Учебный центр
повышения квалификации
МОМЕНТУМ

Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «МОМЕНТУМ»
454007, Ул. 40-летия Октября, д. 19, г. Челябинск,
ОГРН 1077400003471,
ИНН/КПП 7452057090/745201001

УТВЕРЖДАЮ
Директор
АНО ДПО «МОМЕНТУМ»
_____М.А. Григорьев
«10» января 2023 г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ПРОГРАММЕ

обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда
(Программа А)

2023 г.

г. Челябинск

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

N п/п	Наименование разделов и тем	Время изучения, час
1.	**Основы охраны труда в Российской Федерации.**	4,0
	Основные понятия охраны труда	
	Нормативно-правовые основы охраны труда	
	Обеспечение прав работников на охрану труда	
	Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства	
	Социальное партнерство в сфере труда	
2	**Стратегия безопасности труда и охраны здоровья (раздел рекомендуется для изучения работодателями - руководителями организации)**	4,0
	Стратегия работодателя в области охраны труда. Цели и задачи работодателя по достижению целей в области охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда	
	Лидерство в области охраны труда	
	Мотивация работников на безопасный труд	
3	**Система управления охраной труда в организации. обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации.**	4,0
	Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации. Управление документами. Информирование работников об условиях и охране труда	
	Специальная оценка условий труда	
	Оценка и управление профессиональными рисками	
	Подготовка работников по охране труда	
	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	
	Обеспечение гарантий и компенсаций работникам	
	Обеспечение наблюдения за состоянием здоровья работников	
	Обеспечение санитарно-бытового обслуживания	
	Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников	
	Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ. Обеспечение снабжения безопасной продукцией	

4	**Расследование и предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний.**	4,0
	Порядок расследования, оформления (рассмотрения), учета микроповреждений (микротравм), несчастных случаев	
	Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	
	Организация и проведение внутреннего аудита безопасности труда	
5	Консультирование, самоконтроль, тестирование	2,0
	Итого:	18,0

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Раздел 1. Основы охраны труда в Российской Федерации
1.1 Основные понятия охраны труда

Понятие устойчивости (гомеостазиса) внутренней среды организма человека и его приспособляемости к изменяющимся внешним условиям (адаптация).

Гомеостаз (греч. homoios подобный, одинаковый + греч. stasis стояние, неподвижность) — способность организма поддерживать функционально значимые переменные в пределах, обеспечивающих его оптимальную жизнедеятельность.

Адаптация человека к новой для него среде – сложный социально-биологический процесс, в основе которого лежит изменение систем и функций организма, а также привычного поведения. Под адаптацией человека понимаются приспособительные реакции его организма на изменяющиеся факторы среды.

Неблагоприятное воздействие различных факторов внешней среды на организм человека.

1. Микробиологические факторы
   - Патогенные агенты

Вода, продукты питания и органические материалы могут содержать патогены, обычно бактерии; хорошо известно и о биологическом загрязнении, переносимом воздушным путем. Инфекции, вызываемые такими бактериями, встречающимися в продуктах питания, как, например, кампилобактерии и сальмонелла, могут также непосредственно образовываться в окружающей среде.

   - Микробиологические агенты

В целом, микроорганизмы составляют огромное "царство" разнообразных бактерий, вирусов, грибков, простейших, планктона и других характерных видов.

2. Физические факторы
   - Шум

Шум может служить источником раздражения в широких пределах уровня своего воздействия, а также может вызывать и такие отрицательные последствия для здоровья, как нарушение покоя и сна, стресс, повышенное кровяное давление и ишемическую болезнь сердца.

   - Излучение

Излучения представляют собой другие факторы, также имеющие волновое распространение. Излучения не могут восприниматься непосредственно органами чувств человека и поэтому иногда могут вызвать более серьезные последствия, т.к. их не замечают до тех пор, пока ситуация не зашла слишком далеко.

   - Твердые частицы

Еще одним часто регулируемым фактором, который тоже можно отнести к физическим в том смысле, что он представляет собой материальный объект, является концентрация частиц в воздухе.

3. Химические факторы

- Вещества природного происхождения

Природные вещества и соединения могут быть как органическими, так и неорганическими. Такие сильные яды-токсиканты, как неорганические сероводород и цианид, или органические метиловая ртуть и диоксины, появляются в результате природных процессов. Растения, животные и грибки могут производить биологически активные вещества, и некоторые из них могут быть чрезвычайно токсичными или вызывать другие критические последствия, например, сенсибилизацию или канцерогенность.

- Искусственные химические вещества

В целом, лишь небольшая доля антропогенных веществ, используемых и производимых в промышленно развитом обществе, имеют характерные свойства, относящие их к чрезвычайно опасным для людей. Проблема заключается в огромных объемах веществ и большом количестве рисков их воздействия на человека во время их жизненного цикла, начиная от синтеза и до их высвобождения через образование отходов или в качестве составной части продукта.

Понятие о здоровье, утомлении, переутомлении, болезни, травме, смерти.

Здоровье – это состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствие болезни и физических дефектов.

Утомление — временное состояние органа или целого организма, характеризующееся снижением его работоспособности в результате длительной или чрезмерной нагрузки.

Переутомление – это хроническое утомление, которое возникает при длительном отсутствии отдыха у человека или после долгой и напряженной работы.

Болезнь — это состояние организма, выраженное в нарушении его нормальной жизнедеятельности, продолжительности жизни и его способности поддерживать свой гомеостаз. Является следствием ограниченных энергетических и функциональных возможностей живой системы в её противостоянии патогенным факторам.

Травма— повреждение, под которым понимают нарушение анатомической целостности или физиологических функций органов и тканей тела человека, возникающее в результате внешнего воздействия.

Смерть — прекращение, полная остановка биологических и физиологических процессов жизнедеятельности организма.

Работоспособность человека.

Работоспособность – это уровень функциональных возможностей организма, характеризующийся эффективностью работ, выполняемых за определенный промежуток времени. Работоспособность – это способность человека выполнять конкретную деятельность в рамках заданных временных лимитов и параметров эффективности.

Условия труда: производственная среда и организация труда. Опасные и вредные производственные факторы и их классификация.

Условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

Условия труда, как известно, разделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные (с подразделением на 4 степени вредности) и опасные (экстремальные).

Производственная среда - это пространство, в котором осуществляется трудовая деятельность человека. В производственной среде, являющейся частью техносферы, формируются негативные факторы, которые существенно отличаются от негативных факторов природного характера. Производственная среда (среда обитания) формируется из следующих элементов:

1) предметы труда;

2) средства труда (инструмент, технологическая оснастка, машины и др.;

3) продукты труда (полуфабрикаты, готовые изделия);

4) энергия (электрическая, пневматическая, химическая, тепловая и др.); 5) природно-климатические факторы (микроклиматические условия труда - температура, влажность и скорость движения воздуха);

6) растения, животные;

7) персонал.

Организация труда на предприятии – это деятельность, охватывающая в широком смысле организацию структуры и организацию рабочих процессов, взаимодействие работников друг с другом и производственными средствами, которое основано на выстроенном и последовательном трудовом процессе для достижения наилучших результатов.

