

Политика по охране труда обеспечивает:

- приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;

- соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;

- выполнение последовательных и непрерывных мер (мероприятий) по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками;

- учет индивидуальных особенностей работников, в том числе посредством проектирования рабочих мест, выбора оборудования, инструментов, сырья и материалов, средств индивидуальной и коллективной защиты, построения производственных и технологических процессов;

- непрерывное совершенствование и повышение эффективности СУОТ;

- обязательное привлечение работников, уполномоченных ими представительных органов к участию в управлении охраной труда и обеспечении условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, посредством необходимого ресурсного обеспечения и поощрения такого участия;

- личную заинтересованность в обеспечении, насколько это возможно, безопасных условий труда;

- выполнение иных обязанностей в области охраны труда, исходя из специфики своей деятельности.

В Политике СПК по охране труда отражены:

- цели деятельности организации в области охраны труда;

- обязательства работодателя проводить мероприятия по предотвращению травматизма и ухудшения здоровья работников, проводить идентификацию, оценку рисков возникновения опасных событий, профессиональных рисков работников, проводить мониторинг результатов деятельности организации для совершенствования функционирования СУОТ.

Политика является краткой, четко изложенной, имеет дату создания и введена в действие Приказом директора СПК.

Политика находится в легкодоступных местах для ознакомления: на стендах «Охрана труда» в подразделениях, в службе ОТ и ПБ.

4.3. Цели СПК в области охраны труда

Основные цели СПК в области охраны труда содержатся в Политике по охране труда и достигаются путем реализации процедур, предусмотренных подразделом 4.5 «Процедуры достижения целей СПК в области охраны труда».

Цели в области охраны труда оформлены в виде документа на определенный период времени и доведены до всех ответственных функциональных структур и уровней управления организации.

Цели регулярно оцениваются на актуальность.

Для достижения целей в области охраны труда в организации сформированы конкретные задачи и программы. Разработанные программы документально оформлены и содержат информацию о сроках реализации, ответственном исполнителе, источниках финансирования и конкретном результате.

4.4. Обеспечение функционирования СУОТ

В предприятии производится планирование деятельности по управлению охраной труда. Целью этапа планирования разработки и внедрения СУОТ является разработка мероприятий по управлению рисками и мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, а также определение ресурсов (финансовых и людских), необходимых и достаточных для реализации этих мероприятий.

Планирование в предприятии основано на результатах анализа исходной информации и проводится на уровне предприятия в целом и на уровне структурных подразделений.

К исходной информации относятся следующие данные:

– требования действующих федеральных нормативных правовых актов, национальных и отраслевых стандартов, технических регламентов, программ по охране труда, а также требования других нормативных документов, соответствие которым организация взяла на себя;

– организационная структура, штатная численность, вид деятельности организации, данные о производственных процессах, оборудовании, сырье и материалах;

- результаты специальной оценки условий труда;
- результаты измерений и мониторинга условий труда, включая данные производственного контроля;
- предписания органов государственного контроля и надзора;
- данные о подрядных организациях и посетителях;
- информация о потенциально возможных аварийных ситуациях и готовности персонала к ним;
- результаты анализа производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- данные о планируемых изменениях внутри организации (применение новых технологических процессов и организации труда) и внешних изменениях (изменение национальных законов и иных нормативных правовых актов, развитие знаний о профессиональных рисках и охране труда, слияние или разделение компаний, новые данные о технологии);
- данные по обучению работников в области охраны труда;
- результаты оценки профессиональных рисков.

В организации распределены обязанности, ответственность и полномочия должностных лиц и работников по разработке, применению и результативному функционированию системы управления охраной труда и достижению соответствующих целей по охране труда.

В организации установлены обязанности в сфере охраны труда должностных лиц.

СПК в лице директора и руководящего состава организации:

- гарантирует права работников на охрану труда, включая обеспечение условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;
- обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников;
- обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков;
- организует ресурсное обеспечение мероприятий по охране труда;
- организует безопасную эксплуатацию производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;
- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи;
- обеспечивает создание и функционирование СУОТ;

– руководит разработкой организационно-распорядительных документов и распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими заместителями, директорами филиалов, руководителями структурных подразделений и службой охраны труда и промышленной безопасности;

– определяет ответственность своих заместителей, директоров филиалов, руководителей структурных подразделений и службы охраны труда и промышленной безопасности за деятельность в области охраны труда;

– обеспечивает комплектование службы охраны труда и промышленной безопасности (далее служба ОТ и ПБ) квалифицированными специалистами;

– организует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований;

– обеспечивает соблюдение установленного порядка обучения и профессиональной подготовки работников, включая подготовку по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда;

– допускает к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;

– обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с условиями труда и согласно типовым нормам их выдачи;

– обеспечивает приобретение и функционирование средств коллективной защиты;

– организует проведение специальной оценки условий труда;

– организует управление профессиональными рисками;

– организует и проводит контроль над состоянием условий и охраны труда;

– осуществляет информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;

– обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

– принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

– своевременно информирует органы государственной власти о происшедших авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях;

– организует исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности;

– по представлению уполномоченных представителей органов государственной власти отстраняет от работы лиц, допустивших неоднократные нарушения требований охраны труда.

Работник:

– обеспечивает соблюдение требований охраны труда в рамках выполнения своих трудовых функций, включая выполнение требований инструкций по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, а также соблюдение производственной, технологической и трудовой дисциплины, выполнение указаний руководителя работ;

– проходит медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, исследования по направлению работодателя;

– проходит подготовку по охране труда, а также по вопросам оказания первой доврачебной помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;

– участвует в контроле над состоянием условий и охраны труда;

– содержит в чистоте свое рабочее место;

– перед началом рабочей смены (рабочего дня) проводит осмотр своего рабочего места;

– следит за исправностью оборудования и инструментов на своем рабочем месте;

– проверяет в отношении своего рабочего места наличие и исправность ограждений, предохранительных приспособлений, блокировочных и сигнализирующих устройств, средств индивидуальной и групповой защиты, состояние проходов, переходов, площадок, лестничных устройств, перил, а также отсутствие их захламленности;

– докладывает своему непосредственному руководителю о выявленных при осмотре своего рабочего места недостатках и действует по его указанию;

- правильно использует средства индивидуальной и коллективной защиты и приспособления, обеспечивающие безопасность труда;
- извещает своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), или иных лиц;
- при возникновении аварий действует в соответствии с ранее утвержденным в предприятии порядком действий в случае их возникновения и принимает необходимые меры по ограничению развития возникшей аварии и ее ликвидации;
- принимает меры по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве.

Служба охраны труда и промышленной безопасности (Служба ОТ и ПБ):

- обеспечивает функционирование СУОТ;
- осуществляет руководство организационной работой по охране труда в организации, координирует работу структурных подразделений предприятия (филиалов);
- организует размещение в доступных местах наглядных пособий и современных технических средств для проведения подготовки по охране труда;
- осуществляет контроль над обеспечением работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации нормативной правовой и методической документацией в области охраны труда;
- контролирует соблюдение требований охраны труда в организации, трудового законодательства в части охраны труда, режимов труда и отдыха работников, указаний и предписаний органов государственной власти по результатам контрольно-надзорных мероприятий;
- осуществляет контроль над состоянием условий и охраны труда;
- организует разработку структурными подразделениями организации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контролирует их выполнение;
- осуществляет оперативную и консультативную связь с органами государственной власти по вопросам охраны труда;
- участвует в разработке и пересмотре локальных актов по охране труда;
- участвует в организации и проведении подготовки по охране труда;
- контролирует обеспечение, выдачу, хранение и использование средств индивидуальной и коллективной защиты, их исправность и правильное применение;

– рассматривает и вносит предложения по пересмотру норм выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих веществ, молока, лечебно-профилактического питания, продолжительности рабочего времени, а также размера повышения оплаты труда и продолжительности дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда;

– участвует в организации и проведении специальной оценки условий труда;

– участвует в управлении профессиональными рисками;

– организует и проводит проверки состояния охраны труда в структурных подразделениях организации;

– организует проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников;

– дает указания (предписания) об устранении имеющихся недостатков и нарушений требований охраны труда, контролирует их выполнение;

– участвует в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, ведет учет и отчетность по ним, анализирует их причины, намечает и осуществляет мероприятия по предупреждению повторения аналогичных случаев, контролирует их выполнение.

Руководитель структурного подразделения (службы, отдела):

– несет персональную ответственность за создание условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в пределах вверенного ему структурного подразделения;

– обеспечивает соответствие условий труда требованиям охраны труда, правильную эксплуатацию оборудования и инструментов, не допускает загроможденности и захламленности рабочих мест, проходов и проездов;

– обеспечивает функционирование СУОТ;

– несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда;

– распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими подчиненными, в том числе делегирует им часть своих полномочий, определяет степень их ответственности;

– обеспечивает своевременное проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на рабо-

ту) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, работников структурного подразделения;

- обеспечивает допуск к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;

- принимает меры по отстранению от работы работников, находящихся в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, с соответствующим документальным оформлением указанного факта, сообщает об этом заместителю директора по производству;

- организует проведение подготовки по охране труда;

- организует выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, контролирует правильное применение, не допускает работника к выполнению работ при отсутствии и неправильном применении специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты;

- обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников структурного подразделения в соответствии с требованиями охраны труда;

- организует в структурном подразделении безопасность эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;

- участвует в организации проведения специальной оценки условий труда;

- участвует в организации управления профессиональными рисками;

- участвует в организации и проведении контроля над состоянием условий и охраны труда в структурном подразделении;

- принимает меры по предотвращению аварий в структурном подразделении, сохранению жизни и здоровья работников структурного подразделения и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;

- обеспечивает исправное состояние оборудования и инструментов, оснащение рабочих мест необходимыми защитными и ограждающими устройствами;

- принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев, происшедших в структурном подразделении, и профессиональных заболеваний работников структурного подразделения,

принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

- обеспечивает сохранение обстановки на рабочем месте, при которой произошел несчастный случай, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения фиксирует сложившуюся обстановку, а в случае возможного развития аварии принимает необходимые предупредительные меры по обеспечению безопасности других работников;

- своевременно информирует работодателя об авариях, несчастных случаях, происшедших в структурном подразделении, и профессиональных заболеваниях работников структурного подразделения;

- обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) отдела ОТ и ПБ (специалиста по охране труда, промышленной безопасности и экологии);

- обеспечивает наличие и функционирование в структурном подразделении необходимых приборов и систем контроля над производственными процессами;

- приостанавливает работы в структурном подразделении в случаях, установленных требованиями охраны труда;

- обеспечивает наличие в общедоступных местах структурного подразделения документов и информации, содержащих требования охраны труда, для ознакомления с ними работников структурного подразделения и иных лиц;

- при авариях и несчастных случаях, происшедших в структурном подразделении, принимает меры по вызову скорой медицинской помощи и организации доставки пострадавших в медицинскую организацию;

- несет ответственность за невыполнение работниками подразделения требований охраны труда.

4.5. Процедуры достижения целей СПК в области охраны труда

4.5.1. Процедура обучения безопасности труда

Для достижения наибольшей эффективности внедрения и функционирования СУОТ в организации обеспечено непрерывное обучение охране труда, включая специальную подготовку и повышение квалификации всего персонала.

Работники организации проходят обучение с учетом специфики выполняемых работ, имеют соответствующую квалификацию и компетентность, необходимые для безопасного выполнения своих функций.

Обучение и проверка знаний требований охраны труда осуществляются в соответствии с порядком, утвержденным уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, а также другими нормативными требованиями.

В организации разработаны и утверждены:

- положение «Обучение охране труда и проверка знаний требований охраны труда работников СПК»;
- программы и перечень программ обучения охране труда работников СПК;
- программы и перечень программ проведения инструктажей по охране труда на рабочем месте работников СПК;
- инструкции и перечень инструкций по охране труда по профессиям и видам работ, промышленной безопасности и экологии, действующих в СПК.

4.5.2. Процедура проведения специальной оценки условий труда

Процедура проведения СОУТ в организации соответствует требованиям Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее ФЗ).

СОУТ проводится совместно с организацией, соответствующей требованиям ст. 19 ФЗ и привлекаемой организации на основании гражданско-правового договора.

СОУТ проводится в соответствии с методикой ее проведения.

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

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

Для организации и проведения СОУТ в организации образованы постоянно действующие комиссии по проведению специальной оценки условий труда (далее – комиссия), в состав которой включены представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав и порядок деятельности комиссий утверждается приказами по организации.

Разногласия по вопросам проведения СОУТ, несогласие работника с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте, а также

жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей СОУТ, 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 вправе обжаловать результаты проведения СОУТ в судебном порядке.

Результаты проведения СОУТ применяются:

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

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

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

- осуществления контроля над состоянием условий труда на рабочих местах;

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

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

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

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

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

- подготовки статистической отчетности об условиях труда;

- решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или)

опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

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

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

- оценки уровней профессиональных рисков;

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

4.5.3. Процедура управления профессиональными рисками

В организации разработаны, внедрены и поддерживаются в рабочем состоянии процедуры оценки и управления рисками с целью разработки мер по их снижению, а также процедуры оценки эффективности разработанных мер по управлению рисками.

Процесс управления рисками включает в себя:

- идентификацию опасностей;

- формирование реестра опасностей;

- оценку рисков;

- формирование мероприятий по устранению или снижению уровня риска в зависимости от установленного по каждому риску приоритета.

Первый этап идентификации опасностей проводится в рамках специальной оценки условий труда. В процессе проведения специальной оценки условий труда эксперт организации, проводящей специальную оценку условий труда, проводит идентификацию вредных факторов, перечисленных в Классификаторе. Отнесение к классам условий труда по результатам специальной оценки условий труда приравнивается к оценке риска идентифицированных опасностей: чем выше класс вредности, тем выше риск работника получить профессиональное заболевание.

Вторым этапом идентификации опасностей является формирование перечня опасностей, не вошедших в Классификатор, но пред-

ставляющих угрозу жизни и здоровья работников.

Все риски, связанные с каждой из идентифицированных опасностей, анализируются, оцениваются и упорядочиваются по приоритетам необходимости исключения или снижения риска. При этом рассматриваются 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.

Перед любым изменением или применением новых приемов труда, материалов, процессов или оборудования также определяют опасности и оценивают риски на рабочих местах. Такую оценку проводят с участием службы охраны труда, руководителей структурных подразделений организации.

Риски, которые признали высокими, используются как исходные данные для разработки целей и задач в области охраны труда.

