Утверждаю:

Директор МБУ ДПО

«Курсы ГО г.о. Чапаевск»

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.И. Голенков

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

Лекции по охране труда

Раздел 5

Право работников на охрану труда.

**Учебные цели занятия**

1. Изучить организацию обеспечения безопасных условий и охраны труда работников.
2. Рассмотреть основные требования для режима труда и отдыха работников.
3. Довести до слушателей условия предоставления компенсаций за условия труда, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

**Метод проведения занятия:** лекция

**Место проведения занятия:**  класс общей подготовки

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

**Учебные вопросы и расчет времени:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание занятия и наименование учебных вопросов** | **время** | **примечание** |
|  | **Учебный вопрос 5.1.**Обеспечение безопасных условий и охраны труда работников. | **25 мин.** |  |
| **Учебный вопрос 5.2.**Специальная оценка условий труда. | **20 мин.** |  |
| **Учебный вопрос 5.3.**Режим труда и отдыха. Порядок обеспечения работников средствами защиты. Нормы и условия бесплатной выдачи молока. | **10 мин.** |  |
| **Учебный вопрос 5.4.**Обязательные и периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих отдельные виды деятельности. | **15 мин.** |  |
| **Учебный вопрос 5.5.**Льготы и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда.  | **20 мин.** |  |

Нормативно-правовая база и литература

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

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

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

**Оборудование:**

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

**ХОД ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЯ**

**ВСТУПИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ**

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

**ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ**

**Учебный вопрос 5.1.**

**Обеспечение безопасных условий и охраны труда работников.**

Основные обязанности по обеспечению безопасных условий охраны труда, в соответствии с положениями ст. 212 Трудового кодекса РФ, возлагаются на работодателя (администрацию юридического лица), который, в частности, обязан обеспечить: • безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов; • создание и функционирование системы управления охраной труда;

• применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

• соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

• режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

• приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

• недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

• проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

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

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

• информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты; • предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

• принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

• расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

• санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

• беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

• выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

• обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

• своевременное ознакомление работников с требованиями охраны труда; • разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

• наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

 Обязательства работодателей по обеспечению охраны труда отражаются в генеральных, отраслевых (тарифных), специальных (региональных) актах-соглашениях, коллективных договорах и индивидуальных трудовых договорах (контрактах).

 Общее руководство работой по охране труда в структурных подразделениях организации осуществляет работодатель.

 Непосредственное руководство работой по охране труда в организациях и ее структурных подразделениях осуществляет должностное лицо, на которое приказом возложены обязанности по обеспечению охраны труда в организации.

 Заместители руководителя организации (работодателя), руководители (начальники) производств и участков, руководители функциональных служб осуществляют руководство деятельностью по охране труда соответствующих подразделений и служб организации в соответствии с требованиями законодательных и нормативных правовых актов по охране труда.

 Организацию и разработку проектов нормативных и распорядительных документов по охране труда предприятия осуществляет руководитель службы охраны труда.

 Руководитель организации (генеральный директор, директор, начальник, управляющий):

 • Руководит в соответствии с действующим законодательством производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельностью предприятия, неся всю полноту ответственности за последствия принимаемых решений, сохранность и эффективное использование имущества предприятия, а также финансово- хозяйственные результаты его деятельности.

• Организует работу и эффективное взаимодействие всех структурных подразделений, цехов и производственных единиц, направляет их деятельность на развитие и совершенствование производства с учетом социальных и рыночных приоритетов, повышение эффективности работы предприятия, рост объемов сбыта продукции и увеличение прибыли, качества и конкурентоспособности производимой продукции, ее соответствие мировым стандартам в целях завоевания отечественного и зарубежного рынка и удовлетворения потребностей населения в соответствующих видах отечественной продукции.

Обеспечивает выполнение предприятием всех обязательств перед федеральным, региональным и местным бюджетами, государственными внебюджетными социальными фондами, поставщиками, заказчиками и кредиторами, включая учреждения банка, а также хозяйственных и трудовых договоров (контрактов) и бизнес-планов.

• Организует производственно-хозяйственную деятельность на основе широкого использования новейшей техники и технологии, прогрессивных форм управления и организации труда, научно обоснованных нормативов материальных, финансовых и трудовых затрат, изучения конъюнктуры рынка и передового опыта (отечественного и зарубежного) в целях всемерного повышения технического уровня и качества продукции (услуг), экономической эффективности ее производства, рационального использования производственных резервов и экономного расходования всех видов ресурсов.

• Принимает меры по обеспечению предприятия квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта, созданию безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдению требований законодательства об охране окружающей среды.

• Обеспечивает правильное сочетание экономических и административных методов руководства, единоначалия и коллегиальности в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за порученное ему дело и результаты работы всего коллектива, выплату заработной платы в установленные сроки.

• Совместно с трудовыми коллективами и профсоюзными организациями обеспечивает на основе принципов социального партнерства разработку, заключение и выполнение коллективного договора, соблюдение трудовой и производственной дисциплины, способствует развитию трудовой мотивации, инициативы и активности рабочих и служащих предприятия.

• Решает вопросы, касающиеся финансово-экономической и производственно-хозяйственной деятельности предприятия, в пределах предоставленных ему законодательством прав, поручает ведение отдельных направлений деятельности другим должностным лицам - заместителям директора, руководителям производственных единиц и филиалов предприятий, а также функциональных и производственных подразделений.

• Обеспечивает соблюдение законности в деятельности предприятия и осуществлении его хозяйственно-экономических связей, использование правовых средств для финансового управления и функционирования в рыночных условиях, укрепления договорной и финансовой дисциплины, регулирования социально-трудовых отношений, обеспечения инвестиционной привлекательности предприятия в целях поддержания и расширения масштабов предпринимательской деятельности.

• Защищает имущественные интересы предприятия в суде, арбитраже, органах государственной власти и управления.

 Главный инженер (технический директор, заместитель руководителя организации по производству):

 • Определяет техническую политику и направления технического развития предприятия в условиях рыночной экономики, пути реконструкции и технического перевооружения действующего производства, уровень специализации и диверсификации производства на перспективу.

• Обеспечивает необходимый уровень технической подготовки производства и его постоянный рост, повышение эффективности производства и производительности труда, сокращение издержек (материальных, финансовых, трудовых), рациональное использование производственных ресурсов, высокое качество и конкурентоспособность производимой продукции, работ или услуг, соответствие выпускаемых изделий действующим государственным стандартам, техническим условиям и требованиям технической эстетики, а также их надежность и долговечность.

• В соответствии с утвержденными бизнес-планами предприятия на среднесрочную и долгосрочную перспективу руководит разработкой мероприятий по реконструкции и модернизации предприятия, предотвращению вредного воздействия производства на окружающую среду, бережному использованию природных ресурсов, созданию безопасных условий труда и повышению технической культуры производства.

• Организует разработку и реализацию планов внедрения новой техники и технологии, проведения организационно-технических мероприятий, научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.

• Обеспечивает эффективность проектных решений, своевременную и качественную подготовку производства, техническую эксплуатацию, ремонт и модернизацию оборудования, достижение высокого качества продукции в процессе ее разработки и производства.

• На основе современных достижений науки и техники, результатов патентных исследований, а также передового опыта с учетом конъюнктуры рынка организует работу по улучшению ассортимента и качества, совершенствованию и обновлению выпускаемой продукции, выполняемых работ (услуг), техники и технологии, созданию принципиально новых конкурентоспособных видов продукции, по проектированию и внедрению в производство средств комплексной механизации и автоматизации технологических процессов, контроля и испытаний высокопроизводительного специализированного оборудования, разработке нормативов трудоемкости изделий и норм расхода материалов на их изготовление, последовательному осуществлению режима экономии и сокращению издержек. • Осуществляет контроль за соблюдением проектной, конструкторской и технологической дисциплины, правил и норм по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, требований природоохранных, санитарных органов, а также органов, осуществляющих технический надзор.

• Обеспечивает своевременную подготовку технической документации (чертежей, спецификаций, технических условий, технологических карт).

• Заключает с научно-исследовательскими, проектными (конструкторскими и технологическими) организациями и высшими учебными заведениями договоры на разработку новой техники и технологии производства, проектов реконструкции предприятия, его подразделений, обновления и модернизации оборудования, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, автоматизированных систем управления производством, осуществляет контроль за их разработкой, организует рассмотрение и внедрение проектов технического перевооружения, разработанных сторонними организациями, составление заявок на приобретение оборудования на условиях лизинга. Координирует работу по вопросам патентно-изобретательской деятельности, унификации, стандартизации и сертификации продукции, проведению специальной оценки условий труда и рационализации рабочих мест, метрологического обеспечения, механоэнергетического обслуживания производства.

• Принимает меры по совершенствованию организации производства, труда и управления на основе внедрения новейших технических и телекоммуникационных средств выполнения инженерных и управленческих работ.

