Утверждаю:

Директор МБУ ДПО

«Курсы ГО г.о. Чапаевск»

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.И. Голенков

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

Лекции по охране труда

Тема 3

Система управления охраной труда в организации.

**Учебные цели занятия**

1. Изучить порядок функционирования системы управления охраной труда в организации.
2. Рассмотреть основные требования по подготовке работников по охране труда, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.
3. Довести до слушателей специальную оценку условий труда, обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников.

**Метод проведения занятия:** лекция

**Место проведения занятия:**  класс общей подготовки

**Время проведения занятий:** 6 часов (270 мин)

**Учебные вопросы и расчет времени:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание занятия и наименование учебных вопросов** | **время** | **примечание** |
|  | **Учебный вопрос 3.1.**Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации. Управление документами. Информирование работников об условиях и охране труда. | **45 мин.** |  |
| **Учебный вопрос 3.2.**Специальная оценка условий труда. | **45 мин.** |  |
| **Учебный вопрос 3.3.** Оценка и управление профессиональными рисками. | **25 мин.** |  |
|  | **Учебный вопрос 3.4.**Подготовка работников по охране труда. | **20 мин.** |  |
|  | **Учебный вопрос 3.5.**Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами. | **20 мин.** |  |
|  | **Учебный вопрос 3.6.** Обеспечение гарантий и компенсаций работникам. | **25 мин.** |  |
|  | **Учебный вопрос 3.7.**Обеспечение наблюдения за состоянием здоровья работников. | **20 мин.** |  |
|  | **Учебный вопрос 3.8.**Обеспечение санитарно-бытового обслуживания. | **25 мин.** |  |
|  | **Учебный вопрос 3.9.**Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников. | **20 мин.** |  |
|  | **Учебный вопрос 3.10.**Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ. Обеспечение снабжения безопасной продукцией. | **25 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 3.1.**

 **Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации. Управление документами. Информирование работников об условиях и охране труда.**

СИСТЕМА УПРАСЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА (СУОТ) – это часть общей системы управления (менеджмента) организации, обеспечивающая управление рисками в области охраны здоровья и безопасности труда, связанными с деятельностью организации.

**Система включает:**

* организационную структуру;
* деятельность по планированию;
* распределение ответственности;
* процедуры, процессы и ресурсы для разработки, внедрения, достижения целей, анализа результативности политики и мероприятий по охране труда в организации (ГОСТ 12.0.230–2007 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Системы управления охраной труда. Общие требования»).

Основу нормативно-правовой базы создания и функционирования СУОТ организации составляют ФЗ, в т. ч. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» и др., а также ТК РФ, постановления Правительства РФ по вопросам охраны труда, нормативные правовые акты и нормативно-технические документы федеральных органов исполнительной власти и субъектов РФ в соответствии с их компетенцией.

Традиционный подход к управлению охраной труда.

Нормативно-методические, организационные документы, разрабатываемые в организации по вопросам функционирования СУОТ, должны обеспечивать выполнение следующих требований:

* постоянно оценивать состояние ОТ в своих подразделениях;
* формулировать цели и политику в области ОТ;
* разрабатывать и реализовывать способы их достижения;
* осуществлять предусмотренные действующим законодательством РФ контрольные функции;
* оценивать работу руководителей и специалистов организации и ее подразделений по улучшению условий труда и ОТ, стимулировать их деятельность в этом направлении.

В соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, Положения о СУОТ в организации установлены следующие основные задачи, решаемые СУОТ:

* уточнение целей и политики организации в области ОТ;
* разработка и реализация программ, планов, иных организационно-распорядительных документов исходя из стратегических целей и политики организации в области ОТ;
* подготовка и аттестация персонала организации по ОТ;
* оценка, учет и контроль основных рисков;
* анализ причин аварий, аварий производственных травм и профессиональных заболеваний;
* координация работ, направленных на предупреждение аварий;
* расследование несчастных случаев на производстве, осуществление компенсации обусловленных ими потерь.

Важное значение имеет распределение обязанностей в области ОТ всех должностных лиц, начиная с руководителя организации. Более полное изложение функций не только позволяет лучше организовать работу подразделений, но и повысить эффективность контроля. Постоянный профилактический контроль состояния ОТ на рабочих местах, являясь одним из средств предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, осуществляется путем оперативного выявления отклонений от требований ОТ и принятия необходимых мер по их устранению.

 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.

 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[\*(1)](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71413730/#11111). Упрощение осуществляется с учетом специфики деятельности работодателя путем сокращения предусмотренных [пунктом 19](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71413730/#1019) настоящего Типового положения уровней управления между работником и работодателем в целом с установлением обязанностей в соответствии с [пунктами 22](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71413730/#1022) и [25](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71413730/#1025) настоящего Типового положения.

 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.

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

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

 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).

 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.

###  Политика работодателя в области охраны труда

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.

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.

 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, обусловливающих уровень профессиональных рисков работников;

г) порядок совершенствования функционирования СУОТ.

 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.

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

###  Цели работодателя в области охраны труда

 Основные цели работодателя в области охраны труда (далее - цели) содержатся в Политике по охране труда и достигаются путем реализации работодателем процедур, предусмотренных [разделом V](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71413730/#1600) настоящего Типового положения. Количество целей определяется спецификой деятельности работодателя.

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

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

 Распределение обязанностей[\*(2)](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71413730/#22222) в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя осуществляется работодателем с использованием уровней управления.

 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.

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.

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

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.