Все оцененные риски подлежат управлению, с учетом установленных приоритетов применяемых мер, в качестве которых в организации используют:

- исключение опасной работы (процедуры), например, за счет замены человеческого труда автоматизированными процессами;
- замену опасной работы (процедуры), например, за счет смены используемого сырья на более безопасное для здоровья;
- инженерные (технические) методы ограничения воздействия опасностей, например, за счет установления барьерных ограждений или нанесения сигнальной разметки;
- административные методы ограничения воздействия опасностей, например, при помощи проведения дополнительного обучения безопасным приемам и методам работ;
- средства коллективной и индивидуальной защиты.

При выполнении работ с высоким уровнем риска даются письменные разрешения на проведение таких работ.

По результатам оценки рисков составляется План мероприятий по снижению и устранению оцененных рисков. По каждому из мероприятий плана назначаются ответственные за реализацию мероприятий, указаны сроки и источники финансирования, а также указаны результаты, ожидаемые от реализации мероприятия.

В случае если по результатам оценки рисков представляется невозможным устранить источник опасности или заменить производственный процесс на более безопасный, работодатель за счет собственных средств обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты.

Средства индивидуальной защиты должны быть адекватны выявленным вредным и опасным факторам.

Работники организации обеспечиваются средствами индивидуальной защиты в соответствии с государственными нормативными требованиями и правилами, утвержденными уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

В организации разработаны и внедрены планы действий персонала в возможных аварийных ситуациях, ликвидации их последствий, которые определяют возможный характер аварийных ситуаций, предусмотрены предотвращение или снижение связанных с ними рисков.

Мероприятия своевременно корректируются, при необходимости, вносятся изменения. Мероприятия разработаны в соответствии с видом, характером и масштабом деятельности организации, при этом:

- гарантируют при возникновении аварийной ситуации, что имеющаяся необходимая информация, внутренние системы связи и координация ликвидации последствий аварийной ситуации обеспечивают защиту всех людей в рабочей зоне;

- гарантируют предоставление при возникновении аварийной ситуации информации соответствующим компетентным органам, территориальным структурам и аварийным службам, обеспечивают надежную связь с ними;

- предусматривают оказание первой медицинской помощи, противопожарные мероприятия и эвакуацию всех людей, находящихся в рабочей зоне;

- гарантируют предоставление соответствующей информации всем работникам организации на всех уровнях и возможность их подготовки по предупреждению аварийных ситуаций, обеспечению готовности к ним и ликвидации их последствий, включая проведение регулярных тренировок в условиях, приближенных к реальным аварийным ситуациям.

Мероприятия по предупреждению аварийных ситуаций, обеспечению готовности к ним и ликвидации их последствий согласованы с внешними аварийными службами и другими компетентными органами.

Организация анализирует и корректирует (при необходимости) планы и мероприятия по подготовленности к аварийным ситуациям, их предотвращению и ликвидации последствий, проверяет практическую подготовленность персонала к действиям в аварийных ситуациях.

4.5.4. Процедура организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников

Наблюдение за состоянием здоровья работников представляет собой процедуру обследования состояния здоровья работников для обнаружения и определения отклонений от нормы.

Наблюдение за состоянием здоровья работников осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса, а также в соответствии с Порядком, утвержденным уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

Процедуры наблюдения за состоянием здоровья работников включают в себя медицинские осмотры, рентгенологические обследования, опрос или анализ данных о состоянии здоровья работников.

В организации утверждены контингенты профессий, подлежащих профилактическим медицинским осмотрам и психиатрическому освидетельствованию.

4.5.5. Процедура информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях

В организации установлены формы информирования и порядок их осуществления:

- включение соответствующих положений в трудовой договор работника;
- ознакомление работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- проведение совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров;
- размещение соответствующей информации в общедоступных местах.

4.5.6. Процедура обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников

В целях предотвращения возможности травмирования работников, их заболеваемости из-за переутомления и воздействия психофизиологических факторов в организации осуществляется:

- обеспечение рационального использования рабочего времени;
- организация сменного режима работы, включая работу в ночное время;

- обеспечение внутрисменных перерывов для отдыха работников, включая перерывы для создания благоприятных микроклиматических условий;
- поддержание высокого уровня работоспособности и профилактика утомляемости работников.

4.5.7. Процедура обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами

Для обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в организации:

- определен порядок выявления потребности в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;
- определен порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, включая организацию учета, хранения, дезактивации, химической чистки, стирки и ремонта средств индивидуальной защиты;
- разработаны и утверждены: Положение о порядке приобретения, учета, выдачи, хранения и эксплуатации средств индивидуальной защиты, Рекомендации по использованию смывающих и (или) обезвреживающих средств для работников основных профессий структурных подразделений, Перечень норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, Перечень норм бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств.

Выдача работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств сверх установленных норм их выдачи или в случаях, не определенных типовыми нормами их выдачи, осуществляется в зависимости от результатов проведения процедур оценки условий труда и уровней профессиональных рисков.

4.5.8. Процедура проведения подрядных работ и снабжения безопасной продукцией

Для обеспечения охраны труда в организации выбираются квалифицированные подрядчики, способные предоставлять безопасные услуги.

Организация требует от представителей подрядных организаций соблюдения требований охраны труда на территории организации в течение всего срока выполнения порученных подрядчику работ.

Поставку необходимой безопасной продукции поставщиком обеспечивают выбором на основе его способности выполнять требования заказчика, включая требования охраны труда.

4.6. Планирование мероприятий по реализации процедур

С целью реализации процедур в организации установлен порядок подготовки, пересмотра и актуализации Плана мероприятий (далее – План).

В Плане отражены:

- результаты проведенного анализа состояния условий и охраны труда в организации;
- общий перечень мероприятий, проводимых при реализации процедур;
- ожидаемый результат по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;
- сроки реализации по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;
- ответственные лица за реализацию мероприятий, проводимых при реализации процедур, на каждом уровне управления;
- источник финансирования мероприятий, проводимых при реализации процедур.

Сформированный на этапе планирования План мероприятий периодически пересматривается.

В процессе пересмотра Плана учитываются:

- изменения в деятельности организации (в том числе изменения технологических процессов и оборудования);
- изменения оказываемых услуг или условий функционирования;
- изменения нормативных правовых актов и нормативных документов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (правила и типовые инструкции по охране труда, стандарты безопасности труда, санитарно-гигиенические нормы и правила и т. п.);
- результаты оценки условий труда, включая результаты специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

4.7. Контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур

С целью организации контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур в организации установлен порядок реализации мероприятий, обеспечивающих:

- оценку соответствия условий и охраны труда требованиям охраны труда, соглашениям по охране труда, подлежащих выполнению;
- получение информации для определения результативности и эффективности процедур;
- получение данных, составляющих основу для принятия решений по совершенствованию СУОТ.

Выполняемые процедуры контроля и оценка СУОТ, а также ее элементов являются основой разработки, оценки эффективности и в случае необходимости корректировки соответствующих мероприятий по улучшению условий труда.

В организации применяют следующие виды контроля:

- контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов, выполнения работ работником в рамках осуществляемых технологических процессов, выявления профессиональных рисков, а также реализации иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно, мониторинг показателей реализации процедур;
- контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: оценка условий труда работников, подготовка по охране труда, проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований;
- учет и анализ аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений требований охраны труда, соглашений по охране труда, подлежащих выполнению, изменений или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, сырья, материалов;
- контроль эффективности СУОТ в целом.

Результаты контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур оформляются в форме акта.

4.8. Планирование улучшений функционирования СУОТ

С целью организации планирования улучшения функционирования СУОТ в организации установлена зависимость улучшения функционирования СУОТ от результатов контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур, а также обязательность учета результатов расследований аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, результатов контрольно-надзорных мероприятий органов государственной власти, предложений работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

При планировании улучшения функционирования СУОТ в организации проводится анализ эффективности функционирования СУОТ, предусматривающий оценку следующих показателей:

- степень достижения целей организации в области охраны труда;
- способность СУОТ обеспечивать выполнение обязанностей организации, отраженных в Политике по охране труда;
- эффективность действий, намеченных организацией на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;
- необходимость изменения СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц организации в области охраны труда, перераспределение ресурсов организации – необходимость обеспечения своевременной подготовки тех работников, которых затронут решения об изменении СУОТ;
- необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ.

4.9. Реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания

В организации разработаны мероприятия по предупреждению аварийных ситуаций, обеспечению готовности к ним и ликвидации их последствий, а также своевременно вносятся изменения в эти мероприятия. Эти мероприятия определяют возможный характер и масштаб несчастных случаев и аварийных ситуаций, и предусматривают предупреждение связанных с ними рисков в области охраны труда. Все мероприятия разрабатываются в соответствии с размером и характером деятельности организации и при этом:

- гарантируют, что имеющаяся необходимая информация, внутренние системы связи и координация обеспечат при возникновении аварийной ситуации защиту всех людей в рабочей зоне;

– предоставляют информацию соответствующим компетентным органам, территориальным структурам и аварийным службам и обеспечивают надежную связь с ними;

– предусматривают оказание первой доврачебной помощи, противопожарные мероприятия и эвакуацию всех людей, находящихся в рабочей зоне;

– предоставляют соответствующую информацию всем работникам организации на всех уровнях и возможность их подготовки, включая проведение регулярных тренировок по предупреждению аварийных ситуаций, обеспечению готовности к ним и ликвидации их последствий.

Мероприятия по предупреждению аварийных ситуаций, обеспечению готовности к ним и ликвидации их последствий согласованы с внешними аварийными службами и другими органами там, где это необходимо.

4.10. Управление документами СУОТ

Разработка, внедрение и обеспечение эффективного функционирования СУОТ в организации включает в себя создание комплекса взаимоувязанных локальных нормативных документов, содержащих структуру системы, обязанности и права для каждого подразделения и конкретного исполнителя, процессы обеспечения охраны труда и контроля, необходимые связи между подразделениями, обеспечивающие функционирование всей структуры.

Документы СУОТ в организации разработаны в виде положений, программ, планов, приказов, перечней, инструкций. Комплект документов СУОТ является минимальным, но достаточным для обеспечения функционирования СУОТ.

Документация системы управления охраной труда:

– периодически анализируется и, при необходимости, своевременно корректируется;

– доступна для работников, которых она касается и кому предназначена.

Копии всех документов СУОТ учитываются и располагаются в местах, доступных для ознакомления с ними работников организации. Отмененные документы изымаются из обращения с принятием мер, исключающих их непреднамеренное использование в дальнейшем.

В процессе управления документами СУОТ установлены лица, ответственные за документы СУОТ на всех уровнях управления организацией, а также сроки пересмотра документов, порядок разработки, согласования и утверждения документов.

Записи СУОТ – это особый вид документов, которые не подлежат пересмотру, актуализации и обновлению. В записи запрещается вносить изменения и правки.

Процесс управления записями включает в себя:

- процедуру идентификации записей;
- определение лиц, ответственных за хранение записей на всех уровнях управления;
- определение мест и сроков хранения записей по видам записей с учетом требований государственных нормативных требований (если применимо).

Работники имеют право доступа к записям, относящимся к их производственной деятельности и здоровью.

Перечень документов СОУТ:

- протоколы заседаний комиссии по проверке знаний требований охраны труда работников;
- журналы, в которых ведутся: регистрация вводных инструктажей по охране труда, регистрация первичных, повторных, целевых и внеплановых инструктажей на рабочем месте, регистрация инструктажей по охране труда для подрядных организаций и других лиц, находящихся на территории работодателя;
- учет инструкций по охране труда для работников, учет выдачи инструкций по охране труда работникам, регистрации несчастных случаев на производстве, а также другие журналы, предусмотренные нормативными правовыми актами по охране труда;
- карточки выдачи средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;
- заключения о прохождении работниками предварительных, периодических и других медицинских осмотров (обследований);
- разрешительные документы на проведение работ повышенной опасности (наряд-допуск);
- акты проведения испытаний производственного оборудования, транспорта, подъемных устройств, оснастки, инструмента, средств подготовки инструмента;
- результаты специальной оценки условий труда;
- результаты текущего, реагирующего контроля;
- результаты аудита СУОТ;
- результаты анализа функционирования системы управления охраной труда руководством организации.

Контрольные вопросы

1. Перечислите основные задачи системы управления охраной труда в СПК.
2. Что обеспечивает политика по охране труда в системе управления охраной труда организации?
3. Перечислите данные исходной информации для планирования мероприятий по охране труда.
4. В чем заключается ответственность и полномочия должностных лиц и работников по разработке, применению и функционированию системы управления охраной труда?
5. В чем заключаются функции и ответственность службы охраны труда организации?
6. В чем заключается процедура обучения безопасности труда в СПК?
7. В чем заключается процедура проведения специальной оценки условий труда в организации?
8. В чем заключается процедура управления профессиональными рисками?
9. В чем заключается процедура организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников?
10. В чем заключается процедура обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха, выдачи средств индивидуальной защиты работникам?
11. Какие основные мероприятия отражаются в плане по реализации процедур?
12. Какие показатели учитываются при анализе эффективности функционирования СУОТ?
13. В чем заключается реагирование организации на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания?
14. Перечислите перечень документов системы управления охраной труда в организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Создание безопасных и здоровых условий труда работников становится все более значимой социально-экономической задачей государственных органов.

Управление охраной труда – дисциплина, предназначенная для изучения комплексного подхода к выполнению основных бизнес-процессов в области охраны труда в организациях всех форм собственности.

Управление охраной труда позволяет улучшить работу по следующим направлениям: обучение и проверка знаний в области охраны труда; обеспечение работников средствами индивидуальной защиты; организация предварительных и периодических медицинских осмотров; предоставление компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда.

Ситуация с подготовкой специалистов, способных реализовать основные принципы охраны труда на различных уровнях производственной деятельности, складывается в настоящее время напряженно. Низкое качество подготовки рабочих приводит к высокой текучести и нехватке рабочей силы на работах, связанных с повышенной опасностью, и как следствие – к снижению трудовых ресурсов в связи с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями.

Специалистам по охране труда предстоит освоить и внедрить в производство новые подходы в управлении охраной труда в организациях, чтобы возлагаемые законодательством на них функции, обязанности и ответственность не остались декларированными на бумаге, а превратились в инструмент управления охраной труда, обеспечивающий безопасные и здоровые условия труда работников.