Вредный производственный фактор – фактор производственной среды и (или) трудового процесса, воздействие которого в определенных условиях на организм работающего может сразу или впоследствии привести к заболеванию, в том числе смертельному, или отразиться на здоровье потомства пострадавшего, или в отдельных специфичных случаях перехода в опасный производственный фактор - вызвать травму (по ГОСТ 12.0.002-2014).

Опасный производственный фактор – фактор производственной среды и (или) трудового процесса, воздействие которого в определенных условиях на организм работающего может привести к травме, в том числе смертельной (по ГОСТ 12.0.002-2014).

Опасные и вредные производственные факторы, согласно ГОСТ 12.0.003, делятся по категориям:

Физические;

Химические;

Биологические;

Психофизиологические.

Концепция порогового воздействия вредных факторов.

В безопасности труда применяется концепция порогового воздействия, согласно которой вредный производственный фактор (исключая ионизирующие излучения) неблагоприятно воздействует на организм человека только при превышении интенсивности своего воздействия (и/или полученной дозы) выше некоторого порогового предельно допустимого значения. Последствия этого воздействия могут проявиться сразу (острое заболевание) или спустя какое-то (иногда длительное - годы) время (хроническое заболевание) (по ГОСТ 12.0.002-2014).

Концепция беспорогового воздействия радиации.

К «беспороговым факторам» современная наука относит все виды ионизирующих излучений и некоторые токсиканты химической природы, обладающие канцерогенным и генотоксическим действием.

Концепция (точнее, рабочая гипотеза) беспорогового действия ионизирующих излучений постулирует линейную зависимость биологических эффектов от дозы облучения. Это значит, что отрицательные (но не детерминированные) вредоносные биологические эффекты воздействия ионизирующего излучения — злокачественные опухоли и наследственные нарушения — теоретически возможны при сколь угодно малой дозе облучения вплоть до значений, практически не отличающихся от нуля. При этом вероятность индукции таких эффектов тем меньше, чем ниже доза облучения.

Линейная беспороговая концепция действия ионизирующих излучений была принята в качестве рабочей гипотезы международными научными организациями (НКДАР и МКРЗ) в основном для обоснования принципов и методов регламентации малых доз облучения. При ее обосновании исходили из теоретически корректных представлений о механизмах взаимодействия излучений с биосубстратами на молекулярном уровне, экспериментальных исследований на биологических моделях in vitro и на микроорганизмах. Из-за отсутствия сколько-нибудь надежных данных при действии малых доз данные о канцерогенных эффектах у человека при воздействии больших доз и больших мощностей доз были экстраполированы в область малых доз и низких мощностей доз (с введением некоторых поправочных коэффициентов, учитывающих меньшую биологическую эффективность малых доз).

Понятия о предельно допустимой концентрации (ПДК), предельно допустимом уровне (ПДУ), предельно допустимом значении (ПДЗ), предельно допустимой дозе (ПДД).

Предельно допустимая концентрация (или ПДК) – величина, характеризующая максимальное количество вещества, которое может находиться в объекте измерений в момент времени без вреда для живых организмов, и являющаяся основной величиной экологического нормирования содержания токсических веществ в природной среде.

Предельно допустимый уровень (сокращённо ПДУ) — законодательно утверждённая верхняя граница величины уровня факторов, при воздействии которых на организм периодически или в течение всей жизни не возникает заболевания или изменений состояния здоровья, обнаруживаемых современными методами сразу или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующих поколений.

Предельно допустимое значение вредного производственного фактора – нормативно утверждаемая граница уровня воздействия на организм работающего при ежедневной и/или еженедельной регламентируемой продолжительности рабочего времени в течение всего трудового стажа, при которой допускается работать, поскольку это не приводит к производственно-обусловленному или профессиональному заболеванию как в период трудовой деятельности, так и после ее окончания, а также не оказывает неблагоприятного влияния на здоровье потомства (по ГОСТ 12.0.002-2014).

ПДД (предельно допустимая доза)— экологический норматив, обозначающий предельное количество вещества, попадание которого в организм не оказывает на него вредного действия. ПДД устанавливаются на отрезок времени (час, день, год) или

единовременно (т. е. при разовом или постепенном поступлении и накоплении опасного вещества в организме).

Тяжесть и напряженность трудового процесса.

Тяжесть труда – это характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность.

Нормирование тяжести труда в соответствии с Руководством Р 2.2.2006-05 осуществляют по следующим показателям:

- физическая динамическая нагрузка;
- масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную;
- стереотипные рабочие движения;
- рабочая поза;
- наклоны корпуса;
- перемещение в пространстве.

Напряженность труда – это характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника.

Нормирование напряженности труда проводится по видам нагрузок: интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные, монотонные, режимные нагрузки, которые включают в себя 23 показателя. Все показатели имеют качественную или количественную выраженность, могут быть измерены и оценены по установленной методике (Приложение 16 Руководства Р 2.2.2006-05).

Работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Оптимальные и допустимые условия труда.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) "О специальной оценке условий труда" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021)

Статья 14. Классификация условий труда

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

2. 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.

3. 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).

4. 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:

1) 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;

2) 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);

3) 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;

4) 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.

5. 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.

6. 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.

7. По согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень в соответствии с методикой, указанной в части 6 настоящей статьи.

8. 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.

9. Критерии классификации условий труда на рабочем месте устанавливаются предусмотренной частью 3 статьи 8 настоящего Федерального закона методикой проведения специальной оценки условий труда.

Трудовой процесс, его тяжесть и напряженность. Нормирование факторов трудового процесса.

Все методы установления норм можно разделить на 2 группы в зависимости от того, дробятся ли трудовые характеристики на более мелкие составляющие или, наоборот, объединяются.

1. **Аналитические методы нормирования (техническое нормирование)**. Трудовой процесс с целью анализа и формализации разделяется на различные элементы, устанавливается взаимосвязь между ними. С их помощью можно рационально планировать режимы для функционирования оборудования и труда персонала. Так как временной показатель, предназначенный на тот или иной процесс, может существенно отличаться, выбирается один из аналитических методов:
   - **расчетный:** заранее известные или специально разработанные нормативы проецируются на конкретную ситуацию на предприятии (при использовании его разновидности – **сравнительного метода** – используются уже готовые обобщенные трудовые характеристики);
   - **исследовательский:** более точный, позволяет установить индивидуальные нормы, что положительно влияет на эффективность труда; непосредственно при выполнении трудовых операций изучаются и анализируются временные затраты на каждый ее элемент и на всю операцию в целом.
2. **Суммарные методы нормирования.** Более системный метод, основанный не на анализе состава трудовых операций, а на проектировании рационального осуществления сразу целостной доли трудового процесса. Базой для таких методов служат статистические данные о нормативах соответствующих типов работы. Требуют более высокой компетентности и объективности лица, осуществляющего нормирование, поскольку зависят от «человеческого фактора». Его разновидности:
   - **опытное нормирование:** нормативы установлены на основе личной практики нормировщика в рамках его компетенции;
   - **статистическое нормирование:** для учета используются отчетные данные по статистике фактической производительности труда (за основу берется среднее арифметическое выработки за определенный период);
   - **сравнительное нормирование (по аналогии):** если норма на какой-либо труд уже установлена, на аналогичный вид труда она может быть перенесена по аналогии или в сравнении.