**Служба охраны труда у работодателя**

  В целях обеспечения соблюдения [требований](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=428405&dst=2607&field=134&date=17.10.2022) охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

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

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, должны соответствовать [требованиям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=404296&dst=100110&field=134&date=17.10.2022), установленным Правительством Российской Федерации, и должны быть аккредитованы в установленном Правительством Российской Федерации [порядке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=404296&dst=100023&field=134&date=17.10.2022).

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом [рекомендаций](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=408712&dst=100013&field=134&date=17.10.2022) федерального органа исполнительной власти, осуществляющего 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.

 **Комитеты (комиссии) по охране труда**

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). Примерное [положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=402031&dst=100011&field=134&date=17.10.2022) о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

Комитет (комиссия) по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из [форм участия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=428405&dst=100380&field=134&date=17.10.2022) работников в управлении охраной труда. Работа комитета (комиссии) по охране труда строится на принципах социального партнерства.

Задачами комитета (комиссии) по охране труда являются:

разработка программы совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов) по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;

участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;

участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;

участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

участие в оценке профессиональных рисков;

подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

**Учебный вопрос 3.2.**

**Специальная оценка условий труда.**

С 1 января 2014г. вступил в силу Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Одной из обязанностей работодателя является обеспечение безопасных условий труда, в том числе проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, установленным в статье 212 ТК РФ.

Специальная оценка условий труда представляет комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных гигиенических нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда, число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Эксперты и иные сотрудники организации, проводящие специальную оценку условий труда, в комиссию по проведению специальной оценки условий труда не включаются. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями 426-ФЗ.

**Специальная оценка условий труда предусматривает:**

• идентификацию вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

• проведение измерений и оценок уровней вредных и (или) опасных производственных факторов;

• распределение условий труда на рабочих местах по классам (оптимальные, допустимые, вредные, опасные);

• использование для специальной оценки условий труда результатов производственного контроля;

• оформление результатов специальной оценки условий труда.

В отношении рабочих мест, на которых по результатам специальной оценки условий труда вредные или опасные условия труда не будут выявлены, работодатель сможет по заключению эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, подать в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, действительную в течении 5 лет. По их истечении в случае отсутствия на предприятии в указанный период несчастных случаев и профессиональных заболеваний срок действия декларации будет продлеваться еще на пять лет.

Результаты проведения специальной оценки условий труда оформляются в виде отчёта о её проведении, в который включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

1. сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов;

2. перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;

3. карты специальной оценки условий труда;

4. протоколы проведения испытаний и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;

5. протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;

6. протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения испытаний и измерений (при наличии такого решения);

7. сводная ведомость специальной оценки условий труда;

8. перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;

9. заключение эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Результаты проведения специальной оценки условий труда носят универсальный характер и могут использоваться в различных целях, основные из которых:

• установление размеров дополнительных стразовых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации. Основной принцип: чем безопасней труд, тем ниже страховой взнос! Дополнительный тариф страховых взносов в ПФР будет жестко привязан к классу условий труда, выявленному на рабочих местах по результатам специальной оценки (ст. 13 421-ФЗ от 28.12.2013г. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»);

• установление объема гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (повышенный размер оплаты труда, дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени). Основной принцип: чем опасней труд, тем выше компенсация! (ст. 67\_1, ст. 117 421-ФЗ);

• сохранение работникам достигнутого по состоянию на декабрь 2013г. объема предоставляемых гарантий и компенсаций, при условии их занятости во вредных и (или) опасных условиях труда, явившихся основанием для предоставления гарантий и компенсаций (ст. 15 421-ФЗ);

• разработка и реализация мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

• обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.

Основной целью введения специальной оценки условий труда является унификация процедуры оценки условий труда на рабочих местах как единого способа реализации установленных законодательством механизмов освобождения работодателей от уплаты дополнительных страховых взносов в ПФР и предоставления предусмотренных им гарантий и компенсаций работникам с одновременным формированием мер экономического стимулирования работодателей к улучшению условий и охраны труда.

Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее не проведение – влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5000 руб. до 10000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 5000 руб. до 10000 рублей; на юридических лиц – от 60000 руб. до 80000 рублей.

**Учебный вопрос 3.3.**

**Оценка и управление профессиональными рисками.**

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.

**Учебный вопрос 3.4.**

**Подготовка работников по охране труда.**

 Минтрудом России были утверждены «Примерные учебные планы обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» и «Примерная программа обучения по охране труда работников организаций» с учетом необходимости варьирования полнотой и глубиной изложения тем при обучении разных категорий обучающихся.

Порядок обучения безопасности труда при выполнении специальных работ может быть также оговорен Правилами, утвержденными в установленном порядке, либо государственными стандартами системы ССБТ на определенные технологические процессы и виды работ.

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

Вновь назначенные на должность руководители и специалисты учреждения допускаются к самостоятельной деятельности после их ознакомления работодателем (или уполномоченным им лицом) с должностными обязанностями, в том числе по охране труда, с действующими в учреждении локальными нормативными актами, регламентирующими порядок ведения работ по охране труда, условиями труда на вверенных им объектах (структурных подразделениях).

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим рабочим программам по охране труда непосредственно самой организацией или образовательными учреждениями, при наличии у них лицензии на право ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы.

Обучение руководителей и специалистов проводится по рабочим программам обучения по охране труда, разрабатываемым на основе примерных учебных планов и программ обучения, утверждаемым руководителем учреждения.

В процессе обучения руководителей и специалистов проводятся лекции, семинары, собеседования, индивидуальные или групповые консультации, деловые игры и т.д., могут использоваться элементы самостоятельного изучения программы по охране труда, модульные и компьютерные программы, а также дистанционное обучение.