Снизить уровень производственного травматизма и улучшить условия труда можно, лишь объединив усилия федеральных и региональных органов по труду, муниципальных образований, государственного надзора и контроля, а также ученых и специалистов для трудной и кропотливой работы во имя сохранения жизни и здоровья работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Безопасность жизнедеятельности: учеб. для вузов / *С.В. Белов*. – 8-е изд., стереотип. – М.: Высш. шк., 2008. – 616 с.
2. *Гридин, А.Д.* Охрана труда и безопасность на вредных и опасных производствах: практ. пособие / *А.Д. Гридин*. – М.: Альфа-Пресс, 2011.
3. *Девисилов, В.А.* Охрана труда: учебник / *В.А. Девисилов*. – М.: Форум. – М., 2013. – 512 с.
4. *Ефремова, О.С.* Охрана труда от А до Я: практ. пособие / *О.С. Ефремова*. – М.: Альфа-Пресс, 2013. – 672 с.
5. Конституция Российской Федерации: офиц. текст // Российская газета. – 1993. – № 237.
6. *Коробко, В.И.* Охрана труда: учеб. пособие / *В.И. Коробко*. – М.: Юнити-Дана, 2012.
7. *Коробко, В.И.* Охрана труда: учеб. пособие для вузов / *В.И. Коробко*. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 239 с.
8. *Косарев, О.А.* Совершенствование охраны труда на основе концепции профессиональных рисков / *О.А. Косарев, А.В. Москвичев, Н.И. Симонова* // Справочник специалиста по охране труда. – 2012. – № 5. – С. 12–24; № 6. – С. 12–20.
9. О проведении медицинских осмотров (предварительных и периодических) и экспертизу профессиональной пригодности при установлении у пациента профессионального заболевания: приказ министерства здравоохранения Красноярского края от 12.05.2015 г. № 283орг. – URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71315276>.
10. О специальной оценке условий труда: федер. закон РФ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ. – М., 2013.
11. О форме и подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда, государственным нормативным требованиям охраны труда: Приказ Минтруда РФ № 80 н от 07.02.2014 г. – URL: legalacts.ru/doc/prikaz-mintruda-rossii-ot-07022014-n-80n.
12. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: федер. закон Российской Федерации от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ. – М., 1998.
13. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: федер. закон Российской Федерации от 24.07.1998 № 125-ФЗ. – М., 1998.

14. 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 РФ № 33 н от 24.01.2014 г. – URL: <http://base.garant.ru/70583958>.

15. Об утверждении правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами: приказ Минтруда РФ № 580 н от 10.12.2012 г. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140863.

16. Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков: приказ Минздравсоцразвития РФ № 181н от 01.03.2012 г. – URL: <http://base.garant.ru/70150478>.

17. Охрана труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность. – М.: Альфа-Пресс, 2013. – 400 с.

18. Охрана труда: сб. нормативных документов. – М.: ЭНАС, 2007. – 528 с. – (нормативная база).

19. Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах (в части не противоречившей трудовому законодательству): письмо Минтруда РФ № 38-11 от 23.01.1996 г. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12567.

20. *Рогожин, М.Ю.* Охрана труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность / *М.Ю. Рогожин.* – М.: Альфа-Пресс, 2013. – 400 с.

21. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197 ФЗ, в редакции от 30.12.2015 г. // Собрание законодательства РФ. – М., 2002.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Утверждено
приказом Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 19 августа 2016 г. № 438н

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

I. Общие положения

1. Настоящее Типовое положение о системе управления охраной труда разработано в целях оказания содействия работодателям при создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда (далее – СУОТ), разработки положения о СУОТ, содержит типовую структуру и основные положения о СУОТ.

2. Создание и обеспечение функционирования СУОТ осуществляется работодателем посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики своей деятельности, достижений современной науки и наилучшей практики, принятых на себя обязательств и на основе международных, межгосударственных и национальных стандартов, руководств, а также рекомендаций Международной организации труда по СУОТ и безопасности производства.

3. СУОТ должна быть совместимой с другими системами управления, действующими у работодателя.

Структура СУОТ у работодателей, численность работников которых составляет менее 15 человек, может быть упрощенной при условии соблюдения государственных нормативных требований охраны труда. Упрощение осуществляется с учетом специфики деятельности работодателя путем сокращения предусмотренных пунктом 19 настоящего Типового положения уровней управления между работником и работодателем в целом с установлением обязанностей в соответствии с пунктами 22 и 25 настоящего Типового положения.

Согласно статье 209 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 30, ст. 3616; 2011, № 27, ст. 3880; № 30, ст. 4590; 2013, № 52, ст. 6986), под требованиями охраны труда по-

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

В соответствии со статьей 211 Трудового кодекса Российской Федерации государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

4. СУОТ представляет собой единство:

а) организационных структур управления работодателя с фиксированными обязанностями его должностных лиц;

б) процедур и порядков функционирования СУОТ, включая планирование и реализацию мероприятий по улучшению условий труда и организации работ по охране труда;

в) устанавливающей (локальные нормативные акты работодателя) и фиксирующей (журналы, акты, записи) документации.

5. Действие СУОТ распространяется на всей территории, во всех зданиях и сооружениях работодателя.

6. Требования СУОТ обязательны для всех работников, работающих у работодателя, и являются обязательными для всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя.

7. Основой организации и функционирования СУОТ является положение о СУОТ, разрабатываемое работодателем самостоятельно или с привлечением сторонних организаций и специалистов. Положение о СУОТ утверждается приказом работодателя с учетом мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов (при наличии).

8. В положение о СУОТ с учетом специфики деятельности работодателя включаются следующие разделы (подразделы):

а) политика работодателя в области охраны труда;

б) цели работодателя в области охраны труда;

в) обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя);

г) процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда (далее – процедуры), включая:

– процедуру подготовки работников по охране труда;

– процедуру организации и проведения оценки условий труда;

- процедуру управления профессиональными рисками;
- процедуру организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников;
- процедуру информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;
- процедуру обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников;
- процедуру обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;
- процедуру обеспечения работников молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием;
- процедуры обеспечения безопасного выполнения подрядных работ и снабжения безопасной продукцией;
- д) планирование мероприятий по реализации процедур;
- е) контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур;
- ж) планирование улучшений функционирования СУОТ;
- з) реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания;
- и) управление документами СУОТ.

II. Политика работодателя в области охраны труда

9. Политика работодателя в области охраны труда (далее – Политика по охране труда) является публичной документированной декларацией работодателя о намерении и гарантированном выполнении им обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств.

10. Политика по охране труда обеспечивает:

- а) приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;
- б) соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;
- в) выполнение последовательных и непрерывных мер (мероприятий) по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками;

г) учет индивидуальных особенностей работников, в том числе посредством проектирования рабочих мест, выбора оборудования, инструментов, сырья и материалов, средств индивидуальной и коллективной защиты, построения производственных и технологических процессов;

д) непрерывное совершенствование и повышение эффективности СУОТ;

е) обязательное привлечение работников, уполномоченных ими представительных органов к участию в управлении охраной труда и обеспечении условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, посредством необходимого ресурсного обеспечения и поощрения такого участия;

ж) личную заинтересованность в обеспечении, насколько это возможно, безопасных условий труда;

з) выполнение иных обязанностей в области охраны труда, исходя из специфики своей деятельности.

11. В Политике по охране труда отражаются:

а) положения о соответствии условий труда на рабочих местах работодателя требованиям охраны труда;

б) обязательства работодателя по предотвращению травматизма и ухудшения здоровья работников;

в) положения об учете специфики деятельности работодателя и вида (видов) осуществляемой им экономической деятельности, обуславливающих уровень профессиональных рисков работников;

г) порядок совершенствования функционирования СУОТ.

12. При определении Политики по охране труда работодатель обеспечивает совместно с работниками и (или) уполномоченными ими представительными органами предварительный анализ состояния охраны труда у работодателя и обсуждение Политики по охране труда.

13. Политика по охране труда должна быть доступна всем работникам, работающим у работодателя, а также иным лицам, находящимся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя.

III. Цели работодателя в области охраны труда

14. Основные цели работодателя в области охраны труда (далее – цели) содержатся в Политике по охране труда и достигаются путем реализации работодателем процедур, предусмотренных разделом V настоящего Типового положения.

15. Количество целей определяется спецификой деятельности работодателя.

16. Цели формулируются с учетом необходимости оценки их достижения, в том числе, по возможности, на основе измеримых показателей.

IV. Обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя)

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

Обязанности работодателя и его должностных лиц сформулированы в настоящем Типовом положении на основании требований статей 15, 76, 212, 213, 217, 218, 221–223, 225–229.2, 370 Трудового кодекса Российской Федерации, а работника – в соответствии с требованиями статей 21 и 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

18. Организация работ по охране труда у работодателя, выполнение его обязанностей возлагается непосредственно на самого работодателя в случае, если работодатель является индивидуальным предпринимателем, руководителей структурных подразделений и иных структурных единиц работодателя, службу охраны труда, штатных специалистов по охране труда, организацию или специалиста, оказывающих услуги в области охраны труда, привлекаемых работодателем по гражданско-правовому договору.

19. В качестве уровней управления могут рассматриваться:

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

20. С учетом специфики деятельности работодателя, структуры управления и численности работников для целей СУОТ могут устанавливаться и иные уровни управления.

21. Обязанности в сфере охраны труда должностных лиц работодателя устанавливаются в зависимости от уровня управления. При этом на каждом уровне управления устанавливаются обязанности в сфере охраны труда персонально для каждого руководителя или принимающего участие в управлении работника.

22. На уровнях управления, указанных в подпунктах «а» и «б» пункта 19 настоящего Типового положения, устанавливаются обязанности в сфере охраны труда:

- а) непосредственно работников;
- б) руководителей трудовых коллективов (бригадира, мастера);
- в) руководителей производственных участков, их заместителей;
- г) руководителей производственных цехов (структурных подразделений), их заместителей;
- д) специалистов по охране труда структурных подразделений (должностных лиц, на которых возложено исполнение функций специалиста по охране труда).

23. На уровне управления, указанном в подпункте «в» пункта 19 настоящего Типового положения, устанавливаются обязанности в сфере охраны труда:

- а) руководителей производственных участков, их заместителей;
- б) руководителей производственных цехов (структурных подразделений), их заместителей;
- в) специалистов по охране труда структурных подразделений (должностных лиц, на которых возложено исполнение функций специалиста по охране труда).

24. На уровне управления, указанном в подпункте «г» пункта 19 настоящего Типового положения, устанавливаются обязанности в сфере охраны труда:

- а) руководителей служб и структурных подразделений филиала, их заместителей;
- б) руководителей производственных участков структурных подразделений филиала, их заместителей.

25. На уровнях управления, указанных в подпунктах «д» и «е» пункта 19 настоящего Типового положения, устанавливаются обязанности в сфере охраны труда:

- а) непосредственно самого работодателя, его представителей или назначенного им единоличного исполнительного органа;
- б) заместителей руководителя организации по направлениям производственной деятельности;
- в) заместителя руководителя, ответственного за организацию работ по охране труда.

26. На каждом уровне управления устанавливаются обязанности в сфере охраны труда службы охраны труда, штатных специалистов по охране труда, организации или специалиста, оказывающих услуги в области охраны труда, привлекаемых работодателем по гражданско-правовому договору, или работодателя – индивидуального предпринимателя (лично), руководителя организации, другого уполномоченного работодателем работника, осуществляющих функции службы охраны труда, штатных специалистов по охране труда (далее – служба (специалист) охраны труда).

В случае привлечения по гражданско-правовому договору организации или специалиста, оказывающих услуги в области охраны труда, для осуществления функций службы (специалиста) охраны труда работодатель должен информировать такие организацию или специалиста о тех факторах, которые влияют (или могут влиять) на безопасность и здоровье работников.

27. Управление охраной труда должно осуществляться при непосредственном участии работников и (или) уполномоченных ими представительных органов, в том числе в рамках деятельности комитета (комиссии) по охране труда работодателя (при наличии).

28. Распределение обязанностей в сфере охраны труда закрепляется либо в разделе «Обеспечение функционирования СУОТ» положения о СУОТ, либо в отдельных локальных нормативных актах, планах мероприятий, а также в трудовых договорах и (или) должностных инструкциях лиц, участвующих в управлении охраной труда.

29. В качестве обязанностей в сфере охраны труда могут устанавливаться следующие:

а) работодатель самостоятельно¹:

- гарантирует права работников на охрану труда, включая обеспечение условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;
- обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников;
- обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков;

- организует ресурсное обеспечение мероприятий по охране труда;

- организует безопасную эксплуатацию производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;

- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи;

- обеспечивает создание и функционирование СУОТ;

- руководит разработкой организационно-распорядительных документов и распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими заместителями, руководителями структурных подразделений и службой (специалистом) охраны труда;

¹ В соответствии с требованиями статей 15, 76, 212, 213, 217, 218, 221–223, 225–229.2, 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

- определяет ответственность своих заместителей, руководителей структурных подразделений и службы (специалиста) охраны труда за деятельность в области охраны труда;
- обеспечивает комплектование службы охраны труда квалифицированными специалистами;
- организует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников (при необходимости);
- обеспечивает соблюдение установленного порядка¹ обучения и профессиональной подготовки работников, включая подготовку по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда;
- допускает к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;
- обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с условиями труда и согласно типовым нормам их выдачи;
- обеспечивает приобретение и функционирование средств коллективной защиты;
- организует проведение специальной оценки условий труда;
- организует управление профессиональными рисками;
- организует и проводит контроль за состоянием условий и охраны труда;
- содействует работе комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов;
- осуществляет информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;

¹ Утвержден постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 12 февраля 2003 г., регистрационный № 4209).

– обеспечивает лечебно-профилактическим питанием, молоком соответствующий контингент работников в соответствии с условиями труда и согласно установленным нормам¹;

– обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

– принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

– своевременно информирует органы государственной власти о происшедших авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях;

– организует исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности;

– по представлению уполномоченных представителей органов государственной власти отстраняет от работы лиц, допустивших неоднократные нарушения требований охраны труда;

б) работодатель через своих заместителей, руководителей структурных подразделений²:

¹Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2009 г., регистрационный № 13795) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 апреля 2010 г. № 245н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 мая 2010 г., регистрационный № 17201) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284); приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 46н «Об утверждении перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2009 г., регистрационный № 13796).