Трудовые операции могут учитываться разными способами. Характер получаемых данных и их особенности их фиксации определяют тот или иной способ, выбранный для нормирования.

1. **Хронометраж** – традиционный метод, используемый для учета истраченного рабочего времени на каждый элемент трудовой операции или на всю ее целиком. Его можно применять, если в технологическом процессе одна и та же операция повторяется неоднократно. Замеры должны быть произведены несколько раз (не менее 6, для большей точности делают до 80 замеров).
2. **Фото рабочего времени** – учету подвергаются абсолютно все трудовые затраты на протяжении определенного времени (например, рабочего дня, смены). Исключений не предусматривается. Таким образом, можно изучить временные затраты:
   - каждого отдельного сотрудника;
   - группы, бригады;
   - действий одной группы персонала на разных участках труда («маршрутная» фотография).

3. **Моментальные наблюдения** – так можно получить усредненные показатели занятости сотрудников и оборудования. Нормировщик фиксирует загруженность в любой отдельно взятый момент времени. Чем больше наблюдений, тем выше точность.

Классификация условий труда по гигиеническим критериям. Оптимальные и допустимые условия труда. Вредные и опасные условия труда. Безопасные условия труда.

Гигиенические критерии – это показатели, характеризующие степень отклонений параметров факторов рабочей среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов. Классификация условий труда основана на принципе дифференциации указанных отклонений, которые дают право отнесения условий труда к определенному классу вредности за потенциальную опасность.

Исходя из степени отклонения фактических уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов, условия труда по степени вредности и опасности условно подразделяются: на оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные (3 класс) и опасные (4 класс).

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) "О специальной оценке условий труда" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021)

Статья 14. Классификация условий труда

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

2. 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.

3. 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).

4. 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:

1) 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;

2) 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);

3) 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;

4) 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.

5. 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.

Безопасные условия труда - это такие условия, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов либо исключено, либо уровни воздействия не превышают установленных нормативов.

Закономерное и случайное в воздействии условий труда на организм человека. Риски травмирования и заболевания.

Чаще всего опасность подразумевает угрозу причинения (нанесения) какого-либо вреда, того или иного ущерба. Эта угроза всегда носит вероятностный (возможный, потенциальный) характер.

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

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 14.07.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022)

ТК РФ Статья 218. Профессиональные риски

Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания.

Наемный труд как социальное/трудовое отношение нанимателя (работодателя) и наемного работника.

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

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

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

источником средств к существованию, а для работодателя – источником извлечения прибыли, источником богатства.

Потребность предпринимателя (организатора производства) в выполнении конкретной производственной функции как трудовой функции и его готовность выполнять обязанности работодателя.

Способность человека выполнять трудовую функцию и его готовность выполнять трудовые обязанности работника.

Как следует из статьи 57 ТК РФ, трудовая функция – это работа по определенной должности, включенной в штатное расписание, профессии и специальности с указанием квалификации. В соответствии с такой трактовкой, в трудовом договоре (далее - ТД) прописывают положение о том, что работник обязуется исполнять работу в той или иной должности. А конкретные обязанности перечисляют в должностной инструкции.

Также трудовая функция работника – это вид определенной деятельности, которая прописана в условиях ТД и поручается работнику на основании этого документа. В ТД прописывают, что человеку поручается выполнение тех или иных работ, например, слесарных или монтажных.

Можно выделить следующие виды трудовой функции:

Простая. К знаниям, образованию, навыкам и способностям работника не предъявляется никаких специальных требований. Работу может выполнять практически любой человек.

Сложная. Предполагает, что работодателем к сотруднику предъявляется набор требований в отношении содержания определенной работы и уровня знаний и навыков исполнителя.

В случае со сложной функцией выделяются следующие элементы: профессия; специальность; квалификация; должность.

Кроме того, есть два вида обязательств:

Общие. Они прописаны в ст. 21 ТК РФ. К ним относится: добросовестное выполнение обязанностей, включенных в ТД ; соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности; соблюдение дисциплины труда; бережное отношение к имуществу организации; соблюдение норм труда; соблюдение требований коллективного договора. доведение до руководства ситуаций, создающих опасность для работников и предприятия. Особенность общих трудовых функций состоит в том, что они могут быть не прописаны в ТД, но при этом остаются обязательными к исполнению (ст. 57 ТК РФ).

Частные. Такие обязанности формируются в зависимости от того, какую деятельность ведет организация, а также профессии конкретного работника.

Понятие о трудоспособности.

Трудоспособность — социально-правовая категория, отражающая способность человека выполнять работу определённого объёма и качества. Зависит от состояния здоровья человека, его профессиональных знаний, умения и опыта. Трудоспособность может снижаться с возрастом в результате старения организма, утрачиваться временно в случае заболевания, утрачиваться постоянно (полностью или частично) в результате бытовой или производственной травмы, хронического заболевания или отравления.

Понятие трудоспособность тесно связано с понятием работоспособность, однако отождествлять их не следует. Так, работоспособностью называют совокупность физических и духовных способностей человеческого организма, позволяющих ему работать. Трудоспособность же зависит как от работоспособности, так и от производственных условий.

Различают следующие виды трудоспособности, зависящие от характера работы человека:

Общая трудоспособность — способность выполнять всякую работу в обычных условиях;

Профессиональная трудоспособность — способность работать по определённой профессии, должности, в определённых условиях;

Специальная трудоспособность — способность работать в специальных производственных и климатических условиях (например, под землёй, в горах, на Крайнем Севере).

Наличие общей трудоспособности предполагается у всех лиц трудоспособного возраста. Профессиональная и специальная трудоспособность определяется на основе медицинского осмотра.

В зависимости от того, какой объём работы и в каких производственных условиях может выполнять работник, трудоспособность подразделяется следующим образом:

Полная трудоспособность — способность выполнять все трудовые функции, соответствующие профессии или должности работника, в нормальных условиях труда.

Неполная (частичная) трудоспособность — способность выполнять только часть трудовых функций, либо все трудовые функции, но лишь в облегчённых условиях труда (например, при неполном рабочем дне), либо по менее квалифицированной профессии. Обычно переход от полной трудоспособности к частичной связан с перенесённым увечьем или заболеванием.

Нетрудоспособность — неспособность выполнять все трудовые функции (утрата трудоспособности). Может быть временной или постоянной.

Инвалидность.

Факт потери человеком трудоспособности, её продолжительность и степень (в процентах) определяется медицинской экспертизой.

Рынок труда.

Рынок труда — это совокупность экономических отношений, связанных с отношениями купли-продажи специфического товара — рабочей силы, где совершается обмен труда на заработную плату.

Основные условия договоренности между нанимателем и нанимаемым: способность работника лично выполнять требуемую трудовую функцию и готовность подчиняться трудовому распорядку работодателя; готовность работодателя предоставить работу в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, и своевременно выплачивать определенное денежное вознаграждение (заработную плату) согласному с его размером работнику; согласие работника работать в тех условиях труда, которые ему может предоставить работодатель.