• Организует проведение научных исследований и экспериментов, испытаний новой техники и технологии, а также работу в области научно-технической информации, рационализации и изобретательства, распространения передового производственного опыта.

• Проводит работу по защите приоритета внедренных научно-технических решений, подготовке материалов на их патентование, получение лицензий и прав на интеллектуальную собственность.

• Организует обучение и повышение квалификации рабочих и инженерно-технических

работников и обеспечивает постоянное совершенствование подготовки персонала. Руководит деятельностью технических служб предприятия, контролирует результаты их работы, состояние трудовой и производственной дисциплины в подчиненных подразделениях.

• Является первым заместителем директора предприятия и несет ответственность за результаты и эффективность производственной деятельности.

Начальник отдела кадров: • Возглавляет работу по комплектованию предприятия кадрами рабочих и служащих требуемых профессий, специальностей и квалификации в соответствии с целями, стратегией и профилем предприятия, изменяющимися внешними и внутренними условиями его деятельности, формированию и ведению банка данных о количественном и качественном составе кадров, их развитии и движении.

• Организует разработку прогнозов, определение текущей и перспективной потребности в кадрах и источников ее удовлетворения на основе изучения рынка труда, установления прямых связей с учебными заведениями и службами занятости, контактов с предприятиями аналогичного профиля, информирования работников внутри предприятия об имеющихся вакансиях, использования средств массовой информации для помещения объявлений о найме работников.

• Принимает участие в разработке кадровой политики и кадровой стратегии предприятия.

• Осуществляет работу по подбору, отбору и расстановке кадров на основе оценки их квалификации, личных и деловых качеств, контролирует правильность использования работников в подразделениях предприятия. Обеспечивает прием, размещение и расстановку молодых специалистов и молодых рабочих в соответствии с полученной в учебном заведении профессией и специальностью, совместно с руководителями подразделений организует проведение их стажировки и работы по адаптации к производственной деятельности.

• Осуществляет планомерную работу по созданию резерва для выдвижения на основе таких организационных форм, как планирование деловой карьеры, подготовка кандидатов на выдвижение по индивидуальным планам, ротационное передвижение руководителей и специалистов, обучение на специальных курсах, стажировка на соответствующих должностях.

• Организует проведение аттестации работников предприятия, ее методическое и информационное обеспечение, принимает участие в анализе результатов аттестации, разработке мероприятий по реализации решений аттестационных комиссий, определяет круг специалистов, подлежащих повторной аттестации.

• Участвует в разработке систем комплексной оценки работников и результатов их деятельности, служебно-профессионального продвижения персонала, подготовке предложений по совершенствованию проведения аттестации.

• Организует своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями, инструкциями и приказами руководителя предприятия, учет личного состава, выдачу справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников, хранение и заполнение трудовых книжек и ведение установленной документации по кадрам, а также подготовку материалов для представления персонала к поощрениям и награждениям.

• Обеспечивает подготовку документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам предприятия и их семьям, а также представление их в орган социального обеспечения. • Проводит работу по обновлению научно-методического обеспечения кадровой работы, ее материально-технической и информационной базы, внедрению современных методов управления кадрами с использованием автоматизированных подсистем "АСУ-кадры" и автоматизированных рабочих мест работников кадровых служб, созданию банка данных о персонале предприятия, его своевременному пополнению, оперативному представлению необходимой информации пользователям.

• Осуществляет методическое руководство и координацию деятельности специалистов и инспекторов по кадрам подразделений предприятия, контролирует исполнение руководителями подразделений законодательных актов и постановлений правительства, постановлений, приказов и распоряжений руководителя предприятия по вопросам кадровой политики и работы с персоналом.

• Обеспечивает социальные гарантии трудящихся в области занятости, соблюдение порядка трудоустройства и переобучения высвобождающихся работников, предоставления им установленных льгот и компенсаций.

• Проводит систематический анализ кадровой работы на предприятии, разрабатывает предложения по ее улучшению.

• Организует табельный учет, составление и выполнение графиков отпусков, контроль за состоянием трудовой дисциплины в подразделениях предприятия и соблюдением работниками правил внутреннего трудового распорядка, анализ причин текучести, разрабатывает мероприятия по укреплению трудовой дисциплины, снижению текучести кадров, потерь рабочего времени, контролирует их выполнение.

• Обеспечивает составление установленной отчетности по учету личного состава и работе с кадрами.

• Руководит работниками отдела.

 Начальник отдела по капитальному строительству:

 • Осуществляет руководство непосредственным выполнением работ по капитальному строительству и реконструкции производственных объектов.

• Организует разработку проектов долгосрочных, среднесрочных и текущих планов капитального строительства, составление титульных списков на все объекты капитального строительства, заявок на строительные материалы и оборудование.

• Обеспечивает целевое и рациональное использование финансовых средств для осуществления капитальных вложений и повышение их эффективности, осуществляя первоочередное направление средств на техническое перевооружение и реконструкцию предприятия, их концентрацию на пусковых объектах, сокращение объема незавершенного строительства.

• Принимает участие в заключении договоров с проектными организациями и с генеральными подрядчиками. • Следит за выполнением проектными и строительными организациями договорных обязательств, в необходимых случаях предъявляет санкции, предусмотренные договорами.

• Обеспечивает оформление банковских операций по заключенным договорам с подрядными организациями и представление в банковские учреждения в установленные сроки документации по строительству объектов, выполняемых подрядным или хозяйственным способом.

• Организует выполнение планов капитального строительства, своевременность выдачи проектно-сметной и технической документации для производства строительных работ, а также осуществляет технический надзор за сроками и качеством выполнения работ, за их соответствием утвержденной проектно-сметной документации, рабочим чертежам, строительным нормам, стандартам, нормам техники безопасности, производственной санитарии, требованиям рациональной организации труда.

• Осуществляет контроль за своевременным вводом в эксплуатацию объектов. Согласовывает с органами, осуществляющими технический надзор, вопросы, связанные с установкой, испытанием и регистрацией оборудования на строительных площадках.

• Осуществляет контроль за расходованием средств, отпущенных на приобретение оборудования в соответствии с титульным списком, соблюдением правил хранения и качеством консервации неустановленного оборудования.

• Руководит работой по совершенствованию организации труда в строительстве, сокращению издержек и повышению качества строительных работ, сокращению их сроков, улучшению и удешевлению проектно-изыскательских работ.

Содействует внедрению рационализаторских предложений, удешевляющих стоимость и сокращающих сроки строительства, ускоряющих окупаемость капитальных вложений (без снижения прочности конструкций и ухудшения качества строительных работ).

• Организует работу по ведению учета и отчетности по капитальному строительству.

• Руководит работниками отдела.

 Руководитель службы охраны труда:

 • Организует и координирует работу по охране труда в организации.

• Организует, участвует в разработке и контролирует функционирование системы управления охраной труда в организации в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда.

• Определяет и систематически корректирует направления развития системы управления профессиональными рисками в организации на основе мониторинга изменений законодательства и передового опыта в области охраны труда, а также исходя из модернизации технического оснащения, целей и задач организации. • Организует осуществление контроля за соблюдением в структурных подразделениях организации требований нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда.

• Организует информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.

• Организует контроль за своевременностью и полнотой обеспечения работников организации специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием, молоком и другими равноценными продуктами питания.

• Организует контроль за состоянием и исправностью средств индивидуальной и коллективной защиты.

• Выявляет потребность в обучении работников в области охраны труда исходя из государственных нормативных требований охраны труда, а также требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда, контролирует проведение инструктажей (вводных, первичных, повторных, внеплановых, целевых) работников по вопросам охраны труда.

• Осуществляет контроль за исполнением бюджета организации в сфере охраны труда и проводит оценку эффективности использования финансовых ресурсов с точки зрения достижения поставленных целей и задач.

• Разрабатывает предложения по повышению эффективности мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

• Осуществляет контроль за целевым использованием средств на реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

• Принимает участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, организует взаимодействие членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда, созданной в организации в установленном порядке.

• Участвует в разработке разделов коллективного договора в части подготовки мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации, а также прав и обязанностей работников и руководства организации в области соблюдения требований охраны труда, контролирует работу по подготовке предложений структурных подразделений организации для включения в план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

• Организует и участвует в работе по определению контингента работников, подлежащих обязательным предварительным при приеме на работу и периодическим медицинским осмотрам, предрейсовым (послерейсовым) и предсменным (послесменным) осмотрам. • Оказывает методическую помощь руководителям структурных подразделений организации в разработке новых и пересмотре действующих инструкций по охране труда, а также в составлении программ обучения работников безопасным приемам и методам работы.

• Организует работу по подготовке технических заданий на выполнение услуг в области охраны труда, поставке средств индивидуальной и коллективной защиты, а также по оценке поступивших от поставщиков средств индивидуальной и коллективной защиты предложений по их поставке.