Проверку теоретических знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы работников рабочих профессий проводят непосредственные руководители работ в объеме знаний требований правил и инструкций, а при необходимости – в объеме знаний дополнительных специальных требований безопасности и охраны труда.

Руководители и специалисты организаций проходят очередную проверку знаний не реже одного раза в три года.

Внеочередная проверка знаний требований охраны труда работников организаций независимо от срока проведения предыдущей проверки проводится:

при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда. При этом осуществляется проверка знаний только этих законодательных и нормативных правовых актов;

при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов, требующих дополнительных знаний по охране труда. В этом случае проверяются знания, связанные с соответствующими изменениями;

при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения ими своих должностных обязанностей);

по требованию должностных лиц федеральных органов исполнительной власти в области государственного надзора и контроля, а также федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов местного самоуправления, а также работодателя (или уполномоченного им лица) при установлении нарушений требований охраны труда и недостаточных знаний требований безопасности и охраны труда;

после происшедших аварий и несчастных случаев, а также при выявлении неоднократных нарушений работниками учреждения требований нормативных правовых актов по охране труда;

при перерыве в работе в данной должности более одного года.

Объем и порядок процедуры внеочередной проверки знаний требований охраны труда определяются стороной, инициирующей ее проведение.

Для проведения проверки знаний требований охраны труда работников в организациях приказом (распоряжением) работодателя (руководителя) создается комиссия в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

В состав комиссий по проверке знаний требований охраны труда включаются руководители организаций и их структурных подразделений, специалисты служб охраны труда. В работе комиссии могут принимать участие представители выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников данного учреждения, в том числе уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов.

Проверка проводится в соответствии с нормативными правовыми актами по охране труда, обеспечение и соблюдение требований которых входит обязанности работников с учетом их должностных обязанностей, характера производственной деятельности.

Результаты проверки оформляются протоколом.

Работнику, успешно прошедшему проверку знаний, выдается удостоверение за подписью председателя комиссии по проверке знаний требований охраны труда, заверенное печатью учреждения, проводившей обучение и проверку.

Работник, не прошедший проверки знаний требований охраны труда при обучении, обязан после этого пройти повторную проверку в срок не позднее одного месяца.

Ответственность за качество обучения по охране труда и выполнение утвержденных программ по охране труда несут обучающая организация и работодатель учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Контроль за своевременным проведением проверки знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, осуществляется органами федеральной инспекции труда.

 Обучение безопасным методам и приемам труда. Инструктирование.

Для всех вновь поступающих на работу, а также переводимых на другую работу лиц, работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим.

Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, запрещается.

Все принимаемые на работу лица, а также командированные в учреждение работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся учреждений соответствующих уровней, проходящие в учреждении производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности учреждения, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя возложены эти обязанности.

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом специфики деятельности учреждения и утвержденной в установленном порядке работодателем.

Кроме вводного инструктажа по охране труда, проводятся первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель и так далее), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Проведение инструктажей по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах учреждения, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных знаний и навыков безопасных приемов работы.

Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах (в установленных случаях – в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы:

со всеми вновь принятыми в учреждение работниками, включая выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники) с использованием материалов, инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет;

с работниками учреждения, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;

с командированными работниками сторонних организаций, с обучающимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия), и с другими лицами, участвующими в производственной деятельности учреждения.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится руководителями структурных подразделений учреждения по программам, разработанным и утвержденным в установленном порядке в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, локальных нормативных актов учреждения, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации.

Работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут освобождаться от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте.

Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается работодателем.

Повторный инструктаж проходят все работники, прошедшие первичный инструктаж, не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте, в ряде случаев определенных правилами безопасности, не реже одного раза в 3 месяца (нефтяная и газовая промышленность).

Внеплановый инструктаж проводится:

при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;

при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда;

при нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария и т.п.);

по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;

при перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями – более 30 календарных дней, а для остальных работ – более двух месяцев);

по решению работодателя.

Целевой инструктаж проводится при выполнении разовых работ, при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы, а также при проведении в учреждении массовых мероприятий.

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

Работодатель обеспечивает обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а в процессе трудовой деятельности – периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда. Работники рабочих профессий, впервые поступившие на указанные работы, либо имеющие перерыв в работе по профессии (виду работ) более года, проходят обучение и проверку знаний требований охраны труда в течение первого месяца после назначения на эти работы.

Порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

**Учебный вопрос 3.5.**

**Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.**

**Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н**

**Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты**

(с изменениями от 27 января 2010 г.)

В соответствии с пунктом 5.2.70 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. N 321 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 28, ст. 2898; 2005, N 2, ст. 162; 2006, N 19, ст. 2080; 2008, N 11, ст. 1036; N 15, ст. 1555; N 23, ст. 2713; N 42, ст. 4825; N 46, ст. 5337; N 48, ст. 5618; 2009, N 2, ст. 244; N 3, ст. 378; N 6, ст. 738; N 12, ст. 1427), приказываю:

1. Утвердить Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно [**приложению**](http://files.stroyinf.ru/Data1/56/56474/#i17668).

2. Признать утратившими силу:

постановление Минтруда России от 18 декабря 1998 г. [**N 51**](http://files.stroyinf.ru/Data1/9/9983/index.htm) "Об утверждении Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (зарегистрировано в Минюсте России 5 февраля 1999 г. N 1700);

постановление Минтруда России от 29 октября 1999 г. N 39 "О внесении изменений и дополнений в Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (зарегистрировано в Минюсте России 23 ноября 1999 г. N 1984);

постановление Минтруда России от 3 февраля 2004 г. N 7 "О внесении изменений и дополнений в Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (зарегистрировано в Минюсте России 25 февраля 2004 г. N 5583).