Обязательны для указания в трудовом договоре: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя,.

Также обязательно нужно включить в трудовой договор следующие условия:

- **Место работы.** Как правило, это сама организация. Если же в организации есть структурные подразделения, то местом работы будет считаться подразделение, указанное в трудовом договоре.
- **Должностная функция.** Работа по должности в соответствии со штатным расписанием.
- **Дата начала деятельности.** В случае срочного трудового договора, также срок его действия и обстоятельства (причины), которые послужили основанием для оформления срочного трудового договора в соответствии с условиями трудового законодательства.
- **Условия оплаты труда.** Размер заработной платы (должностного оклада) сотрудника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты.
- **Рабочее время и время отдыха.** Если для данного сотрудника они отличаются от общих правил, установленных в компании, то их нужно обговорить с претендентом на работу. Время работы устанавливается ст. 100 ТК РФ и определяет продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днём, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала

и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней.

- **Гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда,** если на предприятии есть такие условия труда.
- **Характер работы.**
- **Условия труда на рабочем месте.**
- **Условие об обязательном социальном страховании согласно трудовому законодательству.**

Также в него могут входить права и обязанности работника и работодателя, установленные Трудовым кодексом и внутренними правилами организации.
Кроме того, трудовой договор может содержать дополнительные условия:

- об испытательном сроке;
- о неразглашении коммерческой тайны;
- о неразглашении охраняемой законом тайны;
- об обязанности сотрудника проработать указанный срок после обучения, оплаченное за счёт работодателя;
- о материальной ответственности и другие.

Особенности трудовых отношений.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"

К характерным признакам трудовых отношений в соответствии со статьями 15 и 56 ТК РФ относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату.

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем.

Понятие о риске утраты работником трудоспособности – профессиональном риске.

Профессиональный риск - это вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (ТК РФ).

Утрата трудоспособности и возможности существования как социальная опасность для человека и общества.

Смерть работника как потеря возможности нормального существования его иждивенцев.

Смерть работника является основанием для прекращения трудового договора (п. 6 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса). Заработная плата, а также иные выплаты, не полученные ко дню смерти работника, выдаются членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти (ст. 141 Трудового кодекса).

При этом обязанность по уплате налога и (или) сбора прекращается со смертью физлица – налогоплательщика или с объявлением его умершим в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством РФ (подп. 3 п. 3 ст. 44 Налогового кодекса).

Заинтересованность общества в снижении профессиональных рисков и предоставлении работнику безопасных условий труда.

Для минимизации возможности причинения вреда здоровью работника работодатель (руководитель образовательной организации) должен организовать процедуру управления профессиональными рисками, то есть разработать комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

С целью организации процедуры управления профессиональными рисками работодатель (руководитель образовательной организации) с учетом типа и специфики деятельности организации устанавливает (определяет) порядок (алгоритм) реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

а) выявление опасностей;

б) оценка уровней профессиональных рисков;

в) снижение уровней профессиональных рисков.

Задачи охраны труда - свести к минимуму вероятность поражения или заболевания работающего с одновременным обеспечением комфорта при максимальной производительности труда.

Охрана труда играет важную роль в трудовой жизни человека. Правильная организация труда значительно повышает его производительность и резко снижает возможность производственных травм, увечий. Это, в свою очередь, оказывает и непосредственное положительное влияние на экономическую сторону труда: происходит снижение на оплату больничных листов и лечения сотрудников, уменьшается количество и размер компенсаций за работу во вредных условиях и пр. По статистическим подсчетам, затраты на необходимые мероприятия и средства для охраны труда и безопасности жизнедеятельности обходятся в десять раз меньше, чем расходы из-за несчастных случаев, связанных с их своевременным не проведением.

Понятие «охрана труда». Основная задача охраны труда – предотвращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний и минимизация их социальных последствий.

ТК РФ Статья 209. Основные понятия

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Конечной целью охраны труда является обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда

Цели охраны труда реализуются посредством решения следующих задач охраны труда:

- обеспечение соблюдения работниками требований безопасности и гигиены труда;
- профессиональный отбор работников по отдельным специальностям;
- обеспечение безопасности производственного оборудования, оснастки и инструмента;

- обеспечение безопасности производственных процессов; обеспечение пожарной безопасности; обеспечение радиационной безопасности; обеспечение ядерной безопасности; обеспечение лазерной безопасности; обеспечение безопасности всех видов транспорта; обеспечение безопасной перевозки опасных грузов; обеспечение безопасности зданий и сооружений; нормализация условий производственной среды и трудового процесса;
- защита работающих от воздействия неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса;

- предоставление компенсаций и льгот за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обеспечение работников.

Социальная и экономическая сущность охраны труда.

Социальное значение охраны труда проявляется во влиянии на изменение следующих трех основных показателей, характеризующих уровень развития общественного производства:

• рост производительности труда в результате увеличения фонда рабочего времени за счет сокращения внутрисменных простоев путем предупреждения преждевременного утомления, снижения числа микротравм, уменьшения целодневных потерь рабочего времени по причинам временной нетрудоспособности из-за травматизма, профессиональной и общей заболеваемости;

• сохранение трудовых ресурсов и повышение профессиональной активности работающих за счет улучшения состояния здоровья, увеличения средней продолжительности жизни, что сопровождается увеличением трудового стажа; повышения профессионального уровня вследствие роста квалификации и мастерства в связи с увеличением трудового стажа; возможности использования остаточной трудовой активности, опыта и профессиональных знаний пенсионеров на доступных для них работах;

• увеличение совокупного национального продукта за счет улучшения указанных выше показателей.

Экономическое значение охраны труда определяется эффективностью мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда и является экономическим выражением социального значения охраны труда.

Экономическое значение охраны труда определяется результатами изменения социальных показателей, которые определяются следующими экономическими факторами:

• повышение производительности труда, следовательно, и экономических результатов деятельности предприятия за счет создания комфортных условий для трудовой деятельности, например, путем обеспечения оптимальных параметров микроклимата, освещения и световой среды, учета психофизиологических и эргономических особенностей труда, формирования оптимальных режимов труда и отдыха, проведения лечебно-профилактических мероприятий;

• увеличение фонда рабочего времени за счет сокращения времени неявки на работу из-за травм и заболеваний. Следует обратить внимание, что условия труда влияют не только на профессиональную заболеваемость, но и на возникновение и длительность общих заболеваний;

• экономия расходов на льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда. Такие льготы и компенсации, как сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск, связаны со значительными трудовыми потерями и сопровождаются выплатами больших денежных сумм за фактически не отработанное время. Такие разновидности льгот и компенсаций, как повышенные тарифные ставки, льготные пенсии, лечебно-профилактическое питание, бесплатная выдача молока, также

требуют больших денежных средств. Создание условий, соответствующих допустимым нормативным требованиям, позволяет частично или полностью сократить эти расходы;

• снижение затрат из-за текучести кадров по условиям труда. Тяжелый труд, неблагоприятные гигиенические условия труда, монотонность работы являются немаловажной причиной увольнения работников по собственному желанию. Текучесть рабочей силы наносит существенный экономический ущерб предприятию, так как требуются затраты денежных средств на процесс увольнения/найма, процесс обучения и стажировки вновь поступившего на работу. При этом до приобретения необходимого опыта и навыков производительность труда вновь поступившего на работу невелика.

