Утверждаю:

Директор МБУ ДПО

«Курсы ГО г.о. Чапаевск»

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.И. Голенков

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

Лекции по охране труда

Тема 2

Оценка уровня профессионального риска выявленных (идентифицированных) опасностей.

 **Учебные цели занятия**

1. Изучить основные принципы управления профессиональными рисками.
2. Рассмотреть основные методы обеспечения безопасных условий труда.
3. Обсудить со слушателями льготы и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда.

**Метод проведения занятия:** лекция

**Место проведения занятия:**  класс общей подготовки

**Время проведения занятий:** 2 час (90 мин)

**Учебные вопросы и расчет времени:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание занятия и наименование учебных вопросов** | **время** | **примечание** |
|  | **Учебный вопрос 2.1.**Идентификация опасностей и оценка риска. Оценка уровня профессионального риска. | **20 мин.** |  |
| **Учебный вопрос 2.2.**Основные принципы управления профессиональным риском: принцип профилактики неблагоприятных событий и принцип минимизации последствий неблагоприятных событий. Основные методы обеспечения безопасных условий труда. | **25 мин.** |  |
| **Учебный вопрос 2.3.** Постоянно действующие опасные производственные факторы на рабочих местах - факторы опасности. Потенциально опасные производственные факторы, воздействие которых носит случайный характер - факторы риска. | **25 мин.** |  |
| **Учебный вопрос 2.4.**Предоставление работникам льгот и компенсаций за работы с вредными или опасными условиями труда. | **20 мин.** |  |

Нормативно-правовая база и литература

1. Конституция РФ от 12.12.93 г.;
2. Трудовой кодекс РФ №197-ФЗ от 03.12.01;
3. Кодекс РФ об административных правонарушениях № 196 –ФЗ от 30.12.01 (с изм. от 08.03.2015 г. г.);
4. Гражданский кодекс РФ (13.03.2015 г.);
5. Уголовный кодекс.3 68-ФЗ от 13.06.96 г (с изм).
6. Федеральный закон № 69-ФЗ от 21.12.1994 г. (с изм. и доп.) « О пожарной безопасности»;
7. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ (с изм. и доп.) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
8. Федеральный закон от 28.12.2013 г.№ 426 «Порядок проведения специальной оценки условий труда»;
9. Федеральный закон от 08.08.2001 г.№ 134-ФЗ (с изм. и доп.) «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)»
10. Федеральный закон от 12.01.1996 г.№ 10-ФЗ (с изм.)

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

1. Федеральный закон от 22 декабря 2005 г. N 179-ФЗ ( с изм. 01.12.2014 г.) "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год"
2. Указ Президента РФ от 10.03.1994 г. № 458. «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
3. Постановление Правительства РФ от 16.10.2000 г. №789 (изм. 16.04.2012 г № 319) «Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний »;
4. Постановление Правительства РФ от 17 ноября 2000 г. N 863 "Об утверждении Порядка внесения в Фонд социального страхования Российской Федерации капитализированных платежей при ликвидации юридических лиц»;
5. Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (с изм. и доп.)»
6. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 г. N 967 « Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний» ;
7. Постановление Правительства РФ от 25.04.2003 г. №244 (изм.и доп.) «Положение о проведении государственной экспертизы условий труда в РФ»;
8. Постановление Правительства РФ от 06.04.2004г.№ 154 (с изм.) «Вопросы федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека»;
9. Постановление Правительства РФ от 13.03.2008 г. № 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»;
10. Постановление Правительства РФ от 06.04.2004 № 156 (с изм.) «Вопросы федеральной службы по труду и занятости»;
11. Постановление Правительства РФ от 30 мая 2012 г. N 524 "Об утверждении Правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";
12. Постановлением Правительства от 15.05.2006 № 286 «Положение об оплате дополнительных расходов на медицинскую и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»
13. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 г. №324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости»;
14. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 г № 321 « Об утверждении Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития РФ»;
15. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162"Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»;
16. Постановление Правительства РФ от 02.06.1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей в ручную»;
17. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г.№ 163 (с изм.) «Об утверждения перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;
18. Постановление Правительства РФ от 18.07.2002 N 537 "О списках производств, работ, профессий и должностей, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости»;
19. Закон Самарской области от 10.07.2006 г № 72-ГД « О наделении органов местного самоуправления на территории Самарской области отдельными государственными полномочиями в сфере охраны труда»;
20. Закон Самарской области от 29.12.2012 г. № 140-ГД «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права»;
21. Постановление Правительства Самарской области от 16.12.2011 г. № 810 «О системе управления охраной труда в Самарской области»;
22. Постановление Правительства Самарской области от 18.08.2004 г. № 43 «О межведомственной комиссии по охране труда »
23. Приказ Минздравсоцразвития от 12.04.2011 г №302н «Об утверждении перечней вредных и опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические осмотры ( обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических осмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда»;
24. Приказ Минздравсоцразвития России от 24 февраля 2005 г. № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве»;
25. Приказ Минздравсоцразвития России № 275 от 15 апреля 2005 г. «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»;
26. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н(изм. от 20.02.14 г.) « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств»;
27. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г. № 290н (изм. от 27.01.2010 г.) «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»
28. Приказ Минтруда России от 24.06.2014 г. № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»;
29. Приказ Минтруда России от 28.03.2014 г.№ 155н «Об утверждении Правил по охране труда при работе на высоте».
30. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденному постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29;
31. Приказ Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 29 ноября 2005 г. N 893 "Об утверждении Порядка оформления декларации промышленной безопасности опасных производственных объектов и перечня включаемых в нее сведений"
32. Девятисилов В.А. «Охрана труда»: учебник –М.,: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2013 г.
33. Куликов О.Н. «Охрана труда в строительстве» М.: Учебник ИЦ Академия, 2012 г.
34. Куликов О.Н. «Охрана труда при производстве сварочных работ» Учебник М.: ИЦ Академия 2012 г.
35. Карнаух Н.Н. «Охрана труда» Учебник.М.: 2011 г.