Министр                            Т.А. Голикова

Зарегистрировано в Минюсте РФ 10 сентября 2009 г.

Регистрационный N 14742

*Приказом Минздравсоцразвития России от 27 января 2010 г.*[**N 28н**](http://files.stroyinf.ru/Data1/56/56474/index15700.htm)*в настоящее приложение внесены изменения, вступающие в силу по истечении 10 дней после дня официального опубликования названного приказа*

**Приложение**

**Межотраслевые правила
обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты**

|  |
| --- |
| [**I. Общие положения**](http://files.stroyinf.ru/Data1/56/56474/#i24715)[**II. Порядок выдачи и применения СИЗ**](http://files.stroyinf.ru/Data1/56/56474/#i34891)[**III. Порядок организации хранения СИЗ и ухода за ними**](http://files.stroyinf.ru/Data1/56/56474/#i45544)[**IV. Заключительные положения**](http://files.stroyinf.ru/Data1/56/56474/#i53609)[**Приложение**](http://files.stroyinf.ru/Data1/56/56474/#i87627) [**Личная карточка N \_\_\_ учета выдачи СИЗ**](http://files.stroyinf.ru/Data1/56/56474/#i101833) |

# 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 аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке.

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 аттестации рабочих мест по условиям 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**](http://www.stroyinf.ru/declaration-of-conformity.html), подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности, установленным [**законодательством**](http://files.stroyinf.ru/Data1/10/10844/index.htm), а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ\*, оформленных в установленном порядке

Приобретение (в том числе по договору аренды) и выдача работникам СИЗ, не имеющих декларации о соответствии и (или) [**сертификата соответствия**](http://www.stroyinf.ru/ser-1.html) либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

9. Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ. При заключении трудового договора работодатель должен ознакомить работников 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**](http://files.stroyinf.ru/Data1/52/52100/index.htm) Российской Федерации он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой

# 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**](http://files.stroyinf.ru/Data1/56/56474/#i92958) 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.

14. Работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики СИЗ выдаются в соответствии с типовыми нормами независимо от организационно-правовых форм и форм собственности работодателя, а также наличия этих профессий и должностей в иных типовых нормах.

15. Бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочих, профессии которых указаны в соответствующих типовых нормах, выдаются те же СИЗ, что и работникам соответствующих профессий.

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).

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).

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 аттестации рабочих мест по условиям труда, а также с учетом условий и особенностей выполняемых работ.

Указанные выше СИЗ также выдаются на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям 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.

20. Дежурные СИЗ общего пользования выдаются работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены.

Указанные СИЗ с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников закрепляются за определенными рабочими местами и передаются от одной смены другой.

В таких случаях СИЗ выдаются под ответственность руководителей структурных подразделений, уполномоченных работодателем на проведение данных работ.

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 СИЗ.

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 не зависящим 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.

Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными 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**](http://files.stroyinf.ru/Data1/52/52100/index.htm) Российской Федерации[**\*\***](http://files.stroyinf.ru/Data1/56/56474/#i72900) 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.

**Приложение**

к Межотраслевым правилам обеспечения
работников специальной одеждой, специальной
обувью и другими средствами индивидуальной
защиты

Лицевая сторона личной карточки

**Личная карточка N \_\_\_
учета выдачи СИЗ**

|  |  |
| --- | --- |
| 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 переводе в другое структурноеподразделение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | противогаза респиратора   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|   | рукавиц \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|   | перчаток \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Предусмотрена выдача: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_                                         (Наименование типовых (типовых отраслевых) норм  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование СИЗ | Пункт типовых норм | Единица Измерения | Количество на год |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |
|   |   |   |   |

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Фамилия, инициалы)

                                                                                                      (подпись)

Оборотная сторона личной карточки

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование СИЗ | N 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 |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |

** СМЫВАЮЩИЕ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИЕ СРЕДСТВА**

На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается мыло. Минтруд России ПОСТАНОВЛЕНИЕ От 4 июля 2003 г. № 45 ОБ УТВЕРЖДЕНИИ НОРМ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ, ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ИХ ВЫДАЧИ

 На работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., выдаются защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук.

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ ВЫДАЧИ 

**Учебный вопрос 3.6.**

**Обеспечение гарантий и компенсаций работникам.**

Действующее законодательство гарантирует социальное обеспечение лицам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний.

Статьей 184 ТК РФ установлено: если повреждение здоровья или смерть работника произошли из-за несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, ему (или его семье) должен быть возмещен утраченный заработок (доход). Кроме того, возмещаются дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, если они связаны с повреждением здоровья. В случае смерти работника, его семье помимо утраченного дохода возмещаются расходы на погребение.

Система обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Российской Федерации действует с января 2000 г. Она введена Федеральным законом от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Эта система гарантирует возмещение вреда застрахованным лицам, если они повредили здоровье и утратили трудоспособность вследствие несчастного случая на производстве или профзаболевания.

К **застрахованным лицам**, в первую очередь, относятся граждане, работающие по трудовым договорам. При этом не имеет значения, является ли работодатель организацией, частным предпринимателем или другим физическим лицом. По отношению к работникам все они являются страхователями. Кроме того, застрахованными являются граждане, работающие по гражданско-правовым договорам (договорам подряда, оказания услуг и т. п.), но только при условии, что на основании этих договоров за них уплачиваются страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

При наступлении страхового случая у застрахованного возникает право на страховое обеспечение. **Страховой случай** – это несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание, которые повлекли за собой повреждение здоровья застрахованного лица, подтвержденное в установленном порядке.