• Организует и участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведении анализа причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, в разработке мероприятий по их предотвращению.

• Осуществляет разработку мероприятий по повышению уровня заинтересованности работников в улучшении условий и охраны труда.

• Организует и участвует совместно с другими структурными подразделениями организации в разработке планов и программ по улучшению условий и охраны труда, устранению или минимизации профессиональных рисков.

• Организует проведение контроля за соблюдением требований охраны труда, безопасных приемов и методов работы при проведении практики студентов учреждений среднего и высшего профессионального образования и трудового обучения школьников.

• Организует и контролирует своевременное составление и предоставление отчетности по установленной форме.

• Руководит работниками службы охраны труда.

 Порядок разработки и утверждения локальных нормативных актов по охране труда

регламентируется соответствующими положениями, которые утверждаются Постановлениями Минтруда РФ, а также методическими указаниями по разработке правил и инструкций по охране труда.

Кроме этого, на предприятиях, в организациях и учреждениях вопросы охраны труда, улучшения условий труда, социального развития, здоровья работающих, как и иные производственные и трудовые отношения, регулируются соответствующими условиями коллективного договора (соглашения). Содержание индивидуального трудового договора (контракта), как правило, повторяет или подтверждает те условия осуществления работником его трудовой деятельности и меры, направленные на охрану его труда, которые согласованы ранее в тексте коллективного договора (соглашения).

Если требования по охране труда, установленные федеральными нормативными правовыми актами, актами субъектов РФ, отраслевыми стандартами не содержат каких-либо требований, соблюдение которых при осуществлении определенного вида трудовой деятельности работника.

Необходимо для обеспечения безопасных условий труда, администрация юридического лица, по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом, действующим на данном предприятии, в организации, учреждении должна принять необходимые меры, направленные на обеспечение проведения таких работ в безопасных условиях.

**Учебный вопрос 5.2.**

**Специальная оценка условий труда.**

В результате изучения этого раздела Вы будете знать:

 • классификацию условий труда и учет их при специальной оценке условий труда;

• цели, порядок проведения, оформления и использования результатов специальной оценки условий труда.

 Перечень основных документов, необходимых при изучении раздела:

 1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

2. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев (с изменениями и дополнениями).

3. Федеральный закон 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 01. 05.2016г.). О специальной оценке условий труда.

4. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Критерии и классификация условий труда, утв. Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека 29 июля 2005 г. (Руководство - Р 2.2.2006-05).

 СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА.

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

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

 Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями

- физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

 Проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

 Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для:

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

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

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

• осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

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

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

• установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте; • расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

• подготовки статистической отчетности об условиях труда;

• решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

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

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

• оценки уровней профессиональных рисков;

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

 Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда

 Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

 • ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

• получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований ФЗ о спецоценке условий труда;

• изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

• изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников; • изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

• произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

• наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

 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). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя.

 При проведении у работодателя, отнесенного в соответствии с законодательством Российской Федерации к субъектам малого предпринимательства, специальной оценки условий труда в состав комиссии включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

 Комиссия до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест. Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

 В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, а также в случае, если выполнение работ по проведению специальной оценки условий труда создает или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц, специальная оценка условий труда проводится с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, Государственной корпорацией по атомной энергии "Росатом" и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти особенностей (в том числе при необходимости оценки травмоопасности рабочих мест), утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

 Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов

 Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда.

 Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией. При осуществлении на рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должны учитываться:

 • производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;

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

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

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

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

 В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов.

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

 • рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

• рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

• рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда. Вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда

 В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы производственной среды:

• физические факторы

 - аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);

• химические факторы - химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа;

• биологические факторы - микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний.

 В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса: тяжесть трудового процесса - показатели физической нагрузки на опорнодвигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;

• напряженность трудового процесса - показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

 Испытательная лаборатория (центр) проводит исследования (испытания) и измерения следующих вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса:

 • температура воздуха;

• относительная влажность воздуха;

• скорость движения воздуха;

• интенсивность и экспозиционная доза инфракрасного излучения;

• напряженность переменного электрического поля промышленной частоты (50 Герц);

• напряженность переменного магнитного поля промышленной частоты (50 Герц); • напряженность переменного электрического поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;

• напряженность переменного магнитного поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;

• напряженность электростатического поля и постоянного магнитного поля;

• интенсивность источников ультрафиолетового излучения в диапазоне длин волн 200 - 400 нанометров;

• энергетическая освещенность в диапазонах длин волн УФ-А (= 400 - 315 нанометров), УФ- В (= 315 - 280 нанометров), УФ-С (= 280 - 200 нанометров);

• энергетическая экспозиция лазерного излучения;

• мощность амбиентного эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений;

• радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работников;

• уровень звука;

• общий уровень звукового давления инфразвука;

• ультразвук воздушный;

• вибрация общая и локальная;

• освещенность рабочей поверхности;

• концентрация вредных химических веществ, в том числе веществ биологической природы (антибиотиков, витаминов, гормонов, ферментов, белковых препаратов), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа, а также концентрация смесей таких веществ в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра);

• массовая концентрация аэрозолей в воздухе рабочей зоны;

• тяжесть трудового процесса (длина пути перемещения груза, мышечное усилие, масса перемещаемых грузов, угол наклона корпуса тела работника и количество наклонов за рабочий день (смену), время удержания груза, количество стереотипных рабочих движений);

• напряженность трудового процесса работников, трудовая функция которых:

• заключается в диспетчеризации производственных процессов, управлении транспортными средствами (длительность сосредоточенного наблюдения, плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени, число производственных объектов одновременного наблюдения, нагрузка на слуховой анализатор, время активного наблюдения за ходом производственного процесса);

• заключается в обслуживании производственных процессов конвейерного типа (продолжительность выполнения единичной операции, число элементов (приемов), необходимых для реализации единичной операции);

• связана с длительной работой с оптическими приборами;

• связана с постоянной нагрузкой на голосовой аппарат; • биологические факторы (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра).

 По отдельным видам работ, профессий, должностей, специальностей федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, Государственной корпорацией по атомной энергии "Росатом" по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливаться дополнительный перечень вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, подлежащих исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда.

 Классификация условий труда

 Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

 Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

 Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

 • подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

• подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

• подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

• подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

 В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с методикой, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно- эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. По согласованию с территориальным органом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по месту нахождения соответствующих рабочих мест допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень.

 В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, снижение класса (подкласса) условий труда может осуществляться в соответствии с отраслевыми особенностями, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

 Критерии классификации условий труда на рабочем месте устанавливаются методикой проведения специальной оценки условий труда.

 Результаты проведения специальной оценки условий труда

 Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

 • сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие требованиям ФЗ о спецоценке условий труда;

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

• карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

• протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;

• протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;

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

• сводная ведомость специальной оценки условий труда;

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

• заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда. Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

 Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по ее заполнению утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

 В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчете о проведении специальной оценки условий труда указываются сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах и заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

 Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований ФЗ о спецоценке условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

 Профсоюзный контроль за соблюдением требований ФЗ о спецоценке условий труда осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

**Учебный вопрос 5.3.**

**Режим труда и отдыха. Порядок обеспечения работников средствами защиты. Нормы и условия бесплатной выдачи молока.**

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).

ПОРЯДОК ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ЗАЩИТЫ

Средства защиты работающих в зависимости от характера их применения подразделяются на две категории:

 • средства коллективной защиты;

• средства индивидуальной защиты.

 К средствам коллективной защиты относятся, например:

 • Вентиляция, очистка, кондиционирование воздуха;

• Локализация вредных веществ;

• Источники света, осветительные приборы, светозащитные устройства, светофильтры;

• Звукоизолирующие и звукопоглощающие устройства, глушители шума; • Виброизолирующие, виброгасящие и вибропоглощающие устройства;

• Теплоизолирующие устройства, устройства обогрева и охлаждения;

• Устройства защитного заземления, зануления, выравнивания потенциалов и понижения напряжения, молниеотводы и разрядники; Знаки безопасности и т. п.

 Средство индивидуальной защиты (СИЗ) работающих – средство защиты, надеваемое на тело человека или его части или используемое им и направленное на предотвращение или уменьшение воздействия на работника опасных и вредных производственных факторов.

 Согласно ГОСТ 12.4.011-89 средства индивидуальной защиты в зависимости от назначения подразделения на 12 классов:

 • Костюмы изолирующие;

• Средства защиты органов дыхания;

• Одежда специальная защитная;

• Средства защиты ног;

• Средства защиты рук;

• Средства защиты головы;

• Средства защиты лица;

• Средства защиты глаз;

• Средства защиты органов слуха;

• Средства защиты от падения с высоты и другие предохранительные средства;

• Средства дерматологические защитные;

• Средства защитные комплексные;

КОСТЮМЫ ИЗОЛИРУЮЩИЕ.