**Оборудование:**

1. Наглядные пособия (плакаты, слайды).
2. Технические средства обучения (проектор, компьютеры и т.д.).

**ХОД ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЯ**

**ВСТУПИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ**

|  |
| --- |
| **Действия руководителя занятия** |
| * Проверяю наличие личного состава (обучаемых);
* Довожу тему, учебные вопросы и цели занятия;
* Проверяю готовность личного состава (обучаемых) к проведению занятия.
 |

**ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ**

**Учебный вопрос 2.1.**

**Идентификация опасностей и оценка риска. Оценка уровня профессионального риска.**

Риск-ориентированный подход к управлению деятельностью организаций набирает все большую популярность. [**Статья 214**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4fe318e6d09155659a4381ef26a85e7df9ebcf94/) ТК РФ обязала работодателя систематически выявлять опасности и профессиональные риски, а также проводить их регулярный анализ и оценку. Грамотный руководитель применяет риск-ориентированное мышление по отношению ко всем аспектам своего бизнеса, но риски, связанные с опасностью для жизни и здоровья работников, должны иметь первостепенную важность для работодателя.

В процедуре оценки профессиональных рисков (ОПР), как и в целом в обеспечении безопасности труда, постоянно фигурируют три понятия: вред, опасность и риск.

Итак, риск связан с вероятностью событий и их последствиями;

профессиональные рискисвязанные опасными событиями, которые могут произойти в процессе работы. Соответственно, для обеспечения безопасности на работе их нужно контролировать, оценивать и снижать; все эти действия объединяет одно слово – управлять. Подытожить всё

вышесказанное помогут определения из [**статьи 209**](https://base.garant.ru/12125268/d4b2373e30c94f1987019801a38eeb51/) ТК РФ:

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

**Система управления охраной труда** – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

**Зачем нужно оценивать риски?**

Цель оценки и управления профессиональными рисками, как мы и сказали ранее – обеспечение безопасности и сохранение здоровья работника в процессе трудовой деятельности. Сам процесс позволяет ответить на следующие вопросы:

* какие события могут произойти и какова их причина?
* каковы последствия этих событий?
* какова вероятность их возникновения?
* какие факторы могут сократить неблагоприятные последствия или уменьшить вероятность возникновения опасных ситуаций?
* уровень риска является приемлемым или требуется его дальнейшая обработка?

Таким образом, от анализа возможных событий и предпосылок к ним мы приходим к разработке мер по снижению вероятности их возникновения.

**Когда проводится оценка?**

В соответствии с требованиями п.5.1 [**ГОСТ**](https://docs.cntd.ru/document/1200160465) 12.0.230.5-2018 оценка профессиональных рисков должна проводиться организацией:

а) в случаях, если ранее такая оценка не проводилась;

б) при любых изменениях.