Для **лиц, пострадавших на производстве, установлены следующие виды страхового обеспечения:**

1) пособие по временной нетрудоспособности;

2) единовременные и ежемесячные страховые выплаты;

3) оплата дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Все выплаты и гарантии, осуществляются за счет средств Фонда социального страхования РФ, который является страховщиком. Исключение – **моральный вред**. Обязанность по его возмещению лежит непосредственно на причинителе вреда.

Размер и порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности установлены ст. 9 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Пособие выплачивается за весь период, подтвержденный больничным листом, с момента получения травмы (начала заболевания, признанного впоследствии профессиональным) и до выздоровления либо до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности.

**Пособие по временной нетрудоспособности** в связи с несчастным случаем или профзаболеванием выплачивается по тем же правилам, что и пособие при общем заболевании. Однако, имеются два исключения:

1) пособие по временной нетрудоспособности вследствие несчастного случая на производстве или профзаболевания всегда выплачивается в размере 100 % среднего заработка независимо от продолжительности трудового стажа работника.

2) в отличие от пособия при общем заболевании, при несчастном случае или профзаболевании пособие не ограничивается максимальным размером.

Пособие назначается и выплачивается пострадавшему непосредственно по месту работы. Страхователь выплачивает пособие в счет начисленных страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Страховые выплаты назначаются, если нетрудоспособность пострадавшего носит стойкий характер, т. е. когда пострадавший частично или полностью утратил профессиональную трудоспособность.

Размер страховых выплат зависит от степени утраты застрахованным профессиональной трудоспособности, которую определяют учреждения медико-социальной экспертизы (учреждения МСЭ).

Законодательством установлены два вида страховых выплат – ежемесячные и единовременные.

**Получателями страховых выплат** являются лица, утратившие профессиональную трудоспособность, и лица, которые имеют право на получение таких выплат, если в результате несчастного случая или профзаболевания застрахованный умер.

Единовременные и ежемесячные выплаты пострадавшим и иждивенцам назначают и выплачивают только исполнительные органы ФСС России. Работодатели такие выплаты не производят. Однако они обязаны предоставить страховщику документы, необходимые для назначения страховых выплат.

Размер единовременной страховой выплаты определяется исходя из шестидесятикратного минимального размера оплаты труда, действующего на дату такой выплаты.

**Единовременная страховая выплата** производится пострадавшему не позднее одного календарного месяца со дня ее назначения. В случае смерти застрахованного, выплата производится его иждивенцам в двухдневный срок со дня предоставления работодателем исполнительному органу ФСС России всех документов, необходимых для назначения такой выплаты.

**Размер ежемесячной выплаты** определяется исходя из среднемесячного заработка пострадавшего. Средний заработок рассчитывается за предшествующие 12 месяцев работы, повлекшей повреждение здоровья, до месяца, в котором произошел несчастный случай или установлен диагноз профзаболевания. По выбору пострадавшего заработок может учитываться за последние 12 месяцев работы, повлекшей повреждение здоровья, до месяца, в котором учреждением МСЭ была установлена степень утраты профессиональной трудоспособности.

Основное отличие расчетного периода для определения ежемесячной страховой выплаты от аналогичного периода для исчисления пособия по временной нетрудоспособности заключается в том, что в первом случае учитываются только месяцы работы, повлекшей повреждение здоровья.

Среднемесячный заработок определяется следующим образом: суммируются все выплаты, полученные работником в расчетном периоде, и полученный результат делится на 12.

Если работа, повлекшая повреждение здоровья, продолжалась менее 12 месяцев, то весь фактически полученный заработок за месяцы работы, повлекшей повреждение здоровья, делится на количество этих месяцев. Если же некоторые месяцы отработаны не полностью, они заменяются предшествующими полностью отработанными месяцами или исключаются из расчета при невозможности замены.

В заработок для расчета ежемесячной страховой выплаты включаются все суммы, полученные работником за выполнение работы по трудовому договору, на которые были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Чтобы определить размер ежемесячной страховой выплаты, нужно среднемесячный заработок умножить на процент утраты профессиональной трудоспособности.

Назначенные ежемесячные страховые выплаты в дальнейшем не пересчитываются. Из этого правила есть три исключения:

1) изменение степени утраты профессиональной трудоспособности;

2) изменение круга лиц, имеющих право на получение выплат;

3) индексация выплат с учетом уровня инфляции.

Лицам, пострадавшим на производстве, предоставляется еще один вид страхового обеспечения. Им оплачиваются дополнительные расходы, связанные с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией пострадавшего. Это расходы:

1) на лечение застрахованного непосредственно после тяжелого несчастного случая на производстве до выздоровления или до установления степени утраты профессиональной трудоспособности;

1) на обеспечение лекарствами, изделиями медицинского назначения и индивидуального ухода;

2) на посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за пострадавшим;

3) на проезд застрахованного (при необходимости – сопровождающего лица) для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации, а также на переосвидетельствование в учреждение медико-социальной экспертизы (учреждение МСЭ) и в центр профпатологии по направлению страховщика;

4) на санаторно-курортное лечение;

5) на изготовление и ремонт протезов и протезно-ортопедических изделий;

6) на обеспечение техническими средствами реабилитации, транспортным средством, а также на их ремонт и оплату горюче—смазочных материалов;

7) на профессиональное обучение (переобучение).