 Костюмы изолирующие предназначены для изоляции человека от воздействия опасных и вредных факторов и применяются в экстремальных и аварийных условиях.

 Подразделяются на защищающие от:

 • повышенного содержания радиоактивных веществ в воздухе рабочей зоны;

• повышенной или пониженной температуры воздуха рабочей зоны; химических факторов; биологических факторов.

 В промышленности чаще всего применяются костюмы изолирующие хлорные (типа КИХ-4, КИХ- 5) для защиты от химических веществ. КИХ-4 используются в сочетании с изолирующим противогазом АП-93, АП-96, АВХ, а костюм КИХ-5 – с ИП-4М. По конструктивным особенностям костюмы изолирующие подразделяются на:

 • пневмокостюмы в комплекте со шланговым противогазом ПШ-1 или ПШ-2;

• гидроизолирующие костюмы;

• скафандры:

• со шланговой подачей воздуха и автономные;

• с регулируемой температурой воздуха в пододежном пространстве и без регулирования.

 Пожарные, горноспасательные и газоспасательные подразделения оснащаются костюмами изолирующими различных конструкций.

СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ ОРГАНОВ ДЫХАНИЯ.

 К ним относятся:

 • респираторы;

• противогазы;

• самоспасатели;

• пневмошлемы;

• пневмомаски;

• пневмокуртки.

 Средства защиты органов дыхания (СИЗ ОД) по способу обеспечения защиты подразделяются на фильтрующие и изолирующие.

 Фильтрующие СИЗ ОД используются в условиях наличия в воздухе вредных веществ в виде аэрозолей (пыли, дыма, тумана), газов или паров известного состава.

 Запрещается применение фильтрующих СИЗ ОД при загрязнении воздуха вредными веществами неизвестного состава и концентрации, при проведении работ внутри емкостей, в колодцах канализации.

 По назначению фильтрующие СИЗ ОД подразделяются на противоаэрозольные и представляют собой полумаску (маску) фильтрующего типа или полумаску (маску) изолирующего типа с фильтрующей поглощающей и фильтрующее-поглащающей системой в виде патрона или коробки.

 Фильтрующие полумаски – это облегченные респираторы (бесклапанные или с клапаном выдоха) 1, 2 и 3 классов. Они обеспечивают защиту при концентрации вредных веществ в воздухе на уровне:

 • 1 класс – 2-5 ПДК;

 • 2 класс – 6-25 ПДК;

 • 3 класс – 26-50 ПДК.

 СИЗ ОД с полумаской – это патронные респираторы, обеспечивающие защиту при концентрации вредных веществ в воздухе на уровне 10-50 ПДК.

 СИЗ ОД с маской – это противогазы, укомплектованные совместно с поглощающими и фильтрующее – поглощающими коробками. Они обеспечивают защиту при концентрациях вредных веществ в воздухе на уровне 50-2000 ПДК.

 Изолирующие СИЗ ОД предназначены для использования в условиях наличия в воздухе вредных веществ неизвестного состава и неизвестных концентраций, а также при концентрациях вредных веществ в воздухе на уровне выше 2000 ПДК.

 Изолирующие СИЗ ОД подразделяются на шланговые и автономные и могут быть:

• с постоянной подачей дыхательной смеси (воздуха);

• с подачей дыхательной смеси (воздуха) по потребности;

• с подачей дыхательной смеси с избыточным давлением.

 ОДЕЖДА СПЕЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТНАЯ.

 Специальная одежда в зависимости от защитных свойств подразделяется на группы и подгруппы.

К одежде специальной относится:

• Тулупы, пальто, полупальто, полушубки;

• Накидки, плащи, полуплащи, халаты;

• Костюмы, куртки, рубашки, брюки, шторы;

• Комбинезоны, полукомбинезоны, жилеты;

• Платья, сарафаны, блузы, юбки, фартуки, наплечники.

 Специальная защитная одежда выдается рабочим и служащим с целью обеспечения безопасности и подразделяется на группы в зависимости от:

 • Механические воздействия;

• Повышенных и пониженных температур;

• Радиоактивных загрязнений и рентгеновских излучений;

• Электрического тока, электромагнитных полей;

• Нетоксичной пыли;

• Токсичных веществ;

• Растворов нетоксичных веществ;

• Растворов кислот и щелочей;

• Органических растворителей;

• Нефти, нефтепродуктов, масел и жиров;

• Общих производственных загрязнений;

• Вредных факторов.

 СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ НОГ.

 К средствам защиты ног относятся:

• Сапоги, сапоги с удлиненным голенищем, сапоги с укороченным голенищем, полусапоги;

• Ботинки, полуботинки, туфли, бахилы;

• Галоши, боты, унты, чувяки;

• Тапочки, щитки, ботфорты, наколенники, портянки.

 Обувь специальная по исполнению подразделяется на обувь кожаную, из полимерных материалов, валяную. По обеспечению безопасности труда средства защиты ног подразделяются на группы и подгруппы в зависимости от:

 • Механических воздействий;

• Скольжения;

• Повышенных и пониженных температур;

• Радиоактивных загрязнений и рентгеновских излучений;

• Электрического тока, электрических зарядов и полей;

• Нетоксичной пыли и токсичных веществ;

• Растворов кислот и щелочей;

• Органических растворителей;

• Нефти, нефтепродуктов, масел и жиров;

• Общих производственных загрязнений;

• Вредных биологических факторов;

• Статистических нагрузок (от утомляемости).

 СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ РУК.

 К средствам защиты рук относятся: рукавицы, перчатки, полуперчатки, наладонники,

напульсники, нарукавники, налокотники.

 По защитным свойствам средства защиты рук подразделяются на группы и подгруппы в

зависимости от:

 • Механических воздействий;

• Повышенных и пониженных температур;

• Радиоактивных загрязнений и рентгеновских излучений;

• Электрического тока, электрических зарядов и полей;

• Нетоксичной пыли;

• Токсичных веществ;

• Воды и растворов нетоксичных веществ;

• Растворов кислот и щелочей;

• Органических растворителей;

• Нефти, нефтепродуктов, масел и жиров;

• Вредных биологических факторов;

• Общих производственных загрязнений. СРЕДСТВА ЗИЩИТЫ ГОЛОВЫ.

 К средствам защиты головы от повреждений относятся:

 • Каски защитные;

• Шлемы, подшлемники;

• Шапки, береты, шляпы, колпачки, косынки, накарманники.

 Каски защитные изготавливают из различных материалов: текстолита, полиэтилена, винипласта, стеклопласта. В зависимости от профессий каски изготавливают различного цвета. Качество каски определяются ударной прочностью и максимальным ее весом. Вес касок составляет в среднем 250- 470 г.

 Наиболее легкие и прочные каски изготавливаются из поликарбоната, их вес составляет всего 200 г. В холодное время года, а также для защиты от дождя и ветра, каски снабжаются пелериной и утепляющим подшлемником.

 СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ ГЛАЗ.

 К средствам защиты глаз относятся очки защитные, щитки, маски.

 Очки предназначены для защиты глаз от твердых частиц, брызг жидкостей, газов, пыли, ультрафиолетового и инфракрасного излучения, слепящей яркости света.

 По конструктивным особенностям и назначению очки защитные подразделяются на:

 • Открытые откидные защитные очки;

• Закрытые защитные очки с прямой и непрямой вентиляцией;

• Закрытые герметичные очки;

• Насадные защитные очки;

• Козырьковые защитные очки;

• Защитный лорнет.

СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ ГЛАЗ И ЛИЦА.

 Для защиты глаз и лица работающих применяются щитки защитные лицевые.

 В зависимости от назначения щитки защитные лицевые подразделяются на следующие группы и подгруппы:

 • Для защиты от ударов твердых частиц; • Для защиты от излучений (ультрафиолетового и инфракрасного излучения, слепящей яркости, радиоволн СВЧ-диапазона);

• Для защиты от брызг разбавленных кислот, щелочей растворов солей;

• Для защиты от брызг и искр расплавленного металла;

• Комбинированные – для защиты от сочетания перечисленных факторов.

 По конструктивным особенностям щитки подразделяются на:

 • Щитки с наголовным креплением;

• Щитки с креплением на каске;

• Щитки с ручкой;

• Щитки универсальные.

К средствам защиты лица и глаз от излучений при газосварке относятся щитки защитные лицевые, очки открытые с естественной вентиляцией и очки закрытые с принудительной вентиляцией.

 СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ ОРГАНОВ СЛУХА.

 По назначению и конструкции средства индивидуальной защиты органов слуха подразделяются на три вида:

 • Противошумные наушники, закрывающие ушную раковину;

• Противошумные вкладыши («беруши»), закрывающие наружный слуховой канал;

• Противошумные шлемы, закрывающие часть головы и ушную раковину.