Основные принципы обеспечения охраны труда как системы мероприятий:

1. Правовые мероприятия по охране труда заключаются в создании системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда и правовых средств по обеспечению их соблюдения. Эта система правовых норм основывается на Конституции РФ и включает законы, подзаконные нормативные акты, а также локальные нормативные акты, принимаемые в конкретных организациях.

2. Социально-экономические мероприятия по охране труда

Социально-экономические мероприятия по охране труда включают меры государственного стимулирования работодателей по повышению уровня охраны труда, установление компенсаций и льгот при выполнении работ во вредных и опасных условиях труда, защиту отдельных, наименее социально защищенных категорий работников, обязательное социальное страхование и выплату компенсаций при возникновении профессиональных заболеваний и производственных травмах.

3. Организационно-технические мероприятия по охране труда

Организационно-технические мероприятия по охране труда заключаются в создании системы управления охраной труда – единого комплекса взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда в конкретной организации и процедуры по достижению этих целей.

4. Санитарно-гигиенические мероприятия по охране труда

Санитарно-гигиенические мероприятия по охране труда заключаются в проведении работ, направленных на снижение уровня воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов с целью обеспечения благоприятных условий труда и предотвращения профессиональных заболеваний.

5. Лечебно-профилактические мероприятия по охране труда

Лечебно-профилактические мероприятия по охране труда включают организацию предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, выдачу молока и лечебно-профилактического питания.

6. Реабилитационные мероприятия по охране труда

Реабилитационные мероприятия по охране труда заключаются в осуществлении комплекса мер, направленных на восстановление здоровья и трудоспособности работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний.

Основными принципами охраны труда как системы мероприятий являются:

1. Обеспечение сохранения жизни, здоровья и трудоспособности работников в процессе трудовой деятельности.
2. Социальное партнерство работодателей и работников в сфере охраны труда.
3. Гарантии защиты права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
4. Определение и выплаты компенсаций за тяжелые работы и ра-боты с вредными и (или) опасными условиями труда.
5. Социальное страхование работников от несчастных случаев па производстве и профессиональных заболеваний.

6. Медицинская, социальная и профессиональная реабилитация работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Перечисленные принципы лежат в основе, являются исходными положениями охраны труда и подлежат не только признанию, но и по-вседневному претворению в жизнь. Их реализация служит гарантом безопасности труда.

Экономический механизм и финансовое обеспечение системы управления охраной труда. Финансирование мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и по улучшению условий и охраны труда.

Экономический механизм управления охраной труда представляет собой совокупность различных принципов, методов и средств материального стимулирования работодателей в создании безопасных и безвредных условий труда, повышении культуры производственной среды. Состав экономического механизма обеспечения достойных условий труда на производстве предусматривает методы как позитивной, так и негативной мотивации, в том числе планирование и финансирование трудоохранных мероприятий, взимание налога, возмещение ущерба работникам, предоставление льгот и компенсаций в зависимости от состояния производственной среды и др.

По времени реализации различают две категории затрат на улучшение условий труда и повышение его безопасности: капитальные и текущие, т.е. инвестиции в основной капитал и эксплуатационные издержки.

К капитальным вложениям относятся затраты на создание новых, реконструкцию и модернизацию действующих основных фондов для улучшения условий и охраны труда, а также совершенствования технологий и др.

Создание основных фондов, трудоохранного назначения влечет за собой необходимость текущих затрат, используемых в процессе эксплуатации капитальных фондов.

К текущим затратам относятся расходы на содержание и обслуживание основных фондов, оплату услуг, капитальный и текущий ремонты, энергетические отчисления и др.

При определении доли капитальных вложений и текущих расходов всегда возникают определенные трудности, особенно если осуществляемые мероприятия имеют многоцелевую направленность.

ТК РФ Статья 225. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и

иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Структура затрат на мероприятия по охране труда. Оценка экономической эффективности мероприятий по охране труда.

Затраты в области охраны труда – это расходы, производимые с целью защиты здоровья и жизни работников в процессе их трудовой деятельности.

Различают следующие виды затрат в области охраны труда:

1. Затраты на мероприятия по охране труда текущего характера в рамках установленных нормативов относят на себестоимость продукции (работ услуг). Затраты, осуществляемые сверх установленных нормативов, оплачиваются из прибыли организации. Затраты бюджетных организаций производятся за счет средств, выделяемых по смете на содержание организаций.

2. Затраты на выплату компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда входят в фонд заработной платы и относятся на себестоимость продукции.

3. Выплачиваемые страховые взносы включаются в себестоимость произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) либо в смету расходов на содержание страхователя.

Организации периодически должны проводить оценку эффективности мероприятий по охране труда, в том числе предотвращению ущерба, прямых и косвенных потерь.

Экономическая эффективность мероприятий по охране труда – отношение полезного результата (улучшения условий и охраны труда) к затратам на мероприятия по охране труда. Эффективными являются те затраты, которые в наибольшей мере способствуют достижению поставленной цели.

Показателями экономического эффекта могут быть:

- экономия выплат на возмещение вреда пострадавшим;
- снижение суммы страхового взноса в результате получения скидки к страховым тарифам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- повышение производительности труда.

Понятие предотвращенного ущерба, прямых и косвенных потерь.

Классический *анализ потерь и убытков* состоит из подсчета действительного числа несчастных случаев, серьезности причиненного ущерба и анализа *прямых потерь (издержек)*, связанных с нанесением материального ущерба, телесных повреждений и последующими заболеваниями. К сожалению, прямые издержки составляют меньшую часть действительных финансовых затрат предприятия в случае производственных аварий и травматизма. Основная часть приходится на *косвенные потери (издержки)*, такие как оплата времени, затраченного руководителями среднего звена на расследование причин аварии и травматизма; потери вследствие временной остановки производства; затраты на переподготовку, внеочередной инструктаж, проверку знаний для работающего персонала; оплата возможной сверхурочной работы, для того чтобы снова войти в график производства. Стоимость косвенных расходов в несколько раз превышает прямые потери. Сумма прямых и косвенных потерь составляет *общий ущерб* от неблагоприятного события.

Предотвращенный ущерб

1) несостоявшиеся гибель (утрата здоровья) людей, убытки населения, потери материальных и культурных ценностей и отсутствие других нежелательных изменений в результате заблаговременно проведенных мероприятий по предупреждению или уменьшению масштабов чрезвычайной ситуации природного

и техногенного характера, а также в ходе военных действий; определяется расчетным путем;

2) разность между ущербом, определенным без учета мероприятий по его предупреждению или снижению и ущербом с учетом этих мероприятий.

1.2. Нормативно-правовые основы охраны труда

Правовые источники охраны труда

Правовыми источниками охраны труда в России являются: Конституция РФ, федеральные конституционные законы, Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты работодателей, содержащие нормы трудового права, касающиеся вопросов безопасности и охраны труда.