Расходы на реабилитацию (кроме расходов на лечение после тяжелого несчастного случая) оплачиваются, если учреждение МСЭ установит, что пострадавший нуждается в соответствующих видах помощи, обеспечения и ухода. Это подтверждается программой реабилитации, которая составляется при освидетельствовании пострадавшего в учреждении МСЭ и содержит перечень соответствующих реабилитационных мероприятий и сроки их осуществления. Все расходы на реабилитацию пострадавшего оплачивает исполнительный орган ФСС России. Организация обязана оплачивать дополнительный отпуск (сверх ежегодного отпуска, предоставляемого по трудовому законодательству) при направлении пострадавшего на санаторно-курортное лечение. Этот отпуск, как и пособие по временной нетрудоспособности, работодатель оплачивает в счет начисленных страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Работодатель может по своему усмотрению установить доплаты или компенсации пострадавшим от несчастных случаев или профзаболеваний (а в случае смерти пострадавших – их иждивенцам), которые будут выплачиваться за счет средств организации сверх выплат, полученных от ФСС России

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

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.

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.

 **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:

 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.

**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).

**Учебный вопрос 3.7.**

**Обеспечение наблюдения за состоянием здоровья работников.**

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

 Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, работающие с детьми, проходят за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

 Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

 Целью предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу является определение соответствия состояния здоровья работников поручаемой им работе.

Целью периодических медицинских осмотров является динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников в условиях воздействия профессиональных вредностей, профилактика и своевременное установление начальных признаков профессиональных заболеваний; выявление общих заболеваний, препятствующих продолжению работы с вредными, опасными веществами и производственными факторами, а также предупреждение несчастных случаев.

 При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель не должен допускать работника к выполнению трудовых обязанностей, а обязан отстранить его от работы.

 Предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников проводят медицинские организации, имеющие лицензию на указанный вид деятельности. Осмотр психиатром проводят в психоневрологическом диспансере.

 По желанию и на средства работодателя предварительные и периодические медицинские осмотры допускается проводить по расширенной программе по договору с лечебно-профилактической организацией.

**Трудовой кодекс Российской Федерации** определяет следующие обязанности в части наблюдения за состоянием здоровья работников:

«**Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.**

Работодатель обязан обеспечить: …

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний; …»

«**Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда.**

Работник обязан: …

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.»

«**Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников.**

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года — ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры…

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти…»

**Учебный вопрос 3.8.**

**Обеспечение санитарно-бытового обслуживания.**

В статье 212 Трудового кодекса РФ установлено, что работодатель обязан обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

В соответствии со СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания» бытовые здания организаций предназначены для размещения в них помещений обслуживания работающих: санитарно-бытовых, здравоохранения и общественного питания.

В состав **санитарно-бытовых помещений** входят: гардеробные, душевые, умывальные, уборные, курительные, устройства питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи спецодежды и другие санитарно-бытовые помещения и оборудование.

В состав **помещений здравоохранения** входят: здравпункты, мед­пункты, помещения личной гигиены женщин, парильные (сауны), ингалятории, фотарии, помещения для ручных и ножных ванн, для отдыха и психологической разгрузки.

**Столовые** должны быть рассчитаны на обеспечение всех работаю­щих организации общим, диетическим (по специальным заданиям) лечебно-профилактическим питанием. При численности работающих в смену более 200 человек следует предусматривать столовую, работа­ющую на полуфабрикатах, до 200 человек – столовую-раздаточную, менее 30 человек – комнату приема пищи.

Площадь комнаты приема пищи следует определять из расчета 1 кв.м на каждого посетителя, но не менее 12 кв.м. Комната приема пищи должна быть оборудована умывальником, стационарным кипятильни­ком, электрической плитой, холодильником. При числе работающих до 10 человек в смену вместо комнат приема пищи допускается предусматривать в гардеробной дополнительное место площадью 6 кв.м для установки стола для приема пищи.

**Уборные** в многоэтажных бытовых, административных и производственных зданиях должны быть на каждом этаже. При численности работающих на 2 смежных этажах 30 человек или менее уборные следует размещать на одном из этажей с наибольшей численностью. Общую уборную для мужчин и женщин допускается предусматривать при численности работающих в смену не более 15 человек.

В организации должны быть **посты для оказания первой помощи** работникам, укомплектованные **аптечками**. Требования к комплектации аптечек для оказания первой помощи утверждены приказом Минздрава России от 15.12.2020 N 1331н.

Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях в организации по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое. Перевозка в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами организации либо за ее счет.

 Обеспечение работающих санитарно-бытовыми помещениями, размещение и оборудование этих помещений производится согласно требованиям СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания» (с изменениями). К вспомогательным помещениям относятся: - гардеробные; - умывальные; - душевые и полудушевые; - ручные и ножные ванны; - уборные, помещения личной гигиены для женщин; - помещения для отдыха и приема пищи; - помещения для обогрева работающих и др.

Необходимость вспомогательных помещений устанавливается в соответствии с санитарной характеристикой производственных процессов (группой и подгруппой) и числом работающих. По санитарной характеристике выбирается состав специальных бытовых помещений и их оборудование, а по числу работающих в наиболее многочисленной смене, которым положены эти помещения, определяют площадь этих помещений и их оборудование.

Помещения для отдыха (в рабочее время) предусматривают в соответствии с технологической частью проекта. Их располагают на удалении не более 75 м от рабочих мест и оборудуют умывальником с подводом горячей и холодной воды и устройством питьевого водоснабжения.