²В соответствии с требованиями статей 212 и 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

- обеспечивает наличие и функционирование необходимых приборов и систем контроля за производственными процессами;
- приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;
- обеспечивает доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда, действующие у работодателя, для ознакомления с ними работников и иных лиц;
- в) работник¹:
 - обеспечивает соблюдение требований охраны труда в рамках выполнения своих трудовых функций, включая выполнение требований инструкций по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, а также соблюдение производственной, технологической и трудовой дисциплины, выполнение указаний руководителя работ;
 - проходит медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, химико-токсикологические исследования по направлению работодателя;
 - проходит подготовку по охране труда, а также по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;
 - участвует в контроле за состоянием условий и охраны труда;
 - содержит в чистоте свое рабочее место;
 - перед началом рабочей смены (рабочего дня) проводит осмотр своего рабочего места;
 - следит за исправностью оборудования и инструментов на своем рабочем месте;
 - проверяет в отношении своего рабочего места наличие и исправность ограждений, предохранительных приспособлений, блокировочных и сигнализирующих устройств, средств индивидуальной и групповой защиты, состояние проходов, переходов, площадок, лестничных устройств, перил, а также отсутствие их захламленности и загроможденности;
 - о выявленных при осмотре своего рабочего места недостатках докладывает своему непосредственному руководителю и действует по его указанию;
 - правильно использует средства индивидуальной и коллективной защиты и приспособления, обеспечивающие безопасность труда;
 - извещает своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здо-

¹ В соответствии с требованиями статей 21 и 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

ровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), или иных лиц;

- при возникновении аварий действует в соответствии с ранее утвержденным работодателем порядком действий в случае их возникновения и принимает необходимые меры по ограничению развития возникшей аварии и ее ликвидации;

- принимает меры по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

- г) служба (специалист) охраны труда¹:

- обеспечивает функционирование СУОТ;

- осуществляет руководство организационной работой по охране труда у работодателя, координирует работу структурных подразделений работодателя;

- организует размещение в доступных местах наглядных пособий и современных технических средств для проведения подготовки по охране труда;

- осуществляет контроль за обеспечением работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации нормативной правовой и методической документацией в области охраны труда;

- контролирует соблюдение требований охраны труда у работодателя, трудового законодательства в части охраны труда, режимов труда и отдыха работников, указаний и предписаний органов государственной власти по результатам контрольно-надзорных мероприятий;

- осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда;

- организует разработку структурными подразделениями работодателя мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контролирует их выполнение;

- осуществляет оперативную и консультативную связь с органами государственной власти по вопросам охраны труда;

- участвует в разработке и пересмотре локальных актов по охране труда;

- участвует в организации и проведении подготовки по охране труда;

- контролирует обеспечение, выдачу, хранение и использование средств индивидуальной и коллективной защиты, их исправность и правильное применение;

- рассматривает и вносит предложения по пересмотру норм выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих веществ, молока, лечебно-

¹ В соответствии с требованиями статей 212 и 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

профилактического питания, продолжительности рабочего времени, а также размера повышения оплаты труда и продолжительности дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда;

- участвует в организации и проведении специальной оценки условий труда;

- участвует в управлении профессиональными рисками;

- организует и проводит проверки состояния охраны труда в структурных подразделениях работодателя;

- организует проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников;

- дает указания (предписания) об устранении имеющихся недостатков и нарушений требований охраны труда, контролирует их выполнение;

- участвует в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, ведет учет и отчетность по ним, анализирует их причины, намечает и осуществляет мероприятия по предупреждению повторения аналогичных случаев, контролирует их выполнение;

д) руководитель структурного подразделения работодателя¹:

- обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в структурном подразделении работодателя;

- обеспечивает функционирование СУОТ;

- несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда;

- распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими подчиненными, в том числе делегирует им часть своих полномочий, определяет степень их ответственности;

- содействует работе комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов;

- обеспечивает своевременное проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников структурного подразделения;

- обеспечивает допуск к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;

¹ В соответствии с требованиями статей 212, 213, 218, 221–223, 225, 227–229.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

- организует проведение подготовки по охране труда;
- организует выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;
- организует обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком соответствующего контингента работников структурного подразделения;
- обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников структурного подразделения в соответствии с требованиями охраны труда;
- организует в структурном подразделении безопасность эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;
- участвует в организации проведения специальной оценки условий труда;
- участвует в организации управления профессиональными рисками;
- участвует в организации и проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в структурном подразделении;
- принимает меры по предотвращению аварий в структурном подразделении, сохранению жизни и здоровья работников структурного подразделения и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;
- принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев, происшедших в структурном подразделении, и профессиональных заболеваний работников структурного подразделения, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;
- своевременно информирует работодателя об авариях, несчастных случаях, происшедших в структурном подразделении, и профессиональных заболеваниях работников структурного подразделения;
- обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) службы (специалиста) охраны труда;
- обеспечивает наличие и функционирование в структурном подразделении необходимых приборов и систем контроля за производственными процессами;

– приостанавливает работы в структурном подразделении в случаях, установленных требованиями охраны труда;

– обеспечивает наличие в общедоступных местах структурного подразделения документов и информации, содержащих требования охраны труда, для ознакомления с ними работников структурного подразделения и иных лиц;

– при авариях и несчастных случаях, происшедших в структурном подразделении, принимает меры по вызову скорой медицинской помощи и организации доставки пострадавших в медицинскую организацию;

е) начальник производственного участка¹:

– несет персональную ответственность за создание условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в пределах производственного участка;

– организует выдачу работникам производственного участка специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

– обеспечивает исправное состояние оборудования и инструментов, оснащение рабочих мест необходимыми защитными и ограждающими устройствами;

– участвует в организации проведения специальной оценки условий труда;

– участвует в организации управления профессиональными рисками;

– участвует в организации и проведении контроля за состоянием условий и охраны труда на производственном участке;

– принимает меры по предотвращению аварий на производственном участке, сохранению жизни и здоровья работников производственного участка и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе мер по оказанию пострадавшим первой помощи;

– принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев, происшедших на производственном участке, и профессиональных заболеваний работников производственного участка, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

– своевременно информирует руководителя структурного подразделения об авариях, несчастных случаях, происшедших на производственном участке, и профессиональных заболеваниях работников

¹ В соответствии с требованиями статей 212, 218, 221–223, 225, 227–229.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

производственного участка;

- обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) службы (специалиста) охраны труда;

- ж) мастер, бригадир производственной бригады¹:

- обеспечивает соответствие условий труда требованиям охраны труда, правильную эксплуатацию оборудования и инструментов, не допускает загроможденности и захламленности рабочих мест, проходов и проездов;

- проверяет состояние оборудования и инструментов на рабочих местах членов производственной бригады и принимает меры по устранению обнаруженных недостатков;

- контролирует правильное применение членами производственной бригады выданной специальной одежды, специальной обуви, других средств защиты;

- не допускает работника к выполнению работ при отсутствии и неправильном применении специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты;

- принимает меры по отстранению от работы работников, находящихся в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, с соответствующим документальным оформлением указанного факта, сообщает об этом руководителю структурного подразделения работодателя;

- организует выдачу членам производственной бригады специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

- участвует в организации проведения специальной оценки условий труда;

- участвует в организации управления профессиональными рисками;

- участвует в организации и проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в производственной бригаде;

- принимает меры по предотвращению аварий на производственном участке, сохранению жизни и здоровья членов производственной бригады и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;

¹ В соответствии с требованиями статей 212, 218, 221–223, 225, 227–229 Трудового кодекса Российской Федерации.

– обеспечивает сохранение обстановки на рабочем месте, при которой произошел несчастный случай, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения фиксирует сложившуюся обстановку, а в случае возможного развития аварии принимает необходимые предупредительные меры по обеспечению безопасности членов производственной бригады;

– принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев, происшедших с членами производственной бригады, и профессиональных заболеваний членов производственной бригады, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

– своевременно информирует руководителя структурного подразделения работодателя об авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях на производственном участке;

– обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) службы (специалиста) охраны труда;

– несет ответственность за невыполнение членами производственной бригады требований охраны труда.

V. Процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда

30. С целью организации процедуры подготовки работников по охране труда работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет):

а) требования к необходимой профессиональной компетентности по охране труда работников, ее проверке, поддержанию и развитию;

б) перечень профессий (должностей) работников, проходящих стажировку по охране труда, с указанием ее продолжительности по каждой профессии (должности);

в) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда в обучающих организациях, допущенных к оказанию услуг в области охраны труда;

г) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда у работодателя;

д) перечень профессий (должностей) работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте;

е) работников, ответственных за проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте в структурных подразделениях работодателя, за проведение стажировки по охране труда;

ж) вопросы, включаемые в программу инструктажа по охране труда;

з) состав комиссии работодателя по проверке знаний требований охраны труда;

и) регламент работы комиссии работодателя по проверке знаний требований охраны труда;

к) перечень вопросов по охране труда, по которым работники проходят проверку знаний в комиссии работодателя;

л) порядок организации подготовки по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;

м) порядок организации и проведения инструктажа по охране труда;

н) порядок организации и проведения стажировки на рабочем месте и подготовки по охране труда.

31. В ходе организации процедуры подготовки работников по охране труда работодатель учитывает необходимость подготовки работников исходя из характера и содержания выполняемых ими работ, имеющейся у них квалификации и компетентности, необходимых для безопасного выполнения своих должностных обязанностей.

32. С целью организации процедуры организации и проведения оценки условий труда работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет):

а) порядок создания и функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда, а также права, обязанности и ответственность ее членов;

б) особенности функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда при наличии у работодателя обособленных структурных подразделений;

в) организационный порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работодателя в части деятельности комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

г) порядок осуществления отбора и заключения гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда, учитывающий необходимость привлечения к данной работе наиболее компетентной в отношении вида деятельности работодателя;

д) порядок урегулирования споров по вопросам специальной оценки условий труда;

е) порядок использования результатов специальной оценки условий труда.

33. С целью организации процедуры управления профессиональными рисками работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет) порядок реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

34. Идентификация опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня осуществляются работодателем с привлечением службы (специалиста) охраны труда, комитета (комиссии) по охране труда, работников или уполномоченных ими представительных органов.

35. В качестве опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, работодатель, исходя из специфики своей деятельности, вправе рассматривать любые из следующих:

- а) механические опасности:

- опасность падения из-за потери равновесия, в том числе при спотыкании или скольжении, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам;

- опасность падения с высоты, в том числе из-за отсутствия ограждения, из-за обрыва троса, в котлован, в шахту при подъеме или спуске при нештатной ситуации;

- опасность падения из-за внезапного появления на пути следования большого перепада высот;

- опасность удара;

- опасность быть уколотым или проткнутым в результате воздействия движущихся колющих частей механизмов, машин;

- опасность натекания на неподвижную колющую поверхность (острие);

- опасность запутаться, в том числе в растянутых по полу сварочных проводах, тросах, нитях;

- опасность затягивания или попадания в ловушку;

- опасность затягивания в подвижные части машин и механизмов;

- опасность наматывания волос, частей одежды, средств индивидуальной защиты;

- опасность воздействия жидкости под давлением при выбросе (прорыве);

- опасность воздействия газа под давлением при выбросе (прорыве);

- опасность воздействия механического упругого элемента;

– опасность травмирования от трения или абразивного воздействия при соприкосновении;

– опасность раздавливания, в том числе из-за наезда транспортного средства, из-за попадания под движущиеся части механизмов, из-за обрушения горной породы, из-за падения пиломатериалов, из-за падения;

– опасность падения груза;

– опасность разрезания, отрезания от воздействия острых кромок при контакте с незащищенными участками тела;

– опасность пореза частей тела, в том числе кромкой листа бумаги, канцелярским ножом, ножницами, острыми кромками металлической стружки (при механической обработке металлических заготовок и деталей);

– опасность от воздействия режущих инструментов (дисковые ножи, дисковые пилы);

– опасность разрыва;

– опасность травмирования, в том числе в результате выброса подвижной обрабатываемой детали, падающими или выбрасываемыми предметами, движущимися частями оборудования, осколками при обрушении горной породы, снегом и (или) льдом, упавшими с крыш зданий и сооружений;

б) электрические опасности:

– опасность поражения током вследствие прямого контакта с токоведущими частями из-за касания незащищенными частями тела деталей, находящихся под напряжением;

– опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт);

– опасность поражения электростатическим зарядом;

– опасность поражения током от наведенного напряжения на рабочем месте;

– опасность поражения вследствие возникновения электрической дуги;

– опасность поражения при прямом попадании молнии;

– опасность косвенного поражения молнией;

в) термические опасности:

– опасность ожога при контакте незащищенных частей тела с поверхностью предметов, имеющих высокую температуру;

– опасность ожога от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих высокую температуру;

– опасность ожога от воздействия открытого пламени;

– опасность теплового удара при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы;

– опасность теплового удара от воздействия окружающих поверхностей оборудования, имеющих высокую температуру;

– опасность теплового удара при длительном нахождении вблизи открытого пламени;

– опасность теплового удара при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха;

– ожог роговицы глаза;

– опасность от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих низкую температуру;

г) опасности, связанные с воздействием микроклимата и климатические опасности:

– опасность воздействия пониженных температур воздуха;

– опасность воздействия повышенных температур воздуха;

– опасность воздействия влажности;

– опасность воздействия скорости движения воздуха;

д) опасности из-за недостатка кислорода в воздухе:

– опасность недостатка кислорода в замкнутых технологических емкостях;

– опасность недостатка кислорода из-за вытеснения его другими газами или жидкостями;

– опасность недостатка кислорода в подземных сооружениях;

– опасность недостатка кислорода в безвоздушных средах;

е) барометрические опасности:

– опасность неоптимального барометрического давления;

– опасность от повышенного барометрического давления;

– опасность от пониженного барометрического давления;

– опасность от резкого изменения барометрического давления;

ж) опасности, связанные с воздействием химического фактора:

– опасность от контакта с высоко опасными веществами;

– опасность от вдыхания паров вредных жидкостей, газов, пыли, тумана, дыма;

– опасность веществ, которые вследствие реагирования со щелочами, кислотами, аминами, диоксидом серы, тиомочевинной, солями металлов и окислителями могут способствовать пожару и взрыву;

– опасность образования токсичных паров при нагревании;

– опасность воздействия на кожные покровы смазочных масел;

– опасность воздействия на кожные покровы чистящих и обезжиривающих веществ;

з) опасности, связанные с воздействием аэрозолей преимущественно фиброгенного действия:

- опасность воздействия пыли на глаза;
- опасность повреждения органов дыхания частицами пыли;
- опасность воздействия пыли на кожу;
- опасность, связанная с выбросом пыли;
- опасности воздействия воздушных взвесей вредных химических веществ;
- опасность воздействия на органы дыхания воздушных взвесей, содержащих смазочные масла;
- опасность воздействия на органы дыхания воздушных смесей, содержащих чистящие и обезжиривающие вещества;

и) опасности, связанные с воздействием биологического фактора:

- опасность из-за воздействия микроорганизмов-продуцентов, препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов;
- опасность из-за контакта с патогенными микроорганизмами;
- опасности из-за укуса переносчиков инфекций;

к) опасности, связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса:

- опасность, связанная с перемещением груза вручную;
- опасность от подъема тяжестей, превышающих допустимый вес;
- опасность, связанная с наклонами корпуса;
- опасность, связанная с рабочей позой;
- опасность вредных для здоровья поз, связанных с чрезмерным напряжением тела;
- опасность физических перегрузок от периодического поднятия тяжелых узлов и деталей машин;
- опасность психических нагрузок, стрессов;
- опасность перенапряжения зрительного анализатора;