Конституция РФ содержит ряд статей, относящихся к безопасности и гигиене труда, в частности ст. 2, 7, 37, 41, 42, 45 и 60. В части 3 ст. 37 Конституции РФ закреплено право каждого российского гражданина (в том числе лиц без гражданства и иностранных граждан) на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни была дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты груда, а также право на защиту от безработицы.

Трудовой кодекс РФ устанавливает государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создает необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений. Раздел X ТК РФ посвящен охране труда и определяет общие положения, требования охраны труда, организацию охраны труда и обеспечение прав работников на охрану труда.

Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, постановления, приказы, распоряжения, правила, инструкции и положения федеральных органов исполнительной власти по вопросам охраны труда относятся к иным нормативным правовым актам. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» к таким актам относятся: стандарты безопасности груда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

Правовое регулирование в области охраны труда также осуществляется:

- Гражданским кодексом РФ в части, касающейся вопросов возмещения морального вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;
- Уголовным кодексом РФ в части, касающейся уголовной ответственности за нарушение требований охраны труда;
- Кодексом РФ об административных правонарушениях в части, касающейся административной ответственности за нарушение требований охраны труда;
- Налоговым кодексом РФ в части, касающейся отнесения затрат на обеспечение безопасных условий и охраны труда и на улучшение условий и охраны труда;
- Федеральными законами: «О техническом регулировании», «О пожарной безопасности», «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», «О радиационной безопасности населения», «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» и другими законами.

Правовыми источниками охраны труда в России являются также международные трудовые нормы (стандарты) Международной организации труда (МОТ).

Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации на основе государственных нормативных требований охраны труда принимают законы и иные нормативные правовые акты в области охраны труда.

На основе законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации органы местного самоуправления в пределах своей компетенции принимают акты в области охраны труда (постановления, распоряжения и др.), а организации разрабатывают и принимают локальные нормативные акты: стандарты организации, инструкции по охране труда для работников, положения об организации работ по охране труда в организации, положения о комитетах (комиссиях) но охране труда и пр.

Государственные нормативные требования охраны труда, устанавливающие правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах об охране труда субъектов Российской Федерации.

ТК РФ Статья 212. Государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда

Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах, законах субъектов Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актах, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, нормативных правовых актах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого производственного оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

К нормативным правовым актам, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:

- правила по охране труда, а также иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, предусмотренные настоящим Кодексом;
- единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты.

Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Порядок разработки, утверждения и изменения государственных нормативных требований охраны труда устанавливается Правительством Российской Федерации с

учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В целях содействия соблюдению правил по охране труда разрабатываются и утверждаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти национальные стандарты безопасности труда. Порядок разработки, утверждения и применения национальных стандартов безопасности труда определяется законодательством Российской Федерации о стандартизации.

Нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, Минтруда России, федеральных органов исполнительной власти, Ростехнадзора, Росстандарта, Минстроя России и Минздрава России: сфера применения, порядок разработки, утверждения, согласования и пересмотра.

Порядок подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации.

Требования приводятся в Постановление Правительства РФ от 13.08.1997 N 1009 (ред. от 02.06.2022) "Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации".

Трудовой кодекс Российской Федерации:

– ***основные направления государственной политики в области охраны труда;***

Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, в том числе содержащих государственные нормативные требования охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
- государственная экспертиза условий труда;
- предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- формирование основ для оценки и управления профессиональными рисками;
- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- разработка мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;
- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- создание условий для формирования здорового образа жизни работников;
- установление и совершенствование порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда;
- установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- международное сотрудничество в области охраны труда;
- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- организация мониторинга состояния условий и охраны труда и государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

- обеспечение социальной защиты работников посредством обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и экономической заинтересованности работодателей в снижении профессиональных рисков;
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

– ***право и гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;***

Статья 216.1. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

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

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

– ***права и обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда;***

Статья 214. Обязанности работодателя в области охраны труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими 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, организацию проведения 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (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 местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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 в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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 профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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 профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается 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.

– ***права и обязанности работника в области охраны труда.***

Статья 215. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Гражданский кодекс Российской Федерации в части, касающейся вопросов возмещения вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

ГК РФ Статья 1084. Возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина при исполнении договорных либо иных обязательств

Вред, причиненный жизни или здоровью гражданина при исполнении договорных обязательств, а также при исполнении обязанностей военной службы, службы в полиции и других соответствующих обязанностей возмещается по правилам, предусмотренным настоящей главой, если законом или договором не предусмотрен более высокий размер ответственности.

ГК РФ Статья 1085. Объем и характер возмещения вреда, причиненного повреждением здоровья

1. При причинении гражданину увечья или ином повреждении его здоровья возмещению подлежит утраченный потерпевшим заработок (доход), который он имел либо определенно мог иметь, а также дополнительно понесенные расходы, вызванные

повреждением здоровья, в том числе расходы на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии, если установлено, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и ухода и не имеет права на их бесплатное получение.

2. При определении утраченного заработка (дохода) пенсия по инвалидности, назначенная потерпевшему в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, а равно другие пенсии, пособия и иные подобные выплаты, назначенные как до, так и после причинения вреда здоровью, не принимаются во внимание и не влекут уменьшения размера возмещения вреда (не засчитываются в счет возмещения вреда). В счет возмещения вреда не засчитывается также заработок (доход), получаемый потерпевшим после повреждения здоровья.

3. Объем и размер возмещения вреда, причитающегося потерпевшему в соответствии с настоящей статьей, могут быть увеличены законом или договором.

Полная информация представлена в § 2. Возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина ГК РФ

Статья 1084. Возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина при исполнении договорных либо иных обязательств

Статья 1085. Объем и характер возмещения вреда, причиненного повреждением здоровья

Статья 1086. Определение заработка (дохода), утраченного в результате повреждения здоровья

Статья 1087. Возмещение вреда при повреждении здоровья лица, не достигшего совершеннолетия

Статья 1088. Возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца

Статья 1089. Размер возмещения вреда, понесенного в случае смерти кормильца

Статья 1090. Последующее изменение размера возмещения вреда

Статья 1091. Индексация размера возмещения вреда

Статья 1092. Платежи по возмещению вреда

Статья 1093. Возмещение вреда в случае прекращения юридического лица

Статья 1094. Возмещение расходов на погребение

Уголовный кодекс Российской Федерации в части, касающейся уголовной ответственности за нарушение требований охраны труда.

<u>УК РФ Статья 143. Нарушение требований охраны труда</u>

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, -

наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

2. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, -

наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -

наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в части, касающейся административной ответственности за нарушение требований охраны труда.

КоАП РФ Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 - 4 настоящей статьи и частью 3 статьи 11.23 настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 25.02.2022) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"

Статья 2. Законодательство Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Законодательство Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из настоящего Федерального закона, принимаемых в соответствии с ним федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные настоящим Федеральным законом, то применяются правила международного договора Российской Федерации. Решения межгосударственных органов, принятые на основании положений международных договоров Российской Федерации в их истолковании, противоречащем Конституции Российской Федерации, не подлежат исполнению в Российской Федерации. Такое противоречие может быть установлено в порядке, определенном федеральным конституционным законом.