Помещения для личной гигиены женщин оборудуют при работе 15 женщин и более в самой многочисленной смене и, как правило, совмещают с женскими уборными. 2 Прачечные, помещения для химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания, ремонта одежды и обуви устраивают в коммунальных и общих прачечных предприятия. Комнаты для приема пищи оборудуются кипятильниками, холодильниками, умывальниками и электроплитами. Душевые следует размещать смежно с гардеробными.

Расстояние от рабочих мест в производственных зданиях до уборных, курительных, помещений для обогрева или охлаждения, полудушей, устройств питьевого водоснабжения должно приниматься не более 75 м, а от рабочих мест на площадке предприятия – не более 150 м. Устройства для очистки обуви оборудуются при входах в гардеробные.

 Установление порядка обеспечения работников санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда.

**Учебный вопрос 3.9.**

**Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников.**

Основные нормы рабочего времени и времени отдыха регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ)

 **Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

● 16 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет;

● 4 часа в неделю — для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

● 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

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

**НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

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

Работодатель обязан устанавливать неполную рабочую неделю по заявлению:

• беременной женщины;

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

• лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заявлением.

 Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений:

продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Оплата труда в этом случае будет производиться пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

 В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется:

* предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника,
* оплатой по нормам, установленным для сверхурочных работ (ст 95 ТК РФ).

■ **РАБОТА В НОЧНОЕ ВРЕМЯ**

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

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

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

 ● которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;

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

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в следующих случаях, -

* когда это необходимо по условиям труда;
* на сменных работах при шестидневной рабочей недели с одним выходным днем\*.

\* Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом

К работам в ночное время не допускаются:

⇒ беременные женщины,

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

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

⇒ женщины, имеющие детей до 3-хлет;

⇒ инвалиды;

⇒ работники, имеющие детей-инвалидов;

⇒ работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с

 медицинским заключением;

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

⇒ опекуны детей до 5 лет.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ).

**■ РАБОТА ЗА ПРЕДЕЛАМИ НОРМАЛЬНОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

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

* работника (совместительство);
* работодателя (сверхурочная работа) (ст. 97 ТК РФ).

**Сверхурочная работа.**

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

К сверхурочным работам не допускаются:

• беременные женщины;

• работники моложе 18 лет.

 Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях (ст. 99 ТК РФ):

• при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

• при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

● при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) влечение нормального числа рабочих часов, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

● при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

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

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается:

 с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

 Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

**■ РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

Режим рабочего времени должен предусматривать:

* работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников; ,
* продолжительность ежедневной работы (смены);
* время начала и окончания работы;
* время перерывов в работе;
* число смен в сутки;
* чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя.

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

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

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

При сменной работе каждый производит работу в соответствии с графиком сменности.

 При составлении графика работодатель учитывает мнение представительного органа работников.

 График, как правило, является приложением к коллективному договору и доводится до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещена.

Суммированный учет рабочего времени.

В организациях, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Разделение рабочего дня на части.

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день может быть в порядке, предусмотренном законодательством, разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ).

Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

■ **ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

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

 Виды времени отдыха:

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

 Перерывы в течение рабочего дня могут быть двух видов.

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

 Эти перерывы не включаются в рабочее время.

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

\* Перечень этих работ, порядок и место приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Специальные перерывы для обогревания и отдыха обусловлены технологией и организацией производства и труда\* (ст. 109 тк РФ)

 \*Виды этих работ, продолжительность и порядок их предоставления устанавливаются правилами

внутреннего трудового распорядка организации. Эти перерывы включаются в рабочее время.

Отдых в выходные дни

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

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

**Отпуск**

Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК).

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

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

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст. 120 ТК РФ)

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

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

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

 Отдельным категориям работников ежегодный отпуск предоставляется по их желанию

в удобное для них время.

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

Запрещается не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск:

⇒ в течение двух лет подряд;

⇒ работникам в возрасте до 18 лет;

⇒ беременным женщинам;

⇒ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Не допускается отзыв из отпуска:

⇒ работников в возрасте до 18 лет;

⇒ беременных женщин;

⇒ работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

Организация с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами (ч. 2 ст. 116 ТК РФ).

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

Работодатель обязан предоставить на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

* участникам Великой Отечественной войны -до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

 Максимальная продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

**Учебный вопрос 3.10.**

**Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ. Обеспечение снабжения безопасной продукцией.**

С целью организации проведения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией руководитель образовательной организации устанавливает (определяет) порядок обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией, ответственность подрядчика и порядок контроля со стороны образовательной организации за выполнением согласованных действий по организации безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией.

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 взаимодействие с должностными лицами образовательной организации до начала работы;

в) информирование работников подрядчика или поставщика продукции об условиях труда и имеющихся опасностях в образовательной организации;

г) подготовка по охране труда работников подрядчика или поставщика продукции с учетом специфики деятельности образовательной организации (в том числе проведение инструктажей по охране труда);

д) контроль выполнения подрядчиком или поставщиком продукции требований в области охраны труда и безопасности образовательного процесса.

Раньше от работодателя, нанимающего подрядчиков, требовалось только провести для них вводный инструктаж и позаботиться, чтобы они не причинили вред собственным сотрудникам. Кроме того, нанимающая сторона должна сделать ограждения опасных зон, определить время и порядок проведения совместных и совмещаемых работ.

В идеале нужно заключать договор с подрядчиками, имеющими все необходимые лицензии, допуски, соответствующее обучение работников.

В 2021 году в ст. [214](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=427840#h5536) разд. Х ТК РФ в обязанностях работодателя появилось требование перед началом работ или оказания услуг согласовать с работодателем-подрядчиком мероприятия, которые минимизируют возможный вред здоровью работников. С 1 марта 2022 года вступил в силу Приказ Минтруда РФ [от 22.09.2021 № 656н](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=408273), который конкретизировал перечень таких мероприятий.