л) опасности, связанные с воздействием шума:

- опасность повреждения мембранной перепонки уха, связанная с воздействием шума высокой интенсивности;
- опасность, связанная с возможностью не услышать звуковой сигнал об опасности;

м) опасности, связанные с воздействием вибрации:

- опасность от воздействия локальной вибрации при использовании ручных механизмов;
- опасность, связанная с воздействием общей вибрации;

н) опасности, связанные с воздействием световой среды:

- опасность недостаточной освещенности в рабочей зоне;

- опасность повышенной яркости света;
- опасность пониженной контрастности;
- о) опасности, связанные с воздействием неионизирующих излучений:
 - опасность, связанная с ослаблением геомагнитного поля;
 - опасность, связанная с воздействием электростатического поля;
 - опасность, связанная с воздействием постоянного магнитного поля;
 - опасность, связанная с воздействием электрического поля промышленной частоты;
 - опасность, связанная с воздействием магнитного поля промышленной частоты;
 - опасность от электромагнитных излучений;
 - опасность, связанная с воздействием лазерного излучения;
 - опасность, связанная с воздействием ультрафиолетового излучения;
- п) опасности, связанные с воздействием ионизирующих излучений:
 - опасность, связанная с воздействием гамма-излучения;
 - опасность, связанная с воздействием рентгеновского излучения;
 - опасность, связанная с воздействием альфа-, бета-излучений, электронного или ионного и нейтронного излучений;
- р) опасности, связанные с воздействием животных:
 - опасность укуса;
 - опасность разрыва;
 - опасность раздавливания;
 - опасность заражения;
 - опасность воздействия выделений;
- с) опасности, связанные с воздействием насекомых:
 - опасность укуса;
 - опасность попадания в организм;
 - опасность инвазий гельминтов;
- т) опасности, связанные с воздействием растений:
 - опасность воздействия пыльцы, фитонцидов и других веществ, выделяемых растениями;
 - опасность ожога выделяемыми растениями веществами;
 - опасность пореза растениями;
- у) опасность утонуть:
 - опасность утонуть в водоеме;
 - опасность утонуть в технологической емкости;
 - опасность утонуть в момент затопления шахты;

ф) опасность расположения рабочего места:

- опасности выполнения электромонтажных работ на столбах, опорах высоковольтных передач;
- опасность при выполнении альпинистских работ;
- опасность выполнения кровельных работ на крышах, имеющих большой угол наклона рабочей поверхности;
- опасность, связанная с выполнением работ на значительной глубине;
- опасность, связанная с выполнением работ под землей;
- опасность, связанная с выполнением работ в туннелях;
- опасность выполнения водолазных работ;

х) опасности, связанные с организационными недостатками:

- опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте инструкций, содержащих порядок безопасного выполнения работ, и информации об имеющихся опасностях, связанных с выполнением рабочих операций;
- опасность, связанная с отсутствием описанных мероприятий (содержания действий) при возникновении неисправностей (опасных ситуаций) при обслуживании устройств, оборудования, приборов или при использовании биологически опасных веществ;
- опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте перечня возможных аварий;
- опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте аптечки первой помощи, инструкции по оказанию первой помощи пострадавшему на производстве и средств связи;

- опасность, связанная с отсутствием информации (схемы, знаков, разметки) о направлении эвакуации в случае возникновения аварии;
- опасность, связанная с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда;

ц) опасности пожара:

- опасность от вдыхания дыма, паров вредных газов и пыли при пожаре;
- опасность воспламенения;
- опасность воздействия открытого пламени;
- опасность воздействия повышенной температуры окружающей среды;
- опасность воздействия пониженной концентрации кислорода в воздухе;
- опасность воздействия огнетушащих веществ;

– опасность воздействия осколков частей разрушившихся зданий, сооружений, строений;

ч) опасности обрушения:

– опасность обрушения подземных конструкций;

– опасность обрушения наземных конструкций;

ш) опасности транспорта:

– опасность наезда на человека;

– опасность падения с транспортного средства;

– опасность раздавливания человека, находящегося между двумя сближающимися транспортными средствами;

– опасность опрокидывания транспортного средства при нарушении способов установки и строповки грузов;

– опасность от груза, перемещающегося во время движения транспортного средства, из-за несоблюдения правил его укладки и крепления;

– опасность травмирования в результате дорожно-транспортного происшествия;

– опасность опрокидывания транспортного средства при проведении работ;

щ) опасность, связанная с дегустацией пищевых продуктов:

– опасность, связанная с дегустацией отравленной пищи;

ы) опасности насилия:

– опасность насилия от враждебно настроенных работников;

– опасность насилия от третьих лиц;

э) опасности взрыва:

– опасность самовозгорания горючих веществ;

– опасность возникновения взрыва, происшедшего вследствие пожара;

– опасность воздействия ударной волны;

– опасность воздействия высокого давления при взрыве;

– опасность ожога при взрыве;

– опасность обрушения горных пород при взрыве;

ю) опасности, связанные с применением средств индивидуальной защиты:

– опасность, связанная с несоответствием средств индивидуальной защиты анатомическим особенностям человека;

– опасность, связанная со скованностью, вызванной применением средств индивидуальной защиты;

– опасность отравления.

36. При рассмотрении перечисленных в пункте 35 настоящего Типового положения опасностей работодателем устанавливается порядок проведения анализа, оценки и упорядочивания всех выявленных опасностей исходя из приоритета необходимости исключения или снижения уровня создаваемого ими профессионального риска и с учетом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями.

37. Методы оценки уровня профессиональных рисков определяются работодателем с учетом характера своей деятельности и сложности выполняемых операций.

Допускается использование разных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций.

38. При описании процедуры управления профессиональными рисками работодателем учитывается следующее:

а) управление профессиональными рисками осуществляется с учетом текущей, прошлой и будущей деятельности работодателя;

б) тяжесть возможного ущерба растет пропорционально увеличению числа людей, подвергающихся опасности;

в) все оцененные профессиональные риски подлежат управлению;

г) процедуры выявления опасностей и оценки уровня профессиональных рисков должны постоянно совершенствоваться и поддерживаться в рабочем состоянии с целью обеспечения эффективной реализации мер по их снижению;

д) эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками должна постоянно оцениваться.

39. К мерам по исключению или снижению уровней профессиональных рисков относятся:

а) исключение опасной работы (процедуры);

б) замена опасной работы (процедуры) менее опасной;

в) реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздействия опасностей на работников;

г) реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников;

д) использование средств индивидуальной защиты;

е) страхование профессионального риска.

40. С целью организации процедуры организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет):

а) порядок осуществления как обязательных (в силу положений нормативных правовых актов¹), так и на добровольной основе (в том числе по предложениям работников, уполномоченных ими представительных органов, комитета (комиссии) по охране труда) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников.

б) перечень профессий (должностей) работников, которые подлежат медицинским осмотрам, психиатрическим освидетельствованиям, химико-токсикологическим исследованиям.

41. С целью организации процедуры информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) формы такого информирования и порядок их осуществления.

42. Указанное в пункте 41 настоящего Типового положения информирование может осуществляться в форме:

а) включения соответствующих положений в трудовой договор работника;

б) ознакомления работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

в) размещения сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

г) проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров;

д) изготовления и распространения информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;

е) использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

¹ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 октября 2011 г., регистрационный № 22111) с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 296н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 3 июля 2013 г., регистрационный № 28970) и от 5 декабря 2014 г. № 801н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 3 февраля 2015 г., регистрационный № 35848).

ж) размещения соответствующей информации в общедоступных местах.

43. С целью организации процедуры обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников работодатель исходя из специфики своей деятельности определяет мероприятия по предотвращению возможности травмирования работников, их заболеваемости из-за переутомления и воздействия психофизиологических факторов.

44. К мероприятиям по обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха работников относятся:

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

45. С целью организации процедуры обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет):

- а) порядок выявления потребности в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;
- б) порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, включая организацию учета, хранения, дезактивации, химической чистки, стирки и ремонта средств индивидуальной защиты;
- в) перечень профессий (должностей) работников и положенных им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

46. В целях выявления потребности в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами работодателем определяются наименование, реквизиты и содержание типовых норм выдачи работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, применение которых обязательно.

Согласно статье 221 Трудового кодекса Российской Федерации, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие

обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами.

47. Выдача работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств сверх установленных норм их выдачи или в случаях, не определенных типовыми нормами их выдачи, осуществляется в зависимости от результатов проведения процедур оценки условий труда и уровней профессиональных рисков.

48. С целью организации процедур по обеспечению работников молоком, другими равноценными пищевыми продуктами или лечебно-профилактическим питанием работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) перечень профессий (должностей) работников, работа в которых дает право на бесплатное получение молока, других равноценных пищевых продуктов или лечебно-профилактического питания, порядок предоставления таких продуктов.

49. С целью организации проведения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) порядок обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией, ответственность подрядчика и порядок контроля со стороны работодателя за выполнением согласованных действий по организации безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией.

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

а) оказание безопасных услуг и предоставление безопасной продукции надлежащего качества;

б) эффективная связь и координация с уровнями управления работодателя до начала работы;

в) информирование работников подрядчика или поставщика об условиях труда у работодателя, имеющих опасностях;

г) подготовка по охране труда работников подрядчика или поставщика с учетом специфики деятельности работодателя;

д) контроль выполнения подрядчиком или поставщиком требований работодателя в области охраны труда.

VI. Планирование мероприятий по реализации процедур

51. С целью планирования мероприятий по реализации процедур работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает порядок подготовки, пересмотра и актуализации плана мероприятий по реализации процедур (далее – План).

52. В Плате отражаются:

а) результаты проведенного комитетом (комиссией) по охране труда (при наличии) или работодателем анализа состояния условий и охраны труда у работодателя;

б) общий перечень мероприятий, проводимых при реализации процедур;

в) ожидаемый результат по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;

г) сроки реализации по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;

д) ответственные лица за реализацию мероприятий, проводимых при реализации процедур, на каждом уровне управления;

е) источник финансирования мероприятий, проводимых при реализации процедур.

VII. Контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур

53. С целью организации контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет) порядок реализации мероприятий, обеспечивающих:

а) оценку соответствия состояния условий и охраны труда требованиям охраны труда, соглашениям по охране труда, подлежащим выполнению;

б) получение информации для определения результативности и эффективности процедур;

в) получение данных, составляющих основу для принятия решений по совершенствованию СУОТ.

54. Работодатель, исходя из специфики своей деятельности, определяет основные виды контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур, к которым можно отнести:

а) контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов, выполнения работ работником в рамках осуществляемых технологических процессов, выявления профессиональных рисков, а также реализации иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно, мониторинг показателей реализации процедур;

б) контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: оценка условий труда работников, подготовка по охране труда, проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

в) учет и анализ аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений требований охраны труда, соглашений по охране труда, подлежащих выполнению, изменений или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, сырья и материалов;

г) контроль эффективности функционирования СУОТ в целом.

55. Для повышения эффективности контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур на каждом уровне управления работодатель вводит ступенчатые формы контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур, а также предусматривает возможность осуществления общественного контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур.

56. Результаты контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур оформляются работодателем в форме акта.

57. В случаях, когда в ходе проведения контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур выявляется необходимость предотвращения причин невыполнения каких-либо требований, и, как следствие, возможного повторения аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, незамедлительно осуществляются корректирующие действия.

VIII. Планирование улучшений функционирования СУОТ

58. С целью организации планирования улучшения функционирования СУОТ работодатель устанавливает зависимость улучшения функционирования СУОТ от результатов контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур, а также обязательность учета результатов исследований аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, результатов контрольно-надзорных мероприятий органов государственной власти, предложений работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

59. При планировании улучшения функционирования СУОТ работодатель проводит анализ эффективности функционирования СУОТ, предусматривающий оценку следующих показателей:

а) степень достижения целей работодателя в области охраны труда;

б) способность СУОТ обеспечивать выполнение обязанностей работодателя, отраженных в Политике по охране труда;

в) эффективность действий, намеченных работодателем на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;

г) необходимость изменения СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц работодателя в области охраны труда, перераспределение ресурсов работодателя;

д) необходимость обеспечения своевременной подготовки тех работников, которых затронут решения об изменении СУОТ;

е) необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ.

IX. Реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания

60. С целью обеспечения и поддержания безопасных условий труда, недопущения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает порядок выявления потенциально возможных аварий, порядок действий в случае их возникновения.

61. При установлении порядка действий при возникновении аварии работодателем учитываются существующие и разрабатываемые планы реагирования на аварии и ликвидации их последствий, а также необходимость гарантировать в случае аварии:

а) защиту людей, находящихся в рабочей зоне, при возникновении аварии посредством использования внутренней системы связи и координации действий по ликвидации последствий аварии;

б) возможность работников остановить работу и/или незамедлительно покинуть рабочее место и направиться в безопасное место;

в) невозобновление работы в условиях аварии;

г) предоставление информации об аварии соответствующим компетентным органам, службам и подразделениям по ликвидации аварийных и чрезвычайных ситуаций, надежной связи работодателя с ними;

д) оказание первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве и при необходимости вызов скорой медицинской помощи (или оказание первой помощи при наличии у работодателя здравпункта), выполнение противопожарных мероприятий и эвакуации всех людей, находящихся в рабочей зоне;

е) подготовку работников для реализации мер по предупреждению аварий, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий, включая проведение регулярных тренировок в условиях, приближенных к реальным авариям.

62. Порядок проведения планового анализа действий работников в ходе указанных в подпункте «е» пункта 61 настоящего Типового положения тренировок должен предусматривать возможность коррекции данных действий, а также внепланового анализа процедуры реагирования на аварии в рамках реагирующего контроля.

63. С целью своевременного определения и понимания причин возникновения аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов.

64. Результаты реагирования на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания оформляются работодателем в форме акта с указанием корректирующих мероприятий по устранению причин, повлекших их возникновение.

Х. Управление документами СУОТ

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

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

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

а) акты и иные записи данных, вытекающие из осуществления СУОТ;

б) журналы учета и акты записей данных об авариях, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях;

в) записи данных о воздействиях вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса на работников и наблюдении за условиями труда и за состоянием здоровья работников;

г) результаты контроля функционирования СУОТ.

**ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ
ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ
ОСМОТРОВ (ОБСЛЕДОВАНИЙ) РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ
НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ И НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ
И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА
НА ТЕРРИТОРИИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

Методические рекомендации разработаны в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (далее – приказ № 302н), а также с учетом накопленного опыта работы по проведению предварительных и периодических медицинских осмотров, выявленных проблем, сложившейся судебной практики по вопросам экспертизы профпригодности.

Работающее население Красноярского края составляет 1 миллион 200 тысяч человек, работающих в промышленности, – около 432 тысяч человек, из них работающих во вредных и опасных условиях труда – 283 тысячи человек. Удельный вес работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, составляет более 30 % (данные Управления Роспотребнадзора по Красноярскому краю).

Предварительные и периодические, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя. Обязанности по организации медицинских осмотров возлагаются на работодателя, на время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Ответственность за качество проведения предварительных и периодических медосмотров возлагается на медицинскую организацию. Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими соответствующие лицензии с правом на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности (далее – медицинские организации).

В Красноярском крае 98 медицинских организаций проводят предварительные и периодические медицинские осмотры, а именно: краевые государственные учреждения здравоохранения – 58, учреждения Федерального подчинения – 13, ведомственные учреждения – 6, учреждения здравоохранения частной формы собственности – 21.

Настоящие методические рекомендации разработаны для обеспечения единых требований к проведению предварительных и периодических медицинских осмотров на всей территории Красноярского края лицам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда.

С момента утверждения данных методических рекомендаций, методические рекомендации «Организация и проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на территории Красноярского края» от 10 января 2012 г., а также методические рекомендации «Основные положения организации и проведения предварительных и периодических медицинских осмотров, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на территории Красноярского края» от 04.11.2014 г., считать утратившими свою силу.

1. Условия проведения предварительных и периодических медицинских осмотров

При организации предварительных и периодических медицинских осмотров необходимо учитывать, что для их проведения необходимо наличие по результатам специальной оценки условий труда (ранее использовалось понятие «аттестация рабочих мест») производственного фактора (Приложение № 1 к приказу № 302н), который характеризуется вредными и (или) опасными условиями труда, относящимися к классу 3 или 4. Только в этом случае работодатель обязан организовать и оплатить медицинский осмотр, а работник обязан пройти медицинский осмотр. В то же время, если работник выполняет какой-либо вид работы, предусмотренный приложением № 2 к приказу №302н, он обязан пройти, а работодатель обязан организовать и оплатить обязательный предварительный (периодический) медицинский осмотр по данному виду работ в соответствии с требованиями указанного приказа вне зависимости от результатов специальной оценки условий труда.

2. Особенности проведения специальной оценки условий труда у медицинских работников

Отнесение условий труда к вредным по воздействию биологического фактора у всех медицинских работников осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов на рабочем месте

и без проведения исследований и измерений в зависимости от группы патогенности, исходя из таблицы «Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора» (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 января 2015 г. № 24н «О внесении изменений в методику проведения специальной оценки условий труда и классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, утверждённые приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. № 33»).

Кроме этого имеются особенности проведения специальной оценки условий труда у медицинских работников, оказывающих скорую (скорую специализированную) медицинскую помощь в экстренной или неотложной формах вне медицинской организации, в том числе в ходе медицинской эвакуации, а также в отделениях анестезиологии-реанимации, отделениях анестезиологии-реанимации с палатами реанимации и интенсивной терапии, неонатологических отделениях, операционных блоках, включающие операционные, ординаторские (для врачей), сестринские (для среднего медицинского персонала), посты медицинских сестер, палаты для пациентов. Особенность в данном случае заключается в том, что у этой категории медицинских работников учитывается напряженность трудового процесса без оценки уровня напряженности, и итоговый класс (подкласс) условий труда повышается на одну ступень.

3. Виды медицинских осмотров

1. Предварительные (при приеме на работу, при изменении рабочего места или условий труда).
2. Периодические (в течение трудовой деятельности).
3. Внеочередные (по медицинским рекомендациям).
4. Дополнительные (ведомственные) предварительные, периодические и внеочередные медицинские осмотры, проводимые вне зависимости от условий труда, но в зависимости от видов выполняемой деятельности, в соответствии с требованиями специализированных регламентов (работники объектов использования атомной энергии, работники железнодорожного, воздушного и водного транспорта и др.).

3.1. Предварительные медицинские осмотры

Цели:

1. Определение соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе.
2. Раннее выявление заболеваний.
3. Профилактика заболеваний и медицинских противопоказаний.

3.2. Периодические медицинские осмотры

Цели:

1. Динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников, своевременное выявление заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирование групп риска по развитию профессиональных заболеваний.

2. Выявление заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

3. Своевременное проведение профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья, профилактику медицинских противопоказаний и восстановление трудоспособности работников.

4. Своевременное выявление и предупреждение возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний.

5. Предупреждение несчастных случаев на производстве.

Периодические медицинские осмотры в Краевом центре профпатологии

Направление работников на периодический медицинский осмотр в Краевой центр профпатологии осуществляется работодателем в том же порядке, как и в другие медицинские организации, осуществляющие проведение периодических медицинских осмотров

Не реже одного раза в пять лет периодические осмотры в Краевом центре профпатологии проходят:

1) работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами с разовым или многократным превышением предельно допустимой концентрации (далее – ПДК) или предельно допустимого уровня (далее – ПДУ) по действующему фактору;

2) работники, имеющие (имевшие) заключение о предварительном диагнозе профессионального заболевания;

3) лица со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве;

4) участники аварийных ситуаций или инцидентов;

5) другие работники в случае принятия соответствующего ре-

шения врачебной комиссией по проведению предварительных и периодических медицинских осмотров.

Обязательный характер предварительных и периодических медицинских осмотров

Предварительные и периодические медицинские осмотры носят обязательный характер, проводятся на основании направления на предварительный (периодический) медицинский осмотр, выданного работодателем.

Необходимость проведения предварительных и периодических медицинских осмотров определена Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 212, 213, 214 ТК РФ), с их прохождением и результатами непосредственно связана возможность реализации прав и обязанностей работодателей, в том числе по недопущению работников к исполнению трудовых обязанностей (ст. 212 ТК РФ) и отстранению от работы (ст. 76 ТК РФ):

- без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);
- без прохождения обязательного психиатрического освидетельствования;
- в случае выявления медицинских противопоказаний.

3.3. Внеочередные медицинские осмотры

Внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников могут проводиться досрочно в соответствии с медицинскими рекомендациями по направлению работодателя. Медицинские рекомендации о необходимости внеочередного медицинского осмотра могут быть указаны в заключительном акте по результатам периодического медицинского осмотра (пункт 7 заключительного акта). Кроме этого, в случаях наличия сведений о заболеваниях работника, работодатель вправе запросить у медицинской организации информацию о возможности продолжения работником трудовой деятельности, а медицинская организация рекомендовать направить работника на внеочередной медицинский осмотр.

При проведении внеочередного медицинского осмотра состав комиссии и перечень обследований согласовывается председателем врачебной комиссии – врачом-профпатологом, исходя из Перечня вредных производственных факторов и видов работ, указанных в направлении на внеочередной медицинский осмотр, а также дополнительной информации из медицинской документации.

4. Договор с работодателем

При оформлении договора с работодателем необходимо предусмотреть возможность участия дополнительных врачей-специалистов и проведение лабораторных и функциональных исследований в соответствии с вредными и опасными производственными факторами (приложение № 1 приказ № 302н) и наименованием работ (приложение № 2 приказ № 302н), указанными в приказе. При этом в тексте договора требуется отразить, что решение о расширенном объеме медицинского осмотра принимается врачами-специалистами, участвующими в проведении предварительных и периодических медосмотров, в этом случае в карте медосмотров указывается, какие виды дополнительного обследования и консультации каких специалистов, лабораторные и функциональные исследования требуется провести из числа указанных в приказе.

При привлечении дополнительных специалистов, проведении дополнительных лабораторных и функциональных исследований размер оплаты со стороны работодателя подлежит увеличению в соответствии с утвержденным прейскурантом цен, что также отражается в договоре.

4.1. Изменение объема медицинского осмотра

В случае необходимости, на основании предложений органов, осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, решениями органов государственной власти субъектов Российской Федерации или органов местного самоуправления в отдельных организациях (цехах, лабораториях и иных структурных подразделениях) могут вводиться дополнительные показания к проведению обязательных медицинских осмотров (обследований), сроки медицинских осмотров и объем обследований.

4.2. Информированное добровольное согласие

Информированное добровольное согласие от работника или лица, поступающего на работу, на медицинские вмешательства в ходе проведения предварительных и периодических медицинских осмотров оформляется в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Частота проведения периодических медицинских осмотров

Частота проведения периодических медицинских осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, но не реже, чем в сроки, указанные в Перечне факторов (приложение № 1 приказ № 302н) и в Перечне работ (приложение № 2 приказ № 302н).

Лица в возрасте до 21 года проходят периодические медицинские осмотры ежегодно (статья 213 ТК РФ).

5. Документы, которые необходимо представить работнику в медицинскую организацию при направлении на предварительный, периодический или внеочередной медицинский осмотр

1. Направление, выданное работодателем, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, а также видов работ в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам.

2. Паспорт (или другой документ установленного образца, удостоверяющий его личность).

3. Паспорт здоровья работника при наличии (при отсутствии – паспорт здоровья оформляется медицинской организацией).

4. Решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (**не осмотр врача-психиатра!**), организованное работодателем до направления на медосмотр, не реже одного раза в 5 лет для работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе связанной с **источниками повышенной опасности** (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в **условиях повышенной опасности** (статья 213 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 28.04.1993 г. № 377 «О реализации закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»; Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 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»).

6. Врачебная комиссия (подкомиссия) по проведению предварительных и периодических медицинских осмотров

Для проведения предварительного, периодического или внеочередного осмотра медицинской организацией формируется постоянно действующая врачебная комиссия (подкомиссия).

В состав врачебной комиссии (подкомиссии) включаются врач-профпатолог, а также врачи-специалисты, прошедшие в установленном порядке повышение квалификации по специальности «профпатология» или имеющие действующий сертификат по специальности «профпатология». Возглавляет врачебную комиссию (подкомиссию)

только **врач-профпатолог**. Состав врачебной комиссии (подкомиссии) утверждается приказом (распоряжением) руководителя медицинской организации. Врачебная комиссия (подкомиссия) медицинской организации, на основании указанных в поименном списке вредных производственных факторов или работ, определяет необходимость участия в медосмотрах соответствующих врачей-специалистов, а также виды и объемы необходимых лабораторных и функциональных исследований.

Рекомендуемый состав врачебной комиссии (подкомиссии) для проведения предварительных и (или) периодических медицинских осмотров: профпатолог, терапевт, хирург, невролог, оториноларинголог, окулист, гинеколог, дерматовенеролог, психиатр, психиатр-нарколог. Кроме этого, для участия в осмотре (обследовании) привлекаются врачи, предусмотренные регламентом приказа № 302н в зависимости от вредных производственных факторов и видов работ: фтизиатр, онколог, уролог, ортопед, инфекционист, эндокринолог, аллерголог. По результатам медицинского осмотра врачебная комиссия (подкомиссия) выносит решение по экспертизе профпригодности с учетом мнения привлекаемых специалистов.

В случае отсутствия в медицинской организации какого-либо специалиста или оборудования необходимо заключить договор с другой медицинской организацией, у которой имеются эти специалисты или оборудование.

Участие врача-терапевта, врача-психиатра, психиатра-нарколога при прохождении предварительного и периодического медицинского осмотра является обязательным для всех категорий обследуемых.

6.1. Обязательный объем обследования при проведении предварительных и периодических медицинских осмотров

При проведении предварительных и периодических медицинских осмотров всем обследуемым в обязательном порядке проводятся: клинический анализ крови (гемоглобин, цветной показатель, эритроциты, тромбоциты, лейкоциты, лейкоцитарная формула, СОЭ); клинический анализ мочи (удельный вес, белок, сахар, микроскопия осадка); электрокардиография; флюорография или рентгенография в 2 проекциях (прямая и правая боковая) легких; биохимические анализы: содержание в сыворотке крови глюкозы, холестерина. Все женщины осматриваются акушером-гинекологом с проведением бактериологического (на флору) и цитологического (на атипичные клетки) исследования не реже 1 раза в год; женщины в возрасте старше 40 лет проходят 1 раз в 2 года маммографию или УЗИ молочных желез.

6.2. Карта предварительных и периодических медицинских осмотров

Рекомендуется оформление специальной медицинской карты амбулаторного больного (учетная форма № 025/у, утвержденная Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.12.2014 г. № 834н) для медицинских осмотров (далее – Медицинская карта), в которой отражаются заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и инструментальных исследований, заключение по результатам предварительного или периодического медицинского осмотра в соответствии с приложением № 6 данных методических рекомендаций.

Медицинская карта хранится в установленном порядке в медицинской организации.

При прохождении очередного периодического медицинского осмотра в том же учреждении данные с результатами периодического медосмотра вносятся в ту же медицинскую карту.

В случае ликвидации медицинской организации, осуществляющей предварительные или периодические осмотры, Медицинская карта передается в Краевой центр профпатологии, где хранится в течение 50 лет. При необходимости, на основании запроса медицинской организации, Краевой центр профпатологии передает Медицинские карты в медицинскую организацию, с которой работодатель заключил договор на проведение медосмотров.

Медицинская организация, с которой работодатель не пролонгировал договор на проведение предварительных и (или) периодических осмотров, по письменному запросу работодателя должна передать по описи Медицинские карты работников в медицинскую организацию, с которой работодатель в настоящий момент заключил соответствующий договор.

6.3. Завершенный медицинский осмотр

Предварительный и периодический осмотр являются завершенными в случае осмотра работника (лица, поступающего на работу) всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных Перечнем факторов и Перечнем работ.

6.3.1. Заключение по результатам предварительного (периодического, внеочередного) медицинского осмотра

По завершении предварительного, периодического, внеочередного осмотров врачебная комиссия (подкомиссия) медицинской организации оформляет заключение по результатам предварительного (периодического, внеочередного) медицинского осмотра с указанием:

выявлены или не выявлены медицинские противопоказания к работе во вредных и опасных условиях труда (согласно приложению № 5). Заключение подписывается председателем врачебной комиссии с указанием фамилии и инициалов и заверяется печатью медицинской организации. Заключение составляется в двух экземплярах, один из которых выдается работнику на руки, а второй приобщается к медицинской карте амбулаторного больного.

В случаях затруднения определения профессиональной пригодности работника в связи с имеющимся у него заболеванием врачебная комиссия (подкомиссия) медицинской организации может направить работника на обследование в Краевой центр профпатологии.