 Подбор средств индивидуальной защиты органов слуха производится в зависимости от уровня шума (в дБ) на рабочем месте. СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ ОТ ПАДЕНИЯ С ВЫСОТЫ И ДРУГИЕ ПРЕДОХРАНИТЕЛЬНЫЕ СРЕДСТВА.

 Для предотвращения падения работники с высоты (работа, выполняемая на высоте 1,3 м и более) или его эвакуации из опасных зон (работа в колодцах, траншеях, котлованах и др. закрытых пространствах глубиной до 3м) используются специальные средства защиты:

 • Канаты, трасы и пояса;

• Жилеты и вспомогательные портупеи;

• Лебедки, страховочные и спасательные тали;

• Подъемники, стропы, самозахватные, карабины;

• Треноги;

• Стационарные системы страховки (работа на мачтах, в заводских трубах, в шахтах) и др.

 В зависимости от конструкции пояса предохранительные классифицируются на безлямочные и лямочные, а также на пояса с амортизатором или без него. Все предохранительные пояса должны быть сертифицированы, проверены на соответствие требованиям безопасности и требованиям ГОСТ Р 50849 – 96 «Пояса предохранительные. Общие технические условия».

 СРЕДСТВА ДЕРМАТОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАЩИТНЫЕ.

 Подразделяются на:

 • Защитные;

• Очистителя кожи;

• Репаративные средства.

 Защитные дерматологические средства выполняют одну из двух функций:

 • Защищают кожу человека от возможного ее соприкосновения с вредными и опасными

веществами и продуктами;

• Очищают кожу, когда по разным причинам не удалось ее защитить.

 В зависимости от назначения дерматологические средства делятся на группы и подгруппы:

А. Защитные:

• От пыли (нетоксичной, токсичной);

• От воды, растворов солей, кислот и щелочей низких концентраций;

• От смазочно-охлаждающих жидкостей;

• От органических растворителей (лаков, красок и др.);

• От нефтепродуктов, смол, отвердителей. Б.

Очистители кожи:

• От общих производственных загрязнений;

• От нефтепродуктов;

• От смол, клеев.

По составу дерматологические средства подразделяются на средства:

 • Гидрофильного (предназначены для защиты рук при работе с органическими растворителями, минеральными маслами, лакокрасками, нефтепродуктами, каменноугольными и минеральными маслами) и

• Гидрофобного характера (предназначены для защиты кожного покрова от воздействия разбавленных водных растворов, кислот, щелочей, некоторых солей и щелочномасляных эмульсий). Защитные дерматологические средства обладают направленными свойствами, легко наносятся на кожу и легко смываются.

 СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ КОМПЛЕКСНЫЕ.

 К комплексным средствам индивидуальной защиты относятся такие средства, которые одновременно защищают работника от нескольких факторов вредности или опасности.

 К таким средствам защиты относятся, например, автономный защитный индивидуальный комплект с принудительной подачей очищенного воздуха АЗИК. Он предназначен для защиты органов дыхания, зрения, лица от сероводорода, выхлопных газов двигателей внутреннего сгорания и пыли в рудниках, карьерах, в производстве порошкообразных удобрений.

 ПОРЯДОК ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (СИЗ).

 Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смыкающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Не обеспечение работников СИЗ рассматривается как нарушение работодателем законодательства об охране труда.

 Работникам выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (ст. 221 ТК РФ).

 Такими нормами являются Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденные постановлениями Минтруда России.

 Типовые отраслевые нормы предусматривают обеспечение работников средствами индивидуальной защиты независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм. Работодатель обязан:

• организовать надлежащий учет и контроль за выдачей рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в установленные сроки(статья 212 ТК РФ);

• Следить за тем, чтобы рабочие и служащие во время работы действительно пользовались выданными им специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

• Не допускать использовать неотремонтированной, загрязненной спецодежды;

• Обеспечить регулярное испытание и проверку исправности средств индивидуальной защиты (респираторов, противогазов, самоспасателей, предохранительных поясов, накомарников, касок и др.), а также своевременную замену фильтров, стекол и других частей с понизившимися защитными свойствами. После проверки на средствах индивидуальной защиты должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках последующего испытания;

• Организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты. Своевременно осуществлять химчистку, стирку, ремонт, обезжиривание и обеспыливание специальной одежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

• Проводить инструктаж рабочих и служащих при выдаче им таких средств индивидуальной защиты, как респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и некоторые другие.

 Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, независящим от работника.

 В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправления средства индивидуальной защиты.

 Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание СИЗ работников осуществляется за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

 В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не имеет право требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 220 ТК РФ).

 Выдача взамен специальной одежды, специальной обуви материалов для их изготовления или денежных сумм для их приобретения не разрешается.

СИЗы выдаются работникам на определенный срок, предусмотренный Типовыми отраслями нормами, с фиксацией факта выдачи каждого из них в личной карточке по размерам, ростам, отдельно мужских и женских моделей.

 По каждому цеху (производству, участку) указываются СИЗ для пользования при чрезвычайных ситуациях и при выполнении разовых опасных работ. Эти СИЗ в личные карточки не записываются.

 Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать характеру и условиям работы и обеспечивать безопасность труда.

 Не допускается приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты без сертификата соответствия.

 Отечественные и иностранные поставщики СИЗ обязаны иметь на поставляемую продукцию российский сертификат соответствия.

 Правила процедуры и порядок проведения обязательной сертификации СИЗ регламентируется Постановлением № 34 от 19 июня 2000 г. «Об утверждении и введении в действие правил проведения сертификации средств индивидуальной защиты».

 В перечень товаров, работ и услуг, подлежащих обязательной сертификации, включены и средства индивидуальной защиты.

 Работодатель в отдельных случаях в соответствии с особенностями производства может по согласованию с государственным инспектором труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов: например, комбинезон хлопчатобумажный костюмом хлопчатобумажным или халатом и, наоборот, костюм брезентовый костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой, ботинки (полусапоги) кожаные сапогами кирзовыми и, наоборот, валенки сапогами кирзовыми.

 В тех случаях, когда средства индивидуальной защиты не указаны в Типовых отраслевых нормах (предохранительный пояс, самоспасатели, антифоны и другие), они могут быть выданы работникам на основании аттестации рабочих мест в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки – до износа или как дежурные и могут включаться в коллективные договора и соглашения. При заключении трудового договора (контракта) работодатель знакомит работников с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, информирует их о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

 Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, выдаваемые рабочим и служащим, считающим, считаются собственностью предприятия и подлежат обязательному возврату:

 • При увольнении;

• При переводе в том же предприятии на другую работу; По окончании сроков носки взамен получаемой новой.

 Сроки носки специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты установлены календарные и исчисляются со дня фактической выдачи их рабочим и служащим.

При этом в сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплое время года.

 Работник обязан пользоваться и правильно применять выданные ему средства индивидуальной и коллективной защиты (ст. 214 ТК РФ). Во время работы рабочие и служащие обязаны пользоваться выданными им специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

 Запрещается рабочим и служащим по окончании работы выносить специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты за пределы организации.

 В отдельных случаях там, где по условиям работы указанный порядок не может быть соблюден (на лесозаготовках), средства индивидуальной защиты могут оставаться в нерабочее время у работников, что может быть оговорено в коллективных договорах или в правилах внутреннего трудового распорядка.

 Работники должны:

 • Бережно относиться к выданным в их пользование средствами индивидуальной защиты;

• Своевременно ставить в известность работодателя о необходимости ремонта, стирки, обеспыливания и пр.

 Ученикам любых форм обучения, мастерам производственного обучения, а также работникам, временного выполняющим работу, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в общеустановленном порядке. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны дополнительно выдаваться и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.

ВЫДАЧА МОЛОКА ИЛИ ДРУГИХ РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ.

 Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются работникам бесплатно по установленным нормам на работах с вредными условиями труда (ст. 222 ТК РФ).

 Норма бесплатной выдачи молока работникам составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, и уровни которых превышают установленные нормативы.

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

 Не допускается замена молока:

 • сметаной или сливочным маслом;

• другими продуктами, кроме равноценных;

• выдача молока или других равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены.

 Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока указаны в Приложении к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 г. N 45н (ред. от 20.02.2014г.): • кисломолочные продукты;

• творог, не более 9% жирности;

• продукты для диетического (лечебно-профилактического) питания при вредных условиях труда.

 Допускается:

 • замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников;

• замена молока на продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда допускается только при положительном заключении на их применение федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и потребительского рынка.

**Учебный вопрос 5.4.**

**Обязательные и периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих отдельные виды деятельности.**

ПРАВИЛА прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе, деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности.

 Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанные с источниками повышенной опасности, а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое Освидетельствование (ст. 213 ТК РФ) не реже одного раза в 5 лет в соответствии с ПРАВИЛАМИ.

 ПРАВИЛА определяют порядок прохождения работниками обязательного психиатрического освидетельствования с применением Перечня медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источниками повышенной опасности, утвержденного постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 28.04.93 г. № 377(ред. 23.09.02г.).

Осмотры психиатром проводятся в психоневрологическом диспансере по месту постоянной прописки обследуемого работника.

 Медицинские осмотры обязаны проходить также и некоторые другие категории работников в соответствии с Федеральными законами: Лица, принимаемые на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненные к ним местностях

 Трудовой кодекс РФ, статья 324.

Работники ведомственной охраны (создаваемой федеральными органами исполнительной власти органы управления, силы и средства, предназначенные для защиты охраняемых объектов от противоправных посягательств)

Федеральный закон от 14.04.99 г. № 77-ФЗ (ред. от 5.12.2017г.) "О ведомственной охране", статья 6.

Педагогические работники образовательных учреждений Федеральный закон от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. на 19.02.2018г.), статья 48.

Претенденты на должность судьи

Закон РФ от 26.06.92 г. №3132-1 "О статусе судей в РФ" (с изм. на 5.12.2017г.), статья 4.1.

 Работники отдельных профессий, производств, организаций, перечень которых утверждается Правительством РФ

Федеральный закон от 30.03.95 г. № 38-ФЗ "О предупреждении распространения в РФ заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧинфекции)" (ред. на 1.1.2017г.), статья 9.

Работодатель обязан отстранить от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (ст. 76 ТК РФ).

 КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫЕ НА ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ.

 В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан за счет собственных средств организовать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

 Работники, занятые:

 • на тяжелых работах;

• на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах);

• на работах, связанных с движением транспорта; Работники, организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других организаций (в целях охраны здоровья населения), - проходят обязательные предварительные и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные)медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ).

 Данные о прохождении организуемых в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний, массовых инфекционных заболеваний (отравлений) и профзаболеваний медицинских осмотров вносятся в личные медицинские книжки работников.

Федеральный закон от 30.03.99г. №52-ФЗ.

 Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК РФ).

 ВИДЫ МЕДОСМОТРОВ И ЦЕЛИ ИХ ПРОВЕДЕНИЯ.

 Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу (далее - предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

 Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - периодические осмотры) проводятся в целях:

 • динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска по развитию профессиональных заболеваний;

• выявления заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения, и распространения заболеваний;

• своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников; • своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;

• предупреждения несчастных случаев на производстве.

 Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами (далее - медицинские организации).

 Для проведения предварительного или периодического осмотра медицинской организацией формируется постоянно действующая врачебная комиссия.

 В состав врачебной комиссии включаются врач-профпатолог, а также врачи-специалисты, прошедшие в установленном порядке повышение квалификации по специальности "профпатология" или имеющие действующий сертификат по специальности "профпатология".

 Возглавляет врачебную комиссию врач-профпатолог.

 Состав врачебной комиссии утверждается приказом (распоряжением) руководителя медицинской организации.

 Обязанности по организации проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагаются на работодателя (Статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ответственность за качество проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагается на медицинскую организацию.

 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ ОСМОТРОВ.

 Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр (далее - направление), выданного лицу, поступающему на работу, работодателем.

 Направление заполняется на основании утвержденного работодателем списка контингентов и в нем указывается: наименование работодателя;

 • форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;

• наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН; • вид медицинского осмотра (предварительный или периодический);

• фамилия, имя, отчество лица, поступающего на работу (работника);

• дата рождения лица, поступающего на работу (работника);

• наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором будет занято лицо, поступающее на работу (занят работник);

• наименование должности (профессии) или вида работы;

• вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих предварительным (периодическим) осмотрам.

 Направление подписывается уполномоченным представителем работодателя с указанием его должности, фамилии, инициалов.

 Направление выдается лицу, поступающему на работу (работнику), под роспись.

 Работодатель (его представитель) обязан организовать учет выданных направлений.

 Для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию следующие документы:

 • направление;

• паспорт (или другой документ установленного образца, удостоверяющий его личность); паспорт здоровья работника (при наличии);

• решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации).

 На лицо, проходящее предварительный осмотр, в медицинской организации оформляются:

 • медицинская карта амбулаторного больного (учетная форма N 025/у-04, утвержденная Приказом Минздравсоцразвития России от 22 ноября 2004 г. № 255(ред. 14.12.2015г.)), в которой отражаются заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и инструментальных исследований, заключение по результатам предварительного или периодического медицинского осмотра. Медицинская карта хранится в установленном порядке в медицинской организации;

• паспорт здоровья работника (далее - паспорт здоровья) - в случае если он ранее не оформлялся, в котором указывается:

• наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН; • фамилия, имя, отчество, дата рождения, пол, паспортные данные (серия, номер, кем выдан, дата выдачи), адрес регистрации по месту жительства (пребывания), телефон, номер страхового полиса ОМС лица, поступающего на работу (работника);

• наименование работодателя;

• форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;

• наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором будет занято лицо, поступающее на работу (занят работник), наименование должности (профессии) или вида работы;

• наименование вредного производственного фактора и (или) вида работы (с указанием класса и подкласса условий труда) и стаж контакта с ними;

• наименование медицинской организации, к которой прикреплен работник для постоянного наблюдения (наименование, фактический адрес местонахождения);

• заключения врачей-специалистов, принимавших участие в проведении предварительного или периодического медицинского осмотра работника, результаты лабораторных и инструментальных исследований, заключение по результатам предварительного или периодического медицинского осмотра.

 Каждому паспорту здоровья присваивается номер и указывается дата его заполнения.

 На каждого работника ведется один паспорт здоровья.

 Для лиц, прикрепленных на медицинское обслуживание к ФМБА России, паспорт здоровья работника не оформляется.

 В период проведения осмотра паспорт здоровья хранится в медицинской организации. По окончании осмотра паспорт здоровья выдается работнику на руки.

 В случае утери работником паспорта здоровья медицинская организация по заявлению работника выдает ему дубликат паспорта здоровья.

 Предварительный осмотр является завершенным в случае осмотра лица, поступающего на работу, всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) факторов (приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н) и Перечнем работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (приложение N 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н).

По окончании прохождения лицом, поступающим на работу, предварительного осмотра медицинской организацией оформляются заключение по результатам предварительного (периодического) медицинского осмотра (далее - Заключение).

 В Заключении указывается:

 • дата выдачи Заключения;

• фамилия, имя, отчество, дата рождения, пол лица, поступающего на работу (работника);

• наименование работодателя;

• наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должности (профессии) или вида работы;

• наименование вредного производственного фактора(-ов) и (или) вида работы;

• результат медицинского осмотра (медицинские противопоказания выявлены, не выявлены).

 Заключение подписывается председателем медицинской комиссии с указанием фамилии и инициалов и заверяется печатью медицинской организации, проводившей медицинский осмотр.

 Заключение составляется в двух экземплярах, один из которых по результатам проведения медицинского осмотра незамедлительно после завершения осмотра выдается лицу, поступающему на работу, или завершившему прохождение периодического медицинского осмотра, на руки, а второй приобщается к медицинской карте амбулаторного больного.

 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПЕРИОДИЧЕСКИХ ОСМОТРОВ.

 Частота проведения периодических осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ.

 Периодические осмотры проводятся не реже чем в сроки, указанные в Перечне факторов и Перечне работ.

 Работники в возрасте до 21 года проходят периодические осмотры ежегодно.

 Периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам (далее - поименные списки) с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнем факторов и Перечнем работ.

 Включению в списки контингента и поименные списки подлежат работники:

 • подвергающиеся воздействию вредных производственных факторов, указанных в Перечне факторов, а также вредных производственных факторов, наличие которых установлено по результатам проведения специальной оценки условий труда. В качестве источника информации о наличии на рабочих местах вредных производственных факторов, помимо результатов проведения специальной оценки условий труда, могут использоваться результаты лабораторных исследований и испытаний, полученные в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля, а также использоваться эксплуатационная, технологическая и иная документация на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности; выполняющие работы, предусмотренные Перечнем работ.

 В списке контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, указывается:

• наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

• наименование вредного производственного фактора согласно Перечню факторов, а также вредных производственных факторов, установленных в результате аттестации рабочих мест по условиям труда, в результате лабораторных исследований и испытаний, полученных в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля, а также используя эксплуатационную, технологическую и иную документацию на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые работодателем при осуществлении производственной деятельности.

 Список контингента, разработанный и утвержденный работодателем, в 10-дневный срок направляется в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора по фактическому месту нахождения работодателя.