Согласно тому же стандарту, процедура может проводиться организацией во внеплановом порядке и периодически в плановом. Это значит, что организация может самостоятельно установить для себя периодичность проведения ОПР, если считает, что такой контроль необходим. Обязательно процедура проводится при значительных изменениях условий труда, поэтому прежде чем внедрить изменения либо вскоре после их внедрения необходимо подумать, как снизить уровень появившихся рисков.

**Кто проводит оценку?**

Оценку профессиональных рисков может проводить:

* работодатель своими силами;
* экспертные организации, выполняющие оценку на договорной основе.

Работодатель сам решает, какой из подходов для него предпочтительнее, опираясь на свои трудовые и финансовые ресурсы. Нанимая эксперта на аутсорс, нужно учитывать, что это значительно упрощает задачу для работодателя, но ему всё равно предстоит поучаствовать в процессе. Опишем возможности эксперта сторонней организации при проведении ОПР и укажем процедуры, в котором ему нужна будет информация от заказчика.

**Алгоритм проведения оценки профессиональных рисков**

Все мероприятия по управлению профессиональными рисками можно разделить на 4 этапа.

**Этап 1. Подготовительный**

1. Подготовить и издать приказ по организации. В приказе определяются ответственные за проведение процедуры и устанавливаются сроки её проведения. Комиссия по организации проведения ОПР должна состоять как минимум из 3 человек.
2. Составить, согласовать и утвердить график проведения работ по идентификации опасностей
3. и оценке рисков .
4. Проинформировать работников о начале работы.
5. Подготовить контрольные листы (чек-листы), анкеты, опросные листы.
6. Подготовить совещания со специалистами, имеющими знания в анализируемой деятельности.

**Этап 2. Выявление профессиональных опасностей рабочего места**

 1. Составить перечень рабочих мест, на которых будет проводиться идентификация опасностей . Выявить и зарегистрировать все опасности и их источники.

 2. Составить перечень работ и операций, при выполнении которых присутствует конкретная опасность.

 3. Проанализировать результаты выявления опасностей.

 4. Проверить полноту и правильность проведённой работы.

 5. Утвердить реестр идентифицированных опасностей на рабочих местах.

**Этап 3. Оценка уровня профессиональных рисков рабочего места**

 1. Выбрать метод оценки уровней профессиональных рисков.

 2. Определить степень и допустимость риска.

 3. Провести оценку профессиональных рисков.

 4. Составить карту уровня профессионального риска.

**Этап 4. Управление профессиональными рисками**

 1. Составить план мероприятий по снижению уровня профессионального риска.

 2. Реализовать эти мероприятия.

 3. Продолжать работу над снижением уровней профессиональных рисков.

**Как выявлять опасности?**

Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей законодательно утверждены [**приказом**](https://docs.cntd.ru/document/728094911) Минтруда от 31.01.2022 N 36.

Подробнее остановимся на самом трудоёмком процессе – выявлении опасностей на рабочих местах. Очевидно, что в этом может помочь непосредственный осмотр рабочего места, но откуда ещё можно получить информацию об опасностях? Выделим четыре основных источника.

*Общение с людьми:* непосредственное общение с работниками и(или) их представителями, жалобы и обращения работников по поводу имеющихся опасностей.

*Результаты прошлых процедур:* СОУТ, производственный контроль (в т.ч. ступенчатый контроль), прошлые ОПР, материалы расследования произошедших несчастных случаев и профзаболеваний.

*Общая документация:* рабочие процедуры и инструкции, отчёты о техобслуживании, техническая документация на оборудование, протоколы совещаний по охране труда и других совещаний в организации.

*Статистика:* данные по оказанию первой медицинской помощи и использованию аптечек первой помощи, статистика производственного травматизма, происшествий, профессиональной заболеваемости.

Вовлечение самих работников в процесс ОПР сделает процедуру более эффективной и информативной: предложите им оценить риски в рамках недели безопасности.

**Как выбрать метод оценки рисков?**

Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков закреплены в [**приказе**](https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2220) Минтруда от 28.12.2021 №926.

В рекомендациях содержатся:

Критерии, рекомендуемые работодателю при выборе методов оценки уровней профрисков;

Краткое описание методов анализа профессиональных рисков;

Описание процесса анализа профессиональных рисков и примеры оценочных средств.

Согласно приказу, работодатель имеет право самостоятельно выбрать метод оценки профрисков исходя из специфики своей деятельности.

Методы оценки профессиональных рисков по **масштабам применения** разделяются на:

* + - используемые для всей организации в целом;
		- используемые на уровне отдельного проекта или структурного подразделения;
		- используемые на уровне конкретного производственного процесса или оборудования.