Теперь работодателю в системе управления охраной труда необходимо пересмотреть порядок взаимодействия с подрядными организациями или разработать отдельное положение.

Приказ [№ 656н](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=408273) предусматривает четыре направления:

1. Организационные мероприятия.
2. Технические мероприятия.
3. Мероприятия по обеспечению исполнителей средствами индивидуальной защиты.
4. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.

Образец положения о взаимодействии с подрядными организациями вы найдете в нашей шпаргалке.

## Новые мероприятия в СУОТ

### Организационные мероприятия

Отправная точка здесь — назначение обоими работодателями ответственных за безопасную организацию работ в соответствии с требованиями норм по охране труда. Эти сотрудники составляют единый перечень вредных или опасных производственных факторов, опасностей, включающий:

* факторы, присутствующие на территории, но не связанные с характером выполняемых работ;
* факторы, возникающие при производстве работ или оказании услуг;
* идентифицированные опасности с оценкой уровней профессиональных рисков для здоровья работников и учетом вероятности возникновения и тяжести последствий отдельных заболеваний и состояний.

Это необходимо, чтобы исключить риски, которые могут возникнуть для работников обеих сторон.

**Примеры.** При выполнении подрядчиком работ на высоте, у штатных сотрудников появляется риск падения на них предметов.

На работников подрядчика может воздействовать повышенный шум от установленных в помещении нанимателя производственных агрегатов.

Работодатели составляют план мероприятий по эвакуации и спасению людей в аварийной ситуации и при спасательных работах, согласуют мероприятия по снижению угрозы здоровью сотрудников.

После этого стороны утверждают акт-допуск, который станет основанием для производства определенных работ. Также составляется график совместных и совмещаемых работ.

Нанимающий подрядчиков работодатель обязан:

* проводить мониторинг хода работ по утвержденному им порядку;
* согласовывать подключение подрядчика к энергоносителям на своей территории;
* проводить инструктаж по охране труда для работников подрядчика при проведении конкретных работ на своем объекте;
* разработать инструкции по охране труда, учитывающие специфику работы, подготовить документацию по охране труда и обеспечить ей подрядчика, в том числе документами в электронном виде (Приказ [№ 656н](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=408273)).
* мониторить, соблюдают ли подрядчики требования охраны труда.

Некоторые работодатели в договоре подряда прописывают ответственность подрядчика за нарушения требований к безопасности. Это могут быть и лишение права доступа на территорию, и штрафные санкции, и даже расторжение договора.

### Технические мероприятия

К ним относятся:

* определение границ опасных зон при проведении работ, рабочих мест и мест установки защитных ограждений и знаков безопасности;
* обеспечение знаками опасности и прочей разметкой;
* устранение воздействия вредных факторов на работников, в том числе путем корректировки графика работ;
* установка средств коллективной защиты: отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес и пр.;
* регулярная уборка на территории и в помещениях, включая удаление отходов производства, очистку воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

Дополнительно корректируется освещение территории и рабочих мест работодателей, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода по территории работников.

Если необходимо, на время выполнения работ устанавливаются предохранительные или защитные устройства для обеспечения безопасной эксплуатации производственных коммуникаций, оборудования и сооружений.

Определяются пути безопасных проходов, в том числе временных, а также изменение маршрутов движения транспорта по территории, чтобы обеспечить безопасность работников.

Работодатель также обязан определить рабочие места, на которые нужен наряд-допуск.

### Обеспечение исполнителей СИЗ

Организация, на чьем объекте проводятся работы, не обязана обеспечивать подрядчика средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Но не исключен и вариант, когда наниматель предоставляет средства защиты сотрудникам подрядчика.

**Пример**. Для работы в условиях повышенного шума, работодатель может выдать задействованным подрядчикам беруши.

В любом случае необходимо определить места хранения СИЗ, предусмотренных правилами и нормами охраны труда для конкретных видов работ. Также сотрудники должны быть в курсе, где хранить и утилизировать смывающие и обезвреживающие средства.

### Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

Работодатель должен проинформировать подрядчика о том, где на территории располагается медпункт и где найти аптечки.

* Стороны вправе предусмотреть в договоре подряда будет пункт о том, что подрядчик сам обеспечивает своих работников укомплектованными медицинскими аптечками.

Заранее стороны определяют порядок совместного использования санитарно-бытовых помещений: гардеробных, душевых, умывальных комнат, санузлов, — комнат обогрева и приема пищи, чтобы не было пересечения штатных сотрудников и работников подрядчика.

На случай аварии или несчастного случая работодатель должен обеспечить подъезд машин.

**Поставку необходимой безопасной продукции** поставщиком обеспечивают выбором на основе его способности выполнять требования заказчика.

Процесс выбора квалифицированных поставщиков должен содержать:

* - оценку способности поставщика поставлять сертифицированное оборудование и материалы, измерительную технику, средства защиты, средства индивидуальной защиты;
* - оценку полноты и достоверности предоставленной информации по опасным свойствам продукции и мерам по безопасному обращению с ней;
* - определение, оценку и включение в условия договора (контракта) материально-технического снабжения требований заказчика на поставки сертифицированных оборудования и материалов, измерительной техники, средств защиты, рабочую одежду и обувь;
* - определение и оценку требований законов и иных нормативных правовых актов, а также требований организации по охране труда до приобретения продукции;
* - входной контроль безопасности поставляемой продукции;
* - выполнение предъявленных требований до использования приобретаемой продукции;
* - требования по своевременному внесению изменений в документацию.

**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)