Правительство Российской Федерации вправе в 2020 году издавать нормативные правовые акты, предусматривающие в период с 1 января до 31 декабря 2020 года (включительно):

продление установленных настоящим Федеральным законом сроков уплаты страховых взносов;

продление сроков представления в территориальные органы страховщика расчетов по начисленным и уплаченным страховым взносам и (или) иных документов;

продление сроков направления и исполнения требований об уплате недоимки по страховым взносам, пеней и штрафов, а также сроков принятия решений о взыскании страховых взносов, пеней и штрафов;

дополнительные основания предоставления в 2020 году отсрочки (рассрочки) по уплате страховых взносов, пеней и штрафов, изменение порядка и условий ее предоставления;

основания и условия неприменения или особенности применения способов обеспечения исполнения обязанности по уплате страховых взносов;

основания и условия неприменения ответственности за непредставление (несвоевременное представление) в территориальные органы страховщика расчетов по начисленным и уплаченным страховым взносам и (или) иных документов (сведений).

Правоотношения, возникающие в период действия нормативных правовых актов, указанных в части третьей настоящей статьи, регулируются законодательством об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с учетом особенностей, предусмотренных указанными нормативными правовыми актами.

Законы Российской Федерации о техническом регулировании, промышленной радиационной и пожарной безопасности, иные связанные с безопасностью законы национального законодательства.

Информация, касающаяся данных вопросов приведена в :

- Федеральный закон от 22.07.2008 N 123-ФЗ (ред. от 14.07.2022) "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности"
- Федеральный закон "О техническом регулировании" от 27.12.2002 N 184-ФЗ (последняя редакция)
- Федеральный закон "О радиационной безопасности населения" от 09.01.1996 N 3-ФЗ (последняя редакция)

- Федеральный закон от 6 марта 2006 г. N 35-ФЗ "О противодействии терроризму"
- Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. N 390-ФЗ "О безопасности"
- Федеральный закон от 9 февраля 2007 г. N 16-ФЗ "О транспортной безопасности"
- Федеральный закон от 21 июля 2011 г. N 256-ФЗ "О безопасности объектов топливно-энергетического комплекса"
- Федеральный закон от 7 августа 2001 г. N 115-ФЗ "О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма"
- Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 114-ФЗ "О противодействии экстремистской деятельности"
- Федеральный закон от 3 апреля 1995 г. N 40-ФЗ "О федеральной службе безопасности"

Налоговый кодекс Российской Федерации в части, касающейся отнесения затрат на обеспечение безопасных условий и охраны труда и на улучшение условий и охраны труда.

НК РФ Статья 325.1. Порядок налогового учета расходов, связанных с обеспечением безопасных условий и охраны труда при добыче угля

1. В случае применения налогового вычета по налогу на добычу полезных ископаемых в соответствии со статьей 343.1 настоящего Кодекса налогоплательщик обеспечивает обособленный учет расходов, связанных с обеспечением безопасных условий и охраны труда при добыче угля на данном участке недр, от других расходов, связанных с освоением этого участка недр.

2. Расходы, связанные с обеспечением безопасных условий и охраны труда при добыче угля, осуществленные (понесенные) налогоплательщиком, учитываются отдельно по каждому участку недр в том отчетном (налоговом) периоде, в котором они произведены.

3. При осуществлении (несении) указанных в пункте 2 настоящей статьи расходов, относящихся к нескольким участкам недр (в случае невозможности разделения расходов), в целях применения установленного статьей 343.1 настоящего Кодекса налогового вычета указанные расходы учитываются отдельно по каждому участку недр в доле, определяемой налогоплательщиком в соответствии с принятой им учетной политикой для целей налогообложения.

4. Перечень видов расходов, связанных с обеспечением безопасных условий и охраны труда при добыче угля, принимаемых к вычету из суммы налога на добычу полезных ископаемых, определяется Правительством Российской Федерации с учетом положений пункта 5 статьи 343.1 настоящего Кодекса.

5. Сумма расходов, не учтенная при исчислении налогового вычета в соответствии с порядком, установленным пунктом 4 статьи 343.1 настоящего Кодекса, в течение 36 налоговых периодов по налогу на добычу полезных ископаемых, признается расходом налогоплательщика при исчислении налоговой базы по налогу на прибыль организаций в соответствии с главой 25 настоящего Кодекса в следующем порядке:

1) расходы, указанные в подпункте 1 пункта 5 статьи 343.1 настоящего Кодекса, учитываются равномерно в течение года начиная со дня, следующего за днем окончания признания таких расходов в соответствии со статьей 343.1 настоящего Кодекса;

2) расходы, указанные в подпунктах 2 и 3 пункта 5 статьи 343.1 настоящего Кодекса, учитываются в порядке, установленном статьями 256 - 259.3 настоящего Кодекса. При этом остаточной стоимостью амортизируемого имущества признается разница между первоначальной стоимостью, определяемой в установленном статьей 257 настоящего Кодекса порядке, и суммами, учтенными при применении налогового вычета по налогу на добычу полезных ископаемых в соответствии со статьей 343.1 настоящего Кодекса.

1.3. Обеспечение прав работников на охрану труда

Общие сведения о праве и правовых нормативных актах: законах, подзаконных актах, международных договорах и судебных решениях.

Право — понятие юриспруденции, один из видов регуляторов общественных отношений; система общеобязательных, формально-определённых, принимаемых в установленном порядке гарантированных государством правил поведения, которые регулируют общественные отношения.

Нормативная часть правовой информации, составляющая ее ядро, - это совокупность нормативных правовых актов (далее НПА) во всем их многообразии и динамике.

Нормативный правовой акт - это письменный официальный документ, принятый (изданный) в определенной форме правотворческим органом в пределах его компетенции и направленный на установление, изменение или отмену правовых норм. Нормативным правовым актом может быть как постоянно действующий, так и временный акт, рассчитанный на четко установленный срок, определяемый конкретной датой или наступлением того или иного события.

В свою очередь, под правовой нормой принято понимать общеобязательное государственное предписание постоянного или временного характера, рассчитанное на многократное применение (Постановление Государственной Думы Федерального Собрания РФ от 11.11.96 N 781-II ГД).

Таким образом, норма права рассчитана не на какой-то конкретный случай или обстоятельство, а на тот или иной вид случаев, обстоятельств, определяемых каким-либо общим признаком, и тем самым норма права рассчитана на определенную категорию, вид общественных отношений. Нормы права представляют собой общие, типичные варианты поведения.

Закон в юриспруденции — нормативно-правовой акт, который принимается представительным органом государственной власти в особом порядке, регулирует определённые общественные отношения и обеспечивается возможностью применения мер государственного принуждения.

Подзаконный нормативный правовой акт — правовой акт органа государственной власти, имеющий более низкую юридическую силу, чем закон.

Международный договор — это регулируемое международным правом соглашение, заключенное государствами и/или другими субъектами международного права.

Судебное решение – постановление суда первой инстанции, которым дело разрешается по существу. Решение суда принимается в совещательной комнате.

Судебное решение традиционно принято рассматривать в двух значениях: действия суда для завершения судебного разбирательства и подведения итогов; документ судебной инстанции, содержащий результат разрешения спора по существу.

Виды права.