6.3.2. Формулировки заключений по результатам предварительного, периодического или внеочередного медосмотра

Важно, что работодатель в одной и той же профессии (должности) может устанавливать разные обязанности для разных работников, с учетом этого в заключениях необходимо указывать именно наличие или отсутствие медицинских противопоказаний для конкретных производственных факторов и конкретных видов работ. Применение медицинской организацией ранее использовавшихся формулировок «годен/не годен в профессии», «допущен/не допущен к работе» в действующих нормативных правовых актах не предусмотрено. С учетом этого оптимальными являются следующие формулировки:

7. Заключение в отношении конкретного работника при отсутствии медицинских противопоказаний:

«Медицинские противопоказания *не выявлены*».

7.1. Заключение в отношении конкретного работника в случае выявления противопоказаний:

«Медицинские противопоказания выявлены для допуска к работам с _____ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н, приложение _____ пункт _____.

На срок – постоянно / временно на _____ месяцев (продолжительность указывается в случаях возможности ее оценки)».

7.2. Заключение в отношении конкретного работника в случае, когда работник осмотрен всеми врачами – специалистами, а также выполнен полный объем лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных Перечнем факторов или Перечнем работ (завершенный медицинский осмотр), но вынесение окончательного заключения затруднено в связи с необходимостью дополнительного обследования и консультаций специалистов, не входящих в объем Приказа Минздравсоцразвития РФ № 302н от 12.04.2011 г. (консультация кардиолога с уточнением стадии, степени гипертонической болезни и др.):

«Нуждается в дообследовании (заключение не дано). Решение – по завершении дообследования».

7.3. В случае невозможности выдачи врачебной комиссией окончательного заключения, при подозрении на наличие медицинских противопоказаний:

«Нуждается в дообследовании (заключение не дано). На период дообследования рекомендован временный (продолжительность указывается в случаях возможности ее оценки, но не более 4 месяцев) перевод на работу вне контакта с вредными производственными факторами и видами работ, предусмотренными приказом № 302н (при необходимости – указать конкретные производственные факторы и виды работ)».

При оценке продолжительности временного перевода на другую работу медицинским организациям следует учитывать, что если работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор может быть прекращен (статья 73 ТК РФ).

7.4. Примеры заключений:

Пример 1

Медицинские противопоказания выявлены для допуска к работам на высоте в соответствии с пунктом 1 приложения 2 приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н,

На срок – постоянно / временно на 3 месяца. Рекомендован внеочередной медицинский осмотр по завершении указанного периода.

Пример 2

Медицинские противопоказания выявлены для допуска к работам с производственным шумом в соответствии с пунктом 3.5 приложения 1, приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302н. На срок – постоянно / временно _____ месяцев.

Пример 3

Медицинские противопоказания выявлены для допуска к работам с общей вибрацией в соответствии с пунктом 3.4.2 приложения 1, приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302н. На срок – постоянно (временно до момента окончания беременности).

Пример 4

Медицинские противопоказания выявлены для допуска к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, а также к работам, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в соответствии с пунктом 48 приложения 3 приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н. На срок – постоянно / временно __ месяцев.

Паспорт здоровья

На каждого работника в медицинской организации оформляется паспорт здоровья (согласно приложению № 10).

Паспорту здоровья присваивается индивидуальный номер и указывается дата его заполнения.

В период проведения осмотра паспорт здоровья хранится в медицинской организации, по окончании медицинского осмотра выдается **работнику на руки**.

В случае утери работником паспорта здоровья медицинская организация, в которой работник проходил медицинский осмотр, по заявлению работника может выдать ему дубликат паспорта здоровья. В противном случае при обращении на медосмотр оформляется новый паспорт здоровья.

Для лиц, прикрепленных на медицинское обслуживание медицинскими организациями Федерального медико-биологического агентства России, паспорт здоровья не оформляется.

7.5. Перечень документов, выдаваемых медицинской организацией на руки работнику (лицу, поступающему на работу) после завершения медосмотра

1. Заключение по результатам предварительного (периодического, внеочередного) медосмотра.
2. Паспорт здоровья.

7.6. Заключительный акт по результатам периодического медицинского осмотра

По завершении периодического осмотра составляется заключительный акт по результатам периодического медицинского осмотра (Приложение 11 данных методических рекомендаций).

По итогам проведения периодического медицинского осмотра работников медицинская организация обобщает результаты проведенных периодических осмотров работников и совместно с Управлением Роспотребнадзора по Красноярскому краю, представителями работодателя составляет заключительный акт.

Совместная работа с Управлением Роспотребнадзора по Красноярскому краю (территориальные отделы), работодателем по составлению заключительного акта инициируется медицинской организацией, проводится на этапе, предшествующем утверждению заключительного акта. Каждый участник указанной совместной работы принимает участие в составлении заключительного акта в рамках его полномочий, установленных законодательством Российской Федерации.

При этом необходимо учитывать, что полномочия Федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление

государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, установлены Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 322 «Об утверждении положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека» и в соответствии с данным нормативным правовым актом не предусматривают контроль и надзор за качеством проведения медицинских осмотров и экспертизы профессиональной пригодности (объемом медицинского осмотра, оформлением медицинской документации и т. п.).

Медицинская организация в течение 5 календарных дней с момента окончания периодического медицинского осмотра обобщает его результаты и составляет проект заключительного акта по форме, утвержденной настоящими методическими рекомендациями. Проект заключительного акта подписывается врачом-профпатологом, ответственным за составление заключительного акта в соответствии с приказом медицинской организации. Один экземпляр проекта заключительного акта высылается (передается) в Управление Роспотребнадзора по Красноярскому краю (территориальные отделы), один экземпляр – работодателю.

Не позднее чем через 25 календарных дней с момента составления проекта формируется окончательный вариант заключительного акта по результатам периодического медицинского осмотра, с учетом предложений со стороны Управления Роспотребнадзора по Красноярскому краю (территориальные отделы) и работодателя (в случае их поступления в указанный срок).

Заключительный акт утверждается председателем врачебной комиссии (подкомиссии) по проведению предварительных и периодических медицинских осмотров (врач-профпатолог) и заверяется печатью медицинской организации.

Таким образом, заключительный акт должен быть составлен в течение не более 30 календарных дней с момента окончания медицинского осмотра, иметь утверждающую визу председателя врачебной комиссии (подкомиссии) и печать медицинской организации, проводившей данный периодический медицинский осмотр.

Заключительный акт составляется в 4 экземплярах и после утверждения по одному экземпляру направляется медицинской организацией в течение 5 календарных дней:

- работодателю;
- в Краевой центр профпатологии КГБУЗ «Краевая клиническая больница»;

– в Управление Роспотребнадзора по Красноярскому краю (территориальные отделы).

Один экземпляр заключительного акта хранится в медицинской организации, проводившей периодический медицинский осмотр, в течение 50 лет.

7.7. Организация работы по участию врача психиатра в проведении предварительных и периодических медицинских осмотров и проведению психиатрического освидетельствования

Предварительные и периодические осмотры с участием врача-психиатра вправе проводить медицинская организация при наличии:

- лицензии при оказании первичной специализированной медико-санитарной помощи в амбулаторных условиях по психиатрии;
- в штате организации специалиста с высшим медицинским образованием, послевузовским и (или) дополнительным профессиональным образованием, предусмотренным квалификационными требованиями к специалистам с высшим и послевузовским медицинским образованием в сфере здравоохранения, и сертификата по специальности «психиатрия».

В случае отсутствия лицензии на оказание первичной специализированной медико-санитарной помощи в амбулаторных условиях по психиатрии, для проведения медицинского осмотра с участием врача-психиатра медицинская организация может заключить договор с другой медицинской организацией, имеющей требующуюся лицензию. Допускается прибытие работника на медицинский осмотр в медицинскую организацию с результатом осмотра врачом-психиатром, осуществленного в условиях Краевого психоневрологического диспансера № 1 или его филиалов, а также иной медицинской организации, имеющей соответствующую лицензию.

Медицинский осмотр врача психиатра проводится с целью выявления психиатрических противопоказаний у работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Врачом психиатром осуществляется сбор анамнестических данных с уточнением полноценной социализации, в том числе: отношений в семье, прохождения военной службы, трудоспособности.

Оценивается психический статус (мышление, особенности поведения, особенности внимания, памяти, восприятия, настроение, эмоциональная устойчивость и уровень интеллекта). После проведения анализа полученных данных осуществляется выдача медицинской справки врача психиатра об отсутствии медицинских психиатрических противопоказаний к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых

обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) (согласно приложению № 7).

В случае выявления врачом-психиатром подозрения на наличие медицинских психиатрических противопоказаний выдается направление на психиатрическое освидетельствование. Письмом министерства здравоохранения Красноярского края (05.05.2016 г. №71/02-12/1614) определены медицинские учреждения, подведомственные министерству здравоохранения Красноярского края, врачебные комиссии которых проводят психиатрическое освидетельствование:

1. КГБУЗ ККПНД № 1 – г. Красноярск, ул. Ломоносова, 1 и его филиалы:

1.1. Филиал № 1 – г. Канск, ул. Революции, 37;

1.2. Филиал № 2 – г. Лесосибирск, ул. Громовой, 24;

1.3. Филиал № 3 – г. Минусинск, ул. Советская, 39б;

1.4. Филиал № 4 – Нижнеингашский р-н, п. Поймо-Тины;

1.5. Филиал № 5 – городской округ г. Дивногорск, с. Овсянка, ул. Больничная, 1;

1.6. Филиал № 6 – Сухобузимский р-н, с. Атаманово;

1.7. Филиал № 7 – г. Ачинск, ул. Гагарина, 6.

2. КГБУЗ ККПНД № 5 – г. Норильск, ул. Орджоникидзе, 13.

Также на территории Красноярского края имеют действующие лицензии по психиатрическому освидетельствованию:

1. ИП Спиглазов Артур Евгеньевич – г. Красноярск, ул. Высотная, д. 2/1. офис 2-15;

2. ООО «Метелица» – г. Красноярск, ул. Лесная, д. 103 «а», кв. 2;

3. ООО «ПРОФМЕД» – Красноярский край, г. Лесосибирск, ул. Привокзальная, 12, офис 303 «В».

Проведение психиатрического освидетельствования осуществляется в соответствии с ФЗ от 02.07.1993 г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».

По результатам психиатрического освидетельствования медицинская организация выдает заключение добровольного психиатрического освидетельствования (согласно приложению 8).

Гражданин может быть временно (на срок не более пяти лет и с правом последующего переосвидетельствования) признан непригодным вследствие психического расстройства к выполнению отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности. Такое решение принимается врачебной комиссией медицинской организации, имеющей соответствующую лицензию, на основании оценки состояния психического здоровья гражданина в соответствии с перечнем медицинских психиатрических противопоказаний.

Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утверждается Правительством Российской Федерации (Постановление Совета министров – Правительства Российской Федерации от 28.04.1993 г. № 377 «О реализации Закона РФ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»).

Решение комиссии (в письменной форме) выдается работнику под подпись в течение 3 дней после его принятия и представляется работником в учреждение здравоохранения, проводящее медицинский осмотр.

7.8. Организация работы по участию врача психиатра-нарколога в предварительных и периодических медицинских осмотрах

Предварительные и периодические осмотры с участием врача психиатра-нарколога вправе проводить медицинская организация при наличии:

– лицензии при оказании первичной специализированной медико-санитарной помощи в амбулаторных условиях по психиатрии-наркологии;

– в штате организации специалиста с высшим медицинским образованием, послевузовским и (или) дополнительным профессиональным образованием, предусмотренным квалификационными требованиями к специалистам с высшим и послевузовским медицинским образованием в сфере здравоохранения, и сертификата по специальности «психиатрия-наркология».

В случае отсутствия лицензии на оказание специализированной медицинской помощи в амбулаторных условиях по психиатрии-наркологии для проведения медицинского осмотра с участием врача психиатра-нарколога медицинская организация может заключить договор с другой медицинской организацией, имеющей требующуюся лицензию. Допускается прибытие работника на медицинский осмотр в медицинскую организацию с результатом осмотра врачом психиатром-наркологом, осуществленного в условиях Краевого наркологического диспансера № 1, а также иной медицинской организации, имеющей соответствующую лицензию.

Медицинский осмотр врача психиатра-нарколога проводится с целью выявления противопоказаний (наркологических заболеваний) у работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Врачом психиатром-наркологом учреждения осуществляется сбор анамнестических данных с уточнением сроков начала алкоголизации, экспериментирования с различными наркотическими и токсическими веществами, толерантности к алкоголю, типа потребления, полноценной социализации, в т. ч. отношений в семье, прохождения военной службы, трудоспособности.

Врачом психиатром-наркологом медицинской организации оцениваются психический и соматический статусы (особенности поведения, отношение к алкогольным и наркотическим темам, особенности внимания, памяти, восприятия, психическая выносливость и эмоциональная устойчивость). После проведения анализа полученных данных осуществляется выдача медицинской справки врача психиатра-нарколога о наличии или отсутствии медицинских противопоказаний (по профилю «наркология») к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) (согласно приложению 9).

Диагноз наркологического заболевания может быть установлен **только врачом психиатром-наркологом**, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.11.2012 г. № 929н «Об утверждении порядка оказания медицинской помощи по профилю «наркология»», приказом МЗ СССР от 12.09.1988 г. № 704 «О сроках диспансерного наблюдения больных алкоголизмом, наркоманиями и токсикоманиями».

Предварительные и периодические медицинские осмотры врачом психиатром-наркологом работников осуществляются в соответствии со стандартами, разработанными специализированной медицинской организацией и утвержденными министерством здравоохранения Красноярского края.

Законом РФ от 13.07.2015 г. № 230-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» определены отдельные категории граждан и профессий (работы в военизированной охране, службах спецсвязи, аппарате инкассации, банковских структурах, других ведомствах и службах, которым разрешено ношение оружия и его применение; работники железнодорожного транспорта (лица, принимаемые на работу), выполняющие работу, связанную с движением поездов и маневровой работой и (или) подвергаются воздействию вредных и опасных производственных факторов), при занятиях которыми в обязательном порядке необходимо проведение медицинского освидетельствования на наличие медицинских противопоказаний, включающего в себя осмотр врача психиатра-

нарколога и химико-токсикологические исследования (далее – ХТИ) наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов. В соответствии с действующими нормативными актами ХТИ проводятся в два этапа. Первый этап проводится во всех медицинских организациях края, имеющих лицензии по профилям «психиатрия-наркология» и «клиническая лабораторная диагностика», при наличии условий, соответствующих требованиям, установленным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2006 г. № 40.

1 этап – проведение предварительного ХТИ, направленного на получение доказательных результатов выявления в образцах биологических жидкостей человека наркотических средств и психотропных веществ методом иммунохроматографического анализа.