Выбор метода оценки риска также зависит от **временного**

**диапазона** проявления оцениваемого риска:

* + - риск краткосрочный (выполнение однократных заданий);
		- риск среднесрочный (внедрение нового оборудования, проходящего апробацию);
		- риск долгосрочный (поэтапное изменение технологической системы);
		- метод, применимый к любому временному диапазону.

**Результаты процедуры**

Результатом оценки профессионального риска является количественная (качественная) оценка степени ущерба для здоровья работников от действия вредных и опасных факторов рабочей среды и трудовой нагрузки по вероятности нарушений здоровья с учетом их тяжести. Данные о возможном ущербе, вероятности его наступления и уровне профессионального риска заносятся в карты уровня профессионального риска.

Эти данные являются обоснованием для принятия управленческих решений по ограничению риска и оптимизации условий труда работников.

**Как выбрать меры по управлению рисками?**

При разработке мер управления профрисками рекомендуется рассматривать риски с учётом их значимости (приоритетности), а также эффективности представленных защитных мер. Это может быть:

 Исключение опасной и вредной работы (процедуры, сырья, материалов, оборудования и т.д.).

 Замена опасной работы (процедуры, сырья, материалов, оборудования.

 Реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздействия опасностей на работников.

 Реализация административных методов.

 Использование средств индивидуальной защиты.

Универсальных рекомендаций по выбору конкретных мер по управлению рисками нет, так как этот процесс индивидуален и зависит от специфики организации. Например, в одном случае можно снизить риск с помощью покупки дополнительного страхующего оборудования, изменения эргономики рабочего места или изменения технологии; в другом случае окажется, что сам технологический процесс можно убрать из цепочки и устранить риск полностью. Такие решения принимаются специалистом по охране труда совместно с коллегами из других департаментов.

От того, насколько долго присутствует риск при выполнении работы (краткосрочный, среднесрочный или долгосрочный риск) зависит **уровень сотрудников**, которых нужно привлекать к принятию решения о мерах по управлению риском:

* + - стратегический уровень (высшее руководство);
		- операционный уровень (уровень структурного подразделения);
		- тактический уровень (сам работник или его непосредственный руководитель).

После реализации выбранных мероприятий проводится повторная оценка профессиональных рисков.

**Полезные стандарты и НПА**

Приведём законодательные акты и стандарты, полезные для организации процедуры оценки профессиональных рисков.

[**Трудовой кодекс**](https://base.garant.ru/12125268/) Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ;

[**Приказ**](https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2216) Минтруда России от 29 октября 2021 года N 776н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»

[**Приказ**](https://docs.cntd.ru/document/728094911) Минтруда России от 31 января 2022 года N 36 «Об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей»

[**Приказ**](https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2220) Минтруда России от 28 декабря 2021 года N 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков»

[**ГОСТ**](https://docs.cntd.ru/document/1200160464) 12.0.230.4-2018. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. Методы идентификации опасностей на различных этапах выполнения работ

[**ГОСТ**](https://docs.cntd.ru/document/1200160465) 12.0.230.5-2018 Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Методы оценки риска для обеспечения безопасности выполнения работ

[**ГОСТ**](https://docs.cntd.ru/document/1200125989) 12.0.002-2014 Система стандартов безопасности труда. Термины и определения

[**ГОСТ**](https://docs.cntd.ru/document/1200052851) 12.0.230-2007 Системы управления охраной труда. Общие требования

[**ГОСТ Р**](https://docs.cntd.ru/document/1200175068) ИСО 45001-2020 Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению

[**ГОСТ Р**](https://docs.cntd.ru/document/1200170253) 58771-2019 Менеджмент риска. Технологии оценки риска

[**ГОСТ Р**](https://docs.cntd.ru/document/1200088035) 51897-2011/Руководство ИСО 73:2009 Менеджмент риска. Термины и определения

[**ГОСТ Р**](https://docs.cntd.ru/document/1200170125) ИСО 31000-2019 Менеджмент риска. Принципы и руководство

[**ГОСТ Р**](https://docs.cntd.ru/document/1200089297) 54145-2010 Руководство по применению организационных мер безопасности и оценки рисков. Общая методология.

**Учебный вопрос 2.2.**

**Основные принципы управления профессиональным риском: принцип профилактики неблагоприятных событий и принцип минимизации последствий неблагоприятных событий. Основные методы обеспечения безопасных условий труда.**

Понятия «профессиональный риск» и «управление профессиональными рисками» закреплены в статье 209 Трудового кодекса РФ:

* **Профессиональный риск** – это вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору.
* **Управление профессиональными рисками** – это комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков.