 Поименные списки составляются на основании утвержденного списка контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, в котором указываются:

 1. фамилия, имя, отчество, профессия (должность) работника, подлежащего периодическому медицинскому осмотру;

2. наименование вредного производственного фактора или вида работы;

 3. наименование структурного подразделения работодателя (при наличии).

 Поименные списки составляются и утверждаются работодателем (его уполномоченным представителем) и не позднее чем за 2 месяца до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического осмотра направляются работодателем в указанную медицинскую организацию.

Перед проведением периодического осмотра работодатель (его уполномоченный представитель) обязан вручить лицу, направляемому на периодический осмотр, направление на периодический медицинский осмотр.

 Медицинская организация в 10-дневный срок с момента получения от работодателя поименного списка (но не позднее чем за 14 дней до согласованной с работодателем даты начала проведения периодического осмотра) на основании указанного поименного списка составляет календарный план проведения периодического осмотра (далее - календарный план).

 Календарный план согласовывается медицинской организацией с работодателем (его представителем) и утверждается руководителем медицинской организации.

Работодатель не позднее чем за 10 дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом.

 Врачебная комиссия медицинской организации на основании указанных в поименном списке вредных производственных факторов или работ определяет необходимость участия в предварительных и периодических осмотрах соответствующих врачей-специалистов, а также виды и объемы необходимых лабораторных и функциональных исследований.

 Для прохождения периодического осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом, и предъявить в медицинской организации документы, указанные в пункте 10 настоящего Порядка.

 Периодический осмотр является завершенным в случае осмотра работника всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных в Перечне факторов или Перечне работ.

 По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется медицинское заключение.

 На основании результатов периодического осмотра в установленном порядке определяется принадлежность работника к одной из диспансерных групп, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, с последующим оформлением в медицинской карте и паспорте здоровья рекомендаций по профилактике заболеваний, в том числе профессиональных заболеваний, а при наличии медицинских показаний - по дальнейшему наблюдению, лечению и реабилитации. (Приказ Минздрава России от 3 декабря 2012 г. N 1006н) "О утверждении порядка проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения". Данные о прохождении медицинских осмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки и учету лечебно-профилактическими организациями государственной и муниципальной систем здравоохранения, а также органами, осуществляющими федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

 В случае ликвидации или смены медицинской организации, осуществляющей предварительные или периодические осмотры, медицинская карта передается в центр профпатологии субъекта Российской Федерации, на территории которого она расположена, либо в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, - в центры профпатологии ФМБА России, где хранится в течение 50 лет.

 Центр профпатологии на основании письменного запроса медицинской организации, с которой работодателем заключен договор на проведение предварительных и (или) периодических осмотров, передает в 10-дневный срок со дня поступления запроса указанной медицинской организации медицинские карты работников. К запросу в обязательном порядке прилагается копия договора на проведение предварительных и (или) периодических осмотров.

 Медицинская организация, с которой работодатель не пролонгировал договор на проведение предварительных и (или) периодических осмотров работников, по письменному запросу работодателя должна передать по описи медицинские карты работников в медицинскую организацию, с которой работодатель в настоящий момент заключил соответствующий договор.

 Участники аварийных ситуаций или инцидентов, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами с разовым или многократным превышением предельно допустимой концентрации (ПДК) или предельно допустимого уровня (ПДУ) по действующему фактору, работники, имеющие (имевшие) заключение о предварительном диагнозе профессионального заболевания, лица со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве, а также другие работники в случае принятия соответствующего решения врачебной комиссией не реже одного раза в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профпатологии и других медицинских организациях, имеющих право на проведение предварительных и периодических осмотров, на проведение экспертизы профессиональной пригодности и экспертизы связи заболевания с профессией.

В случае выявления врачом-психиатром и (или) наркологом лиц с подозрением на наличие медицинских противопоказаний, соответствующих профилю данных специалистов, к допуску на работы с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также к работам, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, указанные лица, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, направляются для освидетельствования во врачебной комиссии, уполномоченной на то органом здравоохранения.

 Центры профпатологии и другие медицинские организации, имеющие право на проведение периодических осмотров, на проведение экспертизы профессиональной пригодности и экспертизы связи заболевания с профессией, при проведении периодического осмотра могут привлекать медицинские организации, которые имеют право в соответствии с действующими нормативными правовыми актами на проведение предварительных и периодических осмотров и экспертизы профессиональной пригодности.

 В случае подозрения о наличии у работника профессионального заболевания при проведении периодического осмотра медицинская организация выдает работнику направление в центр профпатологии или специализированную медицинскую организацию, имеющую право на проведение экспертизы связи заболевания с профессией, а также оформляет и направляет в установленном порядке извещение об установлении предварительного диагноза профессионального заболевания в территориальный орган федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия.

 В случаях затруднения определения профессиональной пригодности работника в связи с имеющимся у него заболеванием и с целью экспертизы профессиональной пригодности медицинская организация направляет работника в центр профпатологии или специализированную медицинскую организацию, имеющую право на проведение экспертизы связи заболевания с профессией и профессиональной пригодности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

 По итогам проведения осмотров медицинская организация не позднее чем через 30 дней после завершения периодического медицинского осмотра обобщает результаты проведенных периодических осмотров работников и совместно с территориальными органами федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения и представителями работодателя, составляет заключительный акт.

 В заключительном акте указывается:

 • наименование медицинской организации, проводившей предварительный осмотр, адрес ее местонахождения и код по ОГРН;

• дата составления акта;

• наименование работодателя;

• общая численность работников, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности; численность работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; численность работников, занятых на работах, при выполнении которых обязательно проведение периодических медицинских осмотров (обследований), в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;

• численность работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;

• численность работников, прошедших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;

• процент охвата работников периодическим медицинским осмотром;

• список лиц, прошедших периодический медицинский осмотр, с указанием пола, даты рождения, структурного подразделения (при наличии), заключения медицинской комиссии;

• численность работников, не завершивших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;

• список работников, не завершивших периодический медицинский осмотр;

• численность работников, не прошедших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;

• список работников, не прошедших периодический медицинский осмотр;

• численность работников, не имеющих медицинские противопоказания к работе;

• численность работников, имеющих временные медицинские противопоказания к работе;

• численность работников, имеющих постоянные медицинские противопоказания к работе;

• численность работников, нуждающихся в проведении дополнительного обследования (заключение не дано);

• численность работников, нуждающихся в обследовании в центре профпатологии; • численность работников, нуждающихся в амбулаторном обследовании и лечении;

• численность работников, нуждающихся в стационарном обследовании и лечении;

• численность работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;

• численность работников, нуждающихся в диспансерном наблюдении;

• список лиц с установленным предварительным диагнозом профессионального заболевания с указанием пола, даты рождения; структурного подразделения (при наличии), профессии (должности), вредных и (или) опасных производственных факторов и работ;

• перечень впервые установленных хронических соматических заболеваний с указанием класса заболеваний по Международной классификации болезней - 10 (далее - МКБ-10);

• перечень впервые установленных профессиональных заболеваний с указанием класса заболеваний по МКБ-10;

• результаты выполнения рекомендаций предыдущего заключительного акта;

• рекомендации работодателю по реализации комплекса оздоровительных мероприятий, включая профилактические и другие мероприятия.

 Заключительный акт утверждается председателем врачебной комиссии и заверяется печатью медицинской организации.

 Заключительный акт составляется в четырех экземплярах, которые направляются медицинской организацией в течение 5 рабочих дней с даты утверждения акта работодателю, в центр профпатологии субъекта Российской Федерации, территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

 Один экземпляр заключительного акта хранится в медицинской организации, проводившей периодические осмотры, в течение 50 лет.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ.

 РАБОТОДАТЕЛЬ (руководитель организации) ОБЯЗАН:

 • обеспечить проведение в установленных случаях предварительных и периодических медицинских осмотров своих сотрудников, оплатив при этом соответствующие расходы; на время прохождения работниками медицинских осмотров сохранить за ними место работы (должность), а также средний заработок;

• обеспечить недопущение работников к исполнению своих трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований); • если работник в установленные сроки не прошел обязательное медицинское обследование, отстранить его от работы на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.

**Учебный вопрос 5.5.**

**Льготы и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда.**

Одним из направлений государственной политики в области охраны труда является установление компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах устанавливаются:

• коллективным договором;

• соглашением; • локальным нормативным актом; трудовым договором в соответствии с ТК РФ и в порядке определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

 • общероссийских объединений профсоюзов;

• общероссийских объединений работодателей;

 • Правительства Российской Федерации.

 В обязанности работодателя входит информирование работников:

 • об условиях и охране труда на рабочих местах;

• о риске повреждения здоровья;

• полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

 Работодатель определяет совместно с органами государственного надзора и контроля с учетом своей специфики перечень профессий и работ, для которых действующим законодательством предусмотрены компенсации по условиям труда.