2 этап – проведение подтверждающих ХТИ, направленных на идентификацию в образцах биологических жидкостей человека наркотических средств, психотропных и иных токсических веществ (их метаболитов) с использованием методов, регламентированных приказом Минздравсоцразвития РФ от 27.01. 2006 г. № 40.

В Красноярском крае проведение ХТИ на основные группы наркотических, психотропных и токсических веществ осуществляется в химико-токсикологических отделах клинических лабораторий краевых государственных бюджетных учреждений здравоохранения Красноярского края, имеющих соответствующие лицензии: КГБУЗ Красноярский краевой наркологический диспансер № 1, КГБУЗ Красноярский краевой психоневрологический диспансер № 5 в г. Норильске, КГБУЗ Канская межрайонная больница, КГБУЗ Минусинская межрайонная больница, КГБУЗ Лесосибирская межрайонная больница.

7.9. Действия врача-профпатолога при выявлении во время проведения медицинских осмотров лиц, в отношении которых имеются основания заподозрить наличие профессионального заболевания

При наличии подозрения на профессиональное заболевание (острое или хроническое) врач-профпатолог заполняет извещение об установлении предварительного диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления) по форме, согласно приложению 1 к Приказу Минздрава России от 28.05.2001 г. № 176 (согласно приложению 12).

Извещение о предварительном диагнозе хронического профессионального заболевания, а также копия трудовой книжки больного, результаты предварительного и периодических медицинских осмот-

ров, сведения о наличии у работника ранее установленного диагноза профзаболевания направляются в территориальные отделы Управления Роспотребнадзора по Красноярскому краю.

Управление Роспотребнадзора по Красноярскому краю (территориальные отделы) в ответ на получение извещения о предварительном диагнозе хронического профессионального заболевания оформляет санитарно-гигиеническую характеристику условий труда и направляет в медицинскую организацию.

Медицинская организация, получив санитарно-гигиеническую характеристику условий труда, направляет работника в Краевой центр профпатологии со следующими документами:

1. направление;
2. санитарно-гигиеническая характеристика условий труда;
3. копия трудовой книжки;
4. сведения о результатах предварительного и периодических медицинских осмотров;
5. выписки из медицинской карты амбулаторного и (или) стационарного больного или амбулаторная карта.

Информация о лицах с установленным предварительным диагнозом профессионального заболевания вносится в пункт 21 заключительного акта по результатам периодического медицинского осмотра.

7.10. Программное обеспечение медосмотров

Краевым центром профпатологии совместно с информационным отделом КГБУЗ «Краевая клиническая больница» разработана компьютерная программа, обеспечивающая сбор, обработку, формирование документов и анализ информации по результатам периодического медицинского осмотра.

МЕЖОТРАСЛЕВЫЕ ПРАВИЛА ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (С ИЗМЕНЕНИЯМИ НА 12 ЯНВАРЯ 2015 ГОДА)

I. Общие положения

1. Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – Правила) устанавливают обязательные требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

2. Требования настоящих Правил распространяются на работодателей – юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

3. В целях настоящего приказа под СИЗ понимаются средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

4. Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя.

Допускается приобретение работодателем СИЗ во временное пользование по договору аренды.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, соответствующие СИЗ выдаются бесплатно.

5. Предоставление работникам СИЗ, в том числе приобретенных работодателем во временное пользование по договору аренды, осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – типовые нормы), прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

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

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

7. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

8. Выдача работникам СИЗ, в том числе иностранного производства, а также специальной одежды, находящейся у работодателя во временном пользовании по договору аренды, допускается только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности, установленным законодательством, а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ, оформленных в установленном порядке.

Дерматологические средства индивидуальной защиты кожи от воздействия вредных факторов для использования на производстве подлежат государственной регистрации Роспотребнадзором в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2000 года № 988 «О государственной регистрации новых пищевых продуктов, материалов и изделий» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 1 (ч. 2), ст. 124; 2007, № 10, ст. 1244) и от 4 апреля 2001 года № 262 «О государственной регистрации отдельных видов продукции, представляющих потенциальную опасность для человека, а также отдельных видов продукции, впервые ввозимых на территорию Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 17, ст. 1711).

Приобретение (в том числе по договору аренды) СИЗ, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускаются.

9. Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ. При проведении вводного инструктажа работник должен быть ознакомлен с настоящими Правилами, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ.

10. Работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке.

11. В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации он вправе отказать от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой (пункт в редакции приказа Минздравсоцразвития России от 27 января 2010 года № 28н – см. предыдущую редакцию).

II. Порядок выдачи и применения СИЗ

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

13. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ, форма которой приведена в приложении к настоящим Правилам.

Работодатель вправе вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных). Электронная форма учетной карточки должна соответствовать установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ. При этом в электронной форме личной карточки учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника.

Допускается ведение карточек учета выдачи СИЗ в электронной форме с обязательной персонификацией работника.

Работодатель вправе организовать выдачу СИЗ и их сменных элементов простой конструкции, не требующих проведения дополнительного инструктажа, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования). При этом требуется персонификация работника и автоматическое заполнение данных о выданных СИЗ в электронную форму карточки учета выдачи СИЗ.

14. При выдаче работникам СИЗ работодатель руководствуется типовыми нормами, соответствующими его виду деятельности.

При отсутствии профессий и должностей в соответствующих типовых нормах работодатель выдает работникам СИЗ, предусмотренные типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, а при отсутствии профессий и должностей в этих типовых нормах – типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ.

15. Бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочим, профессии которых указаны в соответствующих типовых нормах, выдаются те же СИЗ, что и работникам соответствующих профессий.

16. Предусмотренные в типовых нормах СИЗ рабочих, специалистов и других служащих выдаются указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой профессии и должности являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты.

17. Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ и другие виды СИЗ, предусмотренные соответствующими типовыми нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ) с внесением отметки о выданных СИЗ в личную карточку учета выдачи СИЗ.

18. Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и другим лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение) в соответствии с ученическим договором, учащимся и студентам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством мероприятия по

контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с типовыми нормами и Правилами на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору).

Работники сторонних организаций при выполнении работ в производственных цехах и участках, где имеются вредные и (или) опасные производственные факторы, которые могут воздействовать на работников, должны быть обеспечены своим работодателем СИЗ в соответствии с типовыми нормами, предусмотренными для работников соответствующих профессий и должностей организации, в которую их направляют.

(Абзац дополнительно включен с 23 февраля 2015 года приказом Минтруда России от 12 января 2015 года № 2н)

Руководителям и специалистам, которые в соответствии с должностными обязанностями периодически посещают производственные помещения (площадки) и могут в связи с этим подвергаться воздействию вредных и (или) опасных производственных факторов, должны выдаваться соответствующие СИЗ в качестве дежурных (на время посещения данных объектов) (абзац дополнительно включен с 23 февраля 2015 года приказом Минтруда России от 12 января 2015 года № 2н).

19. В тех случаях, когда такие СИЗ, как жилет сигнальный, страховочная привязь, удерживающая привязь (предохранительный пояс), диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический коврик, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с противоаэрозольными и противогазовыми фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, наушники, противошумные вкладыши, светофильтры, виброзащитные рукавицы или перчатки и т. п. не указаны в соответствующих типовых нормах, они могут быть выданы работникам со сроком носки «до износа» на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, а также с учетом условий и особенностей выполняемых работ.

Указанные выше СИЗ также выдаются на основании результатов проведения специальной оценки условий труда для периодического использования при выполнении отдельных видов работ (далее – дежурные СИЗ). При этом противошумные вкладыши, подшлемники, а также СИЗ органов дыхания, не допускающие многократного применения и выдаваемые в качестве «дежурных», выдаются в виде одноразового комплекта перед рабочей сменой в количестве, соответствующем числу занятых на данном рабочем месте (абзац дополни-

тельно включен приказом Минздравсоцразвития России от 27 января 2010 года № 28н; в редакции, введенной в действие с 23 февраля 2015 года приказом Минтруда России от 12 января 2015 года № 2н – см. предыдущую редакцию).

20. Дежурные СИЗ общего пользования выдаются работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены (абзац в редакции приказа Минздравсоцразвития России от 27 января 2010 года № 28н – см. предыдущую редакцию).

Указанные СИЗ с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников закрепляются за определенными рабочими местами и передаются от одной смены другой.

В таких случаях СИЗ выдаются под ответственность руководителей структурных подразделений, уполномоченных работодателем на проведение данных работ.

21. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для организованного хранения до следующего сезона.

Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и местных климатических условий.

В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

22. СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации (при наличии) и фиксируются в личной карточке учета выдачи.

23. СИЗ, взятые в аренду, выдаются в соответствии с типовыми нормами. При выдаче работнику специальной одежды, взятой работодателем в аренду, за работником закрепляется индивидуальный комплект СИЗ, для чего на него наносится соответствующая маркировка. Сведения о выдаче данного комплекта заносятся в личную карточку учета и выдачи СИЗ работника.

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

25. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работников причинам работодатель выдает им другие исправные СИЗ. Работодатель обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

26. Работодатель обеспечивает обязательность применения работниками СИЗ (абзац в редакции приказа Минздравсоцразвития России от 27 января 2010 года № 28н – см. предыдущую редакцию).

Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, неотремонтированными и загрязненными СИЗ.

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

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

29. В соответствии с установленными в национальных стандартах сроками работодатель обеспечивает испытание и проверку исправности СИЗ, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на СИЗ ставится отметка (клеймо, штамп) о сроках очередного испытания.

III. Порядок организации хранения СИЗ и ухода за ними

30. Работодатель за счет собственных средств обязан обеспечивать уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ.

В этих целях работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

31. Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

32. В случае отсутствия у работодателя технических возможностей для химчистки, стирки, ремонта, дегазации, дезактивации, обезвреживания и обеспыливания СИЗ данные работы выполняются организацией, привлекаемой работодателем по гражданско-правовому договору.

33. В зависимости от условий труда работодателем (в его структурных подразделениях) устраиваются сушилки, камеры и установки для сушки, обеспыливания, дегазации, дезактивации и обезвреживания СИЗ.

IV. Заключительные положения

34. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ в соответствии с типовыми нормами, за организацию контроля за правильностью их применения работниками, а также за хранение и уход за СИЗ возлагается на работодателя (его представителя).

35. Государственный надзор и контроль за соблюдением работодателем настоящих Правил 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).

36. Контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) настоящих Правил в подведомственных организациях осуществляется в соответствии со статьями 353 и 370 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, а также профессиональными союзами, их объединениями и состоящими в их ведении техническими инспекторами труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда.

ЗАЯВКА

**на приобретение специальной одежды, специальной обуви
и других видов средств индивидуальной защиты**

на _____ 20__ г.

для работников _____
(цех, подразделение)

№ п/п	Наименование профессии	Ф.И.О.	Табельный номер	Наименование спецодежды, спецобуви и других СИЗ	Модель, тип, марка, вид	Размер, рост	Примечание

Руководитель
подразделения
(ответственное лицо)

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О.)

Бухгалтер

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О.)

ЛИЦЕВАЯ СТОРОНА ЛИЧНОЙ КАРТОЧКИ

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА № _____
учета выдачи средств индивидуальной защиты

Фамилия	Пол
Имя, отчество	Рост
Табельный номер	Размер:
Структурное подразделение	– одежды
Профессия (должность)	– обуви
Дата поступления на работу	– головного убора
Дата изменения профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение	– противогаза
	– респиратора
	– рукавиц
	– перчаток

Предусмотрена выдача

_____ (наименование типовых (типовых отраслевых) норм)

Наименование СИЗ	Пункт по нормам	Единица измерения	Количество на год

С порядком обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, установленным в _____

_____ (наименование структурного подразделения)

и с Нормами выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты **ОЗНАКОМЛЕН**

(подпись)

(дата)

Руководитель структурного подразделения (ответственное лицо)

(подпись)

(дата)

ОБОРОТНАЯ СТОРОНА ЛИЧНОЙ КАРТОЧКИ

Наименование СИЗ	Номер сертификата или декларации соответствия	Выдано				Возвращено				
		Дата	Количество	% износа	Подпись получившего СИЗ	Дата	Количество	% износа	Подпись сдавшего СИЗ	Подпись принявшего СИЗ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

**ПЛАН
МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА (ОБРАЗЕЦ)
на _____ годы**

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения; фамилия, инициалы, наименование должности)	Срок исполнения (периодич- ность)
1	2	3	4	5
1	Модернизация технологического, подъемно-транспортного и другого производственного оборудования			
2	Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами, применение промышленных роботов в опасных и вредных производствах с целью обеспечения безопасности работников			

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
3	Совершенствование технологических процессов в целях устранения воздействия на работников опасных и вредных производственных факторов			
4	Внедрение систем автоматического контроля и сигнализации уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах			
5	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током			
6	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных и других производственных коммуникаций и сооружений			
7	Механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспортированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве			

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
8	Снижение до регламентированных уровней вредных веществ в воздухе рабочей зоны, неблагоприятно действующих механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук и др.) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового и др.) на рабочих местах			
9	Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов			
10	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений			
11	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в цехах, бытовых помещениях, местах массового перехода людей, на территории к нормам			

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
12	Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников			
13	Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля, элементы конструкции), коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности			
14	Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, оптовой продукции и отходов производства			
15	Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей			
16	Приведение зданий (производственных, административных, бытовых, общественных, складских), сооружений, помещений, строительных и промышленных площадок к нормам			

1	2	3	4	5
17	Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, душевых, умывальных, уборных, мест для размещения полу-душей, помещений для личной гигиены женщин, помещений для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи специальной одежды и др.)			
18	Мероприятия, связанные с обеспечением работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами			
19	Приобретение и монтаж сатураторных установок (автоматов) для приготовления газированной воды, устройство централизованной подачи к рабочим местам питьевой и газированной воды, чая и других тонизирующих напитков			

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
20	Устройство на действующих объектах новых и реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе			
21	Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории предприятия (цеха), строительной площадки в целях обеспечения безопасности работников, внедрение системы мер по профилактике дорожно-транспортного травматизма			
22	Проведение экспертизы условий труда в проектной и технологической документации при строительстве новых и реконструкции действующих предприятий, зданий, сооружений, объектов производственного назначения			
23	Организация проведения работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда			
24	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников			

Окончание табл.

1	2	3	4	5
25	Организация кабинетов, уголков, передвижных лабораторий, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т. п., проведение выставок по охране труда			
26	Разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда			

УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Учебное пособие

ЧЕПЕЛЕВ Николай Иванович

Редактор
О.Ю. Потапова

Электронное издание

Подписано в свет 24.10.2018. Регистрационный номер 170

Редакционно-издательский центр Красноярского государственного аграрного университета

660017, Красноярск, ул. Ленина, 117

e-mail: rio@kgau.ru