Законодателем данные понятия внесены в трудовое законодатель­ство в связи с реформированием системы управления охраной труда, т.е. переходом от реагирования на страховые случаи постфактум к управлению рисками повреждения здоровья работников. Создание и внедрение всеобъемлющей, сквозной системы управления профессиональными рисками позволит аффективно управлять системой сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, охватывая все рабочие места вне зависимости от размера и формы собственности организации.

**Суть реформирования системы управления охраной труда заключается:**

* в переходе от системы реагирования на происшествия и материальной компенсации неблагоприятных последствий к системе оценки и управления профессиональными рисками и устранению при­чин реализации опасностей;
* в переходе от системы страхования, основанной на формальных страховых тарифах, рассчитанных по усредненным показателям по видам экономической деятельности, к системе страхования, основан­ной на индивидуальных тарифах, рассчитанных по фактическим показателям профессионального риска в организации.

**Система управления профессиональными рисками нацелена:**

* на сокращение числа работников, пострадавших или погибших в результате несчастных случаев;
* на снижение удельного веса работников, трудящихся в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам;
* на сокращение доли организаций (в особенности промышленных предприятий) с неудовлетворительными условиями труда.

Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается, а положение о системе управления профессиональными рисками утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере груда – Министерством труда и социальной защиты населения Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время при оценке и управлении профессиональными рисками следует ориентироваться на:

* Руководство РД 03-418-01 «Методические указания по про­ведению анализа риска опасных производственных объектов»;
* Руководство Р 2.2.1766-03 «Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки»
* ГОСТ Р 51901-2002 «Управление надежностью. Анализ риска технологических систем»
* ГОСТ 12.0.230-2007 «CCБT. Системы управления охраной труда. Общие требования»
* ГОСТ 12.0.010-2009 «CCБT. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков»

### Основные принципы управления профессиональными рисками

**К основным принципам управления профессиональными рисками относятся:**

1. Принцип профилактики неблагоприятных событий.
2. Принцип минимизации последствий неблагоприятных событий.

**1. Принцип профилактики неблагоприятных событий**

При выборе комплекса мер профилактики профессиональных рисков в соответствии с рекомендациями Международной организации труда (МОТ) следует руководствоваться следующими приоритетами:

* устранение опасного фактора или риска (полная ликвидация рисков);
* ограничение (предотвращение роста) уровня рисков в их источниках путем использования технических средств коллективной защиты или организационных мер, т.е. борьба с опасными фак­торами или рисками в их источниках;
* снижение (уменьшение) уровней рисков до допустимых путем применения безопасных систем работы, а также мер административного ограничения суммарного времени контакта с вредными и опасными производственными факторами (защита временем);
* при сохранении остаточного риска использование средств индивидуальной защиты (СИЗ).

Меры профилактики профессиональных рисков включают также:

* регулярное наблюдение за условиями труда;
* регулярное наблюдение за состоянием здоровья работников (обязательные медосмотры, группы диспансерного наблюдения, целевые медосмотры и др.);
* регулярный контроль защитных приспособлений и применения СИЗ;
* систематическое информирование работников о существую­щем риске повреждения здоровья, необходимых мерах защиты и профилактики;
* пропаганду здорового образа жизни (борьба с вредными при­вычками, занятия физической культурой, профессионально ориентированными видами спорта, рациональное питание, правильный режим труда и отдыха и другие меры оздоровления и восстановления работоспособности).

**2. Принцип минимизации последствий неблагоприятных событий**

Принцип минимизации последствий нежелательных событий (реализовавшихся опасностей) состоит в предупреждении аварийных ситуаций, готовности к ним и к ликвидации их последствий.

Разработанные мероприятия по реализации данного принципа должны:

* гарантировать при возникновении аварийной ситуации, что имеющаяся необходимая информация, внутренние системы связи и координация ликвидации последствий аварийной ситуации обеспечивают защиту всех людей в рабочей зоне;
* предоставлять при возникновении аварийной ситуации информацию соответствующим компетентным органам и аварийным службам, обеспечивать надежную связь с ними;
* предусматривать оказание первой помощи и по возможности психологической поддержки пострадавшим, проведение противопожарных мероприятий и эвакуация всех людей в безопасную зону;
* предоставлять соответствующую информацию всем работни­кам организации и возможность их подготовки по предупреждению аварийных ситуаций, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий, включая проведение регулярных тренировок в условиях, приближенных к реальным аварийным ситуациям (мероприятия по предупреждению аварийных ситуаций, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий должны быть согласованы с внешними аварийными службами и другими компетентными органами).