 Устанавливаются повышенные или дополнительные компенсации:

 • коллективным договором;

• локальным нормативным актом;

• с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Не устанавливаются компенсации работникам в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных:

 • результатами специальной оценки условий труда или

• заключением государственной экспертизы условий труда (ст. 219 ТК РФ).

 Виды компенсаций:

 1. Дополнительный отпуск.

2. Сокращенная продолжительность рабочего времени.

3. Повышенная оплата труда 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.

 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК.

 Основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Эта норма отражена в статье 115 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам (ст. 116 ТК РФ), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

 • на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах;

• в зонах радиоактивного заражения;

• на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (ст. 117 ТК РФ).

 Например: работникам литейного производства, деревообрабатывающего производства;

работникам, осуществляющим малярные работы сварочные работы; кузнечно-прессовые работы;

имеющим особый характер работы.

 Работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы. Например:

медицинским, ветеринарным и иным работникам, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи; сотрудникам таможенных органов, проходящих службу в районах Крайнего Севера, в высокогорных районах, безводных районах, др. районах с тяжелыми климатическими условиями, с ненормированным рабочим днем.

 Продолжительность ежегодного дополнительного отпуск определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, но не может быть менее 3 календарных дней работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

 Продолжительность ежегодного дополнительного по различным профессиям с вредными условиями труда установлена - от 6 до 36 рабочих дней.

 При предоставлении дополнительных отпусков за условия труда следует руководствоваться «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/П-22 (Письмо Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. № 861-7). Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Максимальным пределом продолжительность ежегодного основного и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не ограничивается и исчисляется в календарных днях.

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(ст. 121 ТК РФ).

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

 Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

 Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников и другие льготы, не предусмотренные законодательством.

 СОКРАЩЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.

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

• при 36-часовой рабочей недели - 8 часов;

• при 30-часовой рабочей недели и менее - 6 часов (ст. 94 ТК РФ).

 Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы(смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю) и гигиенических нормативов условий труда.

 Сокращенный рабочий день предоставляется 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», утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/11-22 (Письмо Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. № 861-7).

 Сокращается рабочее время в те дни, когда работник фактически занят во вредных условиях труда не менее половины продолжительности рабочего дня, установленной «Списком».

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

 К компенсациям за тяжелые условия труда отнесены дополнительные мероприятия включаемые в рабочее время, например:

 • перерывы при работе в шланговом противогазе, или

 • перерывы в работе грузчиков.

 ПОВЫШЕННАЯ ОПЛАТА ТРУДА.

В повышенном размере, по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), производится оплата труда работников, занятых:

 • на работах с вредными, опасными, иными особыми условиями труда;

• на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 146 ТК РФ).

 Минимальный размер размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (ст. 147 ТК РФ).

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

 • с тяжелыми и вредными условиями труда 4, 8, 12%;

• с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда 16, 20, 24%. 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 (с изменениями на 19.11.2015г.) (ред., действ. с 01.01.2017г.) наряду с общими основаниями для назначения трудовой пенсии по старости 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 № 173ФЗ).

 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 2002г. № 537 (с изм. от 24.04.2003.).

 ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЕ ПИТАНИЕ.

 На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание (ЛПП) (ст.222 ТК РФ).

 Предоставляется ЛПП за счет средств работодателя в соответствии с Перечнем производств, профессий должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 г. N 46н). Рационы лечебно-профилактического питания утверждены этим же постановлением.

 Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в целях укрепления здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний. Лечебно-профилактическое питание выдается бесплатно только тем работникам, для которых это питание предусмотрено Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, независимо от вида экономической деятельности и организационно-правовых форм и форм собственности работодателей.

Наименования профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и других служащих указаны согласно соответствующим выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих

 Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях при условии занятости на такой работе не менее половины рабочего дня, а также в период профессионального заболевания указанных работников с временной утратой трудоспособности без госпитализации.

 Лечебно-профилактическое питание выдается также:

• работникам, привлекаемым к выполнению предусмотренных Перечнем работ на полный рабочий день, и работникам, занятым на строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных и пусконаладочных работах полный рабочий день в предусмотренных Перечнем производствах, в которых лечебно-профилактическое питание выдается основным работникам и ремонтному персоналу;

• работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно- профилактического питания и выполняющим работу вахтовым методом;

• работникам, производящим чистку и подготовку оборудования к ремонту или консервации в цехе (на участке) организации, для работников которого Перечнем предусмотрена выдача лечебно-профилактического питания;

• работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно- профилактического питания и признанным инвалидами вследствие профессионального заболевания, вызванного характером выполняемой работы, в течение срока инвалидности, но не более одного года со дня ее установления;

• работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно- профилактического питания и на срок не более одного года временно переведенным на другую работу в связи с установлением признаков профессионального заболевания, связанного с характером работы;

• женщинам на период отпусков по беременности и родам, а также по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, имевшим до наступления указанного отпуска право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания.

 Если беременные женщины, имевшие право на бесплатное получение лечебно- профилактического питания, в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу с целью устранения влияния вредных производственных факторов до наступления отпуска по беременности и родам, лечебно-профилактическое питание выдается им в течение всего периода с момента перевода на другую работу до окончания отпуска по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет.

Выдача лечебно-профилактического питания производится перед началом работы в виде горячих завтраков или специализированных вахтовых рационов (для труднодоступных регионов при отсутствии столовых) перед началом работы. В отдельных случаях выдача лечебно-профилактического питания в обеденный перерыв допускается по согласованию с медико-санитарной службой работодателя, а при ее отсутствии - с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

Работающим в условиях повышенного давления (в кессонах, лечебных барокамерах, на водолазных работах) лечебно-профилактическое питание должно выдаваться после вышлюзования.

Лечебно-профилактическое питание не выдается:

 • в нерабочие дни;

• в дни отпуска, кроме женщин на период отпусков по беременности и родам, а также по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, имевшим до наступления указанного отпуска право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания.;

• в дни служебных командировок;

• в дни учебы с отрывом от производства;

• в дни выполнения работ на участках, где бесплатная выдача лечебно-профилактического питания не установлена;

• в дни выполнения работ, связанных с исполнением общественных и государственных поручений;

• в период временной нетрудоспособности при заболеваниях общего характера;

• в дни пребывания на лечении в медицинском учреждении, в том числе санаторного типа.

 При невозможности получения лечебно-профилактического питания в столовой, буфете, ином пункте питания имеющими на это право работниками и женщинами в период отпусков по беременности, родам и уходу за ребенком в возрасте до полутора лет (включая период выполнения беременными женщинами работ, куда они переведены с целью устранения воздействия вредных производственных факторов) вследствие состояния здоровья или отдаленности места жительства допускается в период временной нетрудоспособности или инвалидности вследствие профессионального заболевания выдача им лечебно- профилактического питания на дом в виде готовых блюд или вахтовых рационов по соответствующим справкам медико-санитарной службы работодателя, а при ее отсутствии - территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. Вахтовые рационы должны соответствовать рационам лечебно-профилактического питания по химическому составу и калорийности продуктов и содержать дополнительно выдаваемые витамины.

 В других случаях выдача на дом готовых блюд лечебно-профилактического питания не допускается

 Не допускается выдача лечебно-профилактического питания, не полученного своевременно имеющими на это право работниками, а также выплата денежных компенсаций за неполученное своевременно лечебно-профилактическое питание, за исключением случаев неполучения лечебно-профилактического питания вследствие действий работодателя.

 Порядок возмещения работникам не полученного своевременно лечебно-профилактического питания вследствие действий работодателя разрабатывается с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и включается в коллективный (трудовой) договор.

 Организации общественного питания, где производится выдача лечебно профилактического питания и витаминных препаратов, должны соответствовать действующим нормативным правовым актам в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия.

В соответствии с перечнем продуктов, предусмотренных рационами лечебно-профилактического питания, составляются недельные меню-раскладки на каждый рабочий день и картотека блюд, утверждаемых в установленном порядке Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

 Допускается выдача третьих блюд рационов лечебно-профилактического питания (чай, соки фруктовые и т.п.) в виде продуктов обогащенного состава - продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда на основании заключения Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

 Выдача витаминных препаратов производится в составе продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда организациями общественного питания, в соответствии с утвержденными нормами и с учетом питьевого режима работников, подвергающихся воздействию высокой температуры окружающей среды и интенсивному теплооблучению.

 Ознакомление работников, пользующихся правом на получение лечебно-профилактического питания, с правилами его бесплатной выдачи должно включаться в программу обязательного вводного инструктажа по охране труда. Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, получающим лечебно-профилактическое питание, не производится.

 Ответственность за обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием возлагается на работодателя.

Контроль за организацией выдачи лечебно-профилактического питания имеющим на это право работникам осуществляется государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации, территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, соответствующими профсоюзными или иными представительными органами работников.

 **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)