### Основные методы обеспечения безопасности условий труда

**Основными методами обеспечения безопасности условий труда работников являются:**

* Нормализация производственной (рабочей) среды и трудового процесса.
* Непрерывное совершенствование технологических процессов.
* Постоянная модернизация оборудования, машин, механизмов, агрегатов и пр.
* Устранение, ограничение или уменьшение источников опас­ностей, включая зоны их распространения.
* Рациональное применение средств коллективной и индивидуальной защиты.
* Иные эффективные методы и мероприятия.

Перечисленные принципы, методы и мероприятия являются элементами системы управления профессиональными рисками, которая представляет необходимую компоненту системы управления охраной труда в любой организации независимо от ее организационно-правового статуса и формы собственности.

Успешное применение системы управления профессиональными рисками зависит от способностей организации реализовать принятые управленческие решения в данной области.

В обязательном порядке система управления профессиональными рисками должна предусматривать активное взаимодействие работодателя, работников и других заинтересованных сторон в улучшении условий труда и сохранении здоровья работающих.

**Учебный вопрос 2.3.**

**Постоянно действующие опасные производственные факторы на рабочих местах - факторы опасности. Потенциально опасные производственные факторы, воздействие которых носит случайный характер - факторы риска.**

Само понятие фактор (от лат. factor – делающий, производящий) означает причину, движущую силу какого-либо процесса, явления, которая определяет их характер или отдельные черты.

**Факторы опасности** – это постоянно действующие опасные производственные факторы на рабочем месте.

К примеру, в соответствии со СНиП 12-03-2001 к зонам с постоянно действующими опасными производственными факторами относят:

* места вблизи от неизолированных токоведущих частей электро­установок;
* места вблизи от неогражденных переходов на высоте 1,3 м и более;
* места, где возможно превышение предельно допустимых кон­центраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны.

**Факторы риска** – это потенциально опасные производственные факторы, воздействие которых носит случайный характер.

Для примера снова можно сослаться на СНиП 12-03-2001, где сказано, что к зонам с потенциально опасными производственными факторами следует от­носить:

* участки территории вблизи строящихся зданий (сооружений);
* этажи (ярусы) зданий и сооружений в одной захватке, над которыми происходит монтаж (демонтаж) конструкций или оборудования;
* зоны перемещения машин, оборудования или их частей, рабо­чих органов;
* места, над которыми происходит перемещение грузов кранами.

Размер указанных зон регламентируется. На границах зон постоянно действующих опасных производственных факторов должны быть установлены защитные ограждения, а на границах зон потенциально опасных производственных факторов – сигнальные ограждения и знаки безопасности.

К***зонам постоянно действующих опасных производственных факторов***  относятся зоны, расположенные: вблизи от изолированных токоведущих частей электроустановок; вблизи неогражденных перепадов на высоте 1 3 м и более; в местах перемещения машин и оборудования или частей и рабочих органов; в местах, над которыми происходит перемещение грузов грузоподъемными кранами; в местах, где содержатся вредные вещества в концентрациях, выше предельно допустимых или воздействует шум интенсивностью выше допустимой. Строительно-монтажные работы в зонах постоянно действующих опасных производственных факторов, как правило, не допускаются, при этом зоны ограждаются устройствами, предназначенными для предотвращения непреднамеренного доступа людей.

На границах***зон постоянно действующих опасных производственных факторов***  должны быть установлены защитные ограждения, а зон потенциально опасных производственных факторов - сигнальные ограждения и знаки безопасности.

**Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов**

Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными [классификатором](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_360445/b09b5c572d45475b296005c030c058de886eb312/#dst103279) вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается [методикой](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_360445/9e1b4de85ae73d1db247f4e7e6cc909eded0ced2/#dst100021) проведения специальной оценки условий труда, предусмотренной [частью 3 статьи 8](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_355882/cedfb0f243cb0afe77cd92a5a2f3463f1a418dfc/#dst100074) настоящего Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ
(ред. от 30.12.2020)"О специальной оценке условий труда" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021).

 Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией, формируемой в порядке, установленном [статьей 9](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_355882/777e00f9b0a01c457c4f20a742f8889b7fc3b39d/#dst100077) настоящего Федерального закона.

 При осуществлении на рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должны учитываться:

1) производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых в случаях, установленных [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422040/5e0181357c17e32b2f7eddb8c02e84b3a604d050/#dst102460) Российской Федерации, проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;

2) результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

3) случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;

4) предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;

5) результаты, полученные при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах производственного контроля за условиями труда (при наличии);

(п. 5 введен Федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_341767/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100029) от 27.12.2019 N 451-ФЗ)

6) результаты, полученные при осуществлении федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

(п. 6 введен Федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_341767/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100031) от 27.12.2019 N 451-ФЗ)

 В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся.

 В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов в порядке, установленном [статьей 12](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_355882/6062e02b45d555fc3bff0de7c24946abf5bd1215/#dst100108) настоящего Федерального закона.

 Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении:

1) рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в [списки](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/5fc2deb1dd452bc1ae07db7ba9a161f8bc9c9ebe/) соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение страховой пенсии по старости;

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_197424/b004fed0b70d0f223e4a81f8ad6cd92af90a7e3b/#dst100016) от 01.05.2016 N 136-ФЗ)

2) рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются [гарантии и компенсации](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422040/449c8f584a8f883770d2c4028997a4d520419113/#dst102549) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

 Перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов на указанных рабочих местах определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, исходя из перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в [частях 1](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_355882/395cc2a0572c6ed64c6b20039b8eb211c413ab11/#dst100121) и [2 статьи 13](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_355882/395cc2a0572c6ed64c6b20039b8eb211c413ab11/#dst100125) настоящего Федерального закона.

 Эксперт организации, проводящей специальную оценку условий труда, в целях определения перечня, может осуществлять:

1) изучение документации, характеризующей технологический процесс, используемые на рабочем месте производственное оборудование, материалы и сырье, и документов, регламентирующих обязанности работника, занятого на данном рабочем месте;

2) обследование рабочего места;

3) ознакомление с работами, фактически выполняемыми работником на рабочем месте;

4) иные мероприятия, предусмотренные процедурой осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, согласно методике проведения специальной оценки условий труда.

**Учебный вопрос 2.4.**

 **Предоставление работникам льгот и компенсаций за работы с вредными или опасными условиями труда.**

Одним из направлений государственной политики в области охраны труда является установление компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда, не устранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда.

В обязанности работодателя входит информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 14 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации").

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

Виды компенсаций:

1. Дополнительный отпуск.

2. Сокращенный рабочий день.

3. Доплаты работникам за тяжелые и вредные, особо тяжелые и особо вредные условия труда.

4. Государственная пенсия на льготных условиях по Списку № 1 и Списку № 2.

5. Лечебно-профилактическое питание.

6. Молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Одной из основных обязанностей работодателя является обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Эта норма отражена в статье 115 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы работникам,—

• занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

• имеющим особый характер работы;

• с ненормированным рабочим днем;

• работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

В частности, о дополнительных отпусках работникам, занятым на работах с вредными условиями труда говорится в статье 117 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

 Статья 115

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Статья 117

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

Дополнительный отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда:

* на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах;
* в зонах радиоактивного заражения;
* на др. работах, связанных с вредным воздействием на человека физических, химических, биологических и иных факторов.

Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

 Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений являются представители:

• общероссийских объединений профсоюзов;

• общероссийских объединений работодателей;

• Правительства Российской Федерации.

Дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда должен компенсировать по мере возможности вредное влияние, которое оказывается на организм работника.

 Продолжительность дополнительного отпуска по различным профессиям с вредными условиями

труда установлена в Списке дифференцирование от 6 до 36 рабочих дней.

Организации за счет собственных средств могут самостоятельно устанавливать увеличенные дополнительные отпуска и другие льготы, не предусмотренные законодательством.

Данные о размере основного и дополнительного отпуска включаются в коллективные договора или локальные нормативные акты.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ЗАКОН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

Статья 115 Статья 13

Организация с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно

устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральным

законом. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами.

В коллективном договоре с у четом экономических возможностей предприятия могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально- экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями (дополнительные отпуска,..., досрочный уход на пенсию...).

Продолжительность ежегодного основного и дополнительного отпуска максимальным пределом не ограничивается и исчисляется в календарных днях.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

** СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и не может превышать:

* при 36-часовой рабочей недели - 8 часов;
* при 30-часовой рабочей недели и менее - 6 часов (ст. 94 ТК РФ).

Сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск предоставляются работникам в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Рабочее время сокращается в те дни, когда работник фактически занят во вредных условиях труда не менее половины продолжительности рабочего дня, установленной Списком.

Если в Списке имеется указание "постоянно работающий", рабочий день сокращается, если работник фактически занят в особо вредных условиях в течение всего сокращенного рабочего дня.

 **ДОПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда (ст. 146 ТК РФ).

Согласно Типовому положению об оценке условий труда на рабочих местах размеры доплат в зависимости от фактического состояния условий труда устанавливаются работодателем в процентах к тарифной ставке (окладу) по следующей шкале:

на работах с тяжелыми и вредными условиями труда – 4, 8, 12%;

 на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - 16, 20. 24%

 Указанные доплаты устанавливаются отдельным категориям работников с учетом фактически отработанного времени на рабочем месте (участке) с вредными условиями труда.

 Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них.

 ** ДОСРОЧНОЕ НАЗНАЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ ПЕНСИИ**

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

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

Так лица, непосредственно занятые полный рабочий день на подземных и открытых горных работах по добыче полезных ископаемых и на строительстве шахт и рудников имеют право на пенсию независимо от возраста, если они трудились на таких работах не менее 25 лет (п. 11 ст.27№173-ФЗ).

Существует целый ряд списков работ (профессий и должностей), с учетом выполнения которых пенсия устанавливается при пониженном пенсионном возрасте.

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

 При установлении пенсий в Статья 27 Трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения возраста:

1) мужчинам - по достижении 50 лет и женщинам - по достижении 45 лет, если они проработали соответственно не менее 10 лет и 7 лет 6 месяцев на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах и имеют страховой стаж соответственно не менее 20 и 15 лет:

В соответствии с пунктом «1» ст. 27 ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» пунктом должен применяться СПИСОК № 11 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на досрочное назначение пенсии по старости

СПИСОК № 1, утвержденный Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10

При назначении пенсий в соответствии с пунктом "1" ст. 27 должен применяться

б) мужчинам - по достижении 55 лет и женщинам - по достижении 50 лет, если они проработали на работах с тяжелыми условиями труда соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет и имеют страховой стаж соответственно 25 и 20 лет

Список № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

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

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

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

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

СПИСОК № 2, утвержденный Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10 1.5

** ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЕ ПИТАНИЕ**

В соответствии со ст. 222 ТК РФ на работах с особо вредными условиями труда рабочим, руководителям и другим служащим предоставляется бесплатно, за счет средств работодателя, лечебно-профилактическое питание (ЛПП) в соответствии с Перечнем производств, профессий и

должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно- профилактического питания (Постановление Минтруда России от 31.03.03 г. № 14).

 Этим же постановлением утверждены и рационы лечебно- профилактического питания.

ЛПП выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы, при условии занятости на указанной работе не менее половины рабочего дня, а также в дни болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание по своему характеру является профессиональным и заболевший не госпитализирован.

Выдача ЛПП производится в виде горячих завтраков перед началом работы, в отдельных случаях по согласованию с органами Госсанэпиднадзора - в обеденный перерыв.

 ** МОЛОКО ИЛИ ДРУГИЕ РАВНОЦЕННЫЕ ПИЩЕВЫЕ ПРОДУКТЫ**

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные продукты (ст. 222 ТК РФ). Норма бесплатной выдачи молока работникам составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (Приказ Минздрава России от 28.03.03 г., № 126).

 Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко не выдается.

Не допускается замена молока денежной компенсацией, а также замена его другими продуктами, кроме равноценных.

Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока указаны в Приложении к Постановлению Минтруда России от 31.03.03 г. №13 (кисломолочные продукты, творог, творожная масса, сыр, мясо, рыба, яйцо, лечебно-профилактические напитки, витаминные препараты, бифидосодержащие кисломолочные продукты и т.п.).

* Замена молока равноценным пищевыми продуктами допускается, когда невозможна выдача работникам молока, с согласия работников с учетом мнения выбранного профсоюзного органа.
* Замена молока на лечебно-профилактические напитки, витаминные препараты и бифидосодержащие кисломолочные продукты допускается только при положительном заключении Минздрава России на их применение.
* Замена молока сметаной или сливочным маслом не допускается.

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ**

|  |
| --- |
| **Действия руководителя занятия** |
| * Напоминаю тему, учебные вопросы и цели занятия;
* Подвожу итоги занятия. Отмечаю положительные и отрицательные стороны достигнутые при проведении занятия;
* Даю задание на самоподготовку;
* Отвечаю на вопросы обучаемых.
 |

**Руководитель занятия** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность руководителя занятия)