- конституционное право,
- гражданское право,
- уголовное право,
- финансовое право,
- административное право,
- семейное право,
- трудовое право.

Гражданское право.

Гражданское право — это совокупность норм, которые определяют основания возникновения и порядок осуществления права собственности, исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности, регулируют договорные и иные обязательства, а также другие имущественные и связанные с ними личные неимущественные отношения, основанные на равенстве и имущественной самостоятельности их участников.

Предметом гражданского права являются отношения, регулируемые гражданским законодательством.

Субъекты и объекты гражданского права

Субъекты гражданского права — это участники правоотношений, на которых распространяют своё действие нормы гражданского права.

1. Физические лица: граждане РФ, иностранные граждане, лица без гражданства.
2. Юридические лица: организации, которые имеют в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении имущество и отвечают по своим обязательствам этим имуществом, могут от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.
3. Российская Федерация, субъекты РФ, муниципальные образования.

***Объекты гражданских правоотношений*:**

1. имущество (движимое и недвижимое), деньги и ценные бумаги (свободно участвующие в обороте и ограниченные в обороте);
2. действия и их результаты, услуги;
3. результаты творческой деятельности;
4. личные неимущественные блага (жизнь, здоровье, личная неприкосновенность, честь, достоинство, деловая репутация).

Трудовое право.

Трудовое право — совокупность правовых норм, регулирующих трудовые отношения работников и некоторые другие, тесно с ними связанные, при равенстве сторон и наличии властных полномочий администрации, установленных правилами внутреннего трудового распорядка.

Предмет трудового права — отношения работников, возникающие в процессе их непосредственного участия в труде. Содержание и характер этих отношений зависят от типа и формы собственности на средства и предметы труда.

Кроме трудовых отношений работников с работодателями всех форм собственности, трудовое право регулирует и некоторые другие общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Это отношения между трудовыми и профессиональными коллективами по вопросам производственной деятельности, условий труда и быта работников, заключения коллективных договоров, трудоустройства граждан по специальности и личным способностям; профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров непосредственно на предприятии; надзора и контроля за охраной труда и соблюдения трудового законодательства, социального страхования, рассмотрения трудовых споров и др.

Охрана труда как часть трудового права.

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 **Трудового** кодекса РФ).

Раздел X ТК РФ посвящён охране труда.

Правовые источники охраны труда: Конституция; Трудовой кодекс; иные законы; постановления правительства; нормативные правовые акты органов исполнительной власти; акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты работодателя, содержащие нормы трудового права.

Информация, касающаяся охраны труда содержится в:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993)
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ
3. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
4. Приказ Минтруда России от 24.06.2014 № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»
5. Приказ Минтруда России от 04.08.2014 № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»

6. Приказ Минтруда России от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»
7. Постановление Минтруда России от 08.02.2000 № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации»
8. Постановление Минтруда РФ от 17.01.2001 № 7 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»
9. Постановление Минтруда РФ от 17.12.2002 № 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда»
10. Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»
11. Приказ Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве»
12. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 15.04.2005 № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»
13. Приказ Минздравсоцразвития России от 04.05.2012 № 447н «Об утверждении Перечня состояний, при которых оказывается первая помощь, и перечня мероприятий по оказанию первой помощи»
14. Приказ Минздравсоцразвития России от 10.12.2012 № 580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»
15. Приказ Минобрнауки России от 27.06.2017 № 602 «Об утверждении Порядка расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность»
16. Приказ Роструда от 21.03.2019 № 77 «Об утверждении Методических рекомендаций по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда»
17. Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 10.11.2017 № 655 «Об утверждении проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»
18. ГОСТ 12.0.230-2007. «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования»
19. ГОСТ 12.0.002-2014. «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения»
20. ГОСТ 12.0.004-2015. «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда»

Международные трудовые нормы (стандарты) Международной организации труда, регулирующие трудовые отношения, касающиеся вопросов охраны труда.

Международная организация труда, МОТ (International Labour Organization, ILO) – это одно из учреждений Организации Объединенных Наций (ООН), ответственное за выработку и соблюдение международных трудовых норм, содействующее защите трудовых прав, установлению равноправия мужчин и женщин в трудовой сфере, укреплению социальной защищенности и развитию диалога по вопросам, связанным со сферой труда.

Международная организация труда принимает следующие акты, посвященные вопросам труда:

- **Декларации**
- **Конвенции**
- **Рекомендации**

Всего Международной организацией труда было принято три **декларации**:

1. Филадельфийская декларация МОТ 1944 года о целях и задачах Международной организации труда
2. Декларация МОТ 1977 года о многонациональных предприятиях и социальной политике
3. Декларация МОТ 1998 года об основополагающих правах и принципах в сфере труда

Конвенции подлежат ратификации странами-участницами МОТ и являются международными договорами, обязательными для исполнения в случае ратификации.

Рекомендации не являются юридически обязательными актами. Даже в том случае, если государство не ратифицировало ту или иную конвенцию, оно несет обязательства в силу факта членства в Международной организации труда и присоединения к его уставу по четырем основополагающим принципам в сфере труда, закрепленным в Декларации МОТ 1998 года.

Основополагающие принципы в сфере труда, закрепленные в Декларации МОТ 1998 года:

- Свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров
- Запрета дискриминации в трудовых отношениях
- Искоренения принудительного труда
- Запрета детского труда

Основополагающие принципы, касающиеся вопросов труда. Понятие принудительного труда. Запрещение принудительного труда.

ТК РФ Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

равенство прав и возможностей работников;

обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

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

обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

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

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

обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

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

обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

ТК РФ Статья 4. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен.

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

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

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

возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:

работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;

работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или

эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Трудовой договор между работником и работодателем – основа их правоотношений. Содержание трудового договора.

ТК РФ Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

избрания на должность;

избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

назначения на должность или утверждения в должности;

направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;

судебного решения о заключении трудового договора;

абзац утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ;

признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

ТК РФ Статья 57. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в

квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

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

работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Трудовая функция работника. Особенности трудовых функций.

Понятие трудовой функции можно описать, как набор задач, выполняемых работником. Эти задачи закреплены в локальных нормативных правовых актах работодателя. Но есть несколько трактовок этого понятия.

Как следует из статьи 57 ТК РФ, трудовая функция – это работа по определенной должности, включенной в штатное расписание, профессии и специальности с указанием квалификации. В соответствии с такой трактовкой, в трудовом договоре (далее - ТД) прописывают положение о том, что работник обязуется исполнять работу в той или иной должности. А конкретные обязанности перечисляют в должностной инструкции.

Также трудовая функция работника – это вид определенной деятельности, которая прописана в условиях ТД и поручается работнику на основании этого документа. В ТД прописывают, что человеку поручается выполнение тех или иных работ, например, слесарных или монтажных.

Можно выделить следующие виды трудовой функции:

Простая. К знаниям, образованию, навыкам и способностям работника не предъявляется никаких специальных требований. Работу может выполнять практически любой человек.

Сложная. Предполагает, что работодателем к сотруднику предъявляется набор требований в отношении содержания определенной работы и уровня знаний и навыков исполнителя.

В случае со сложной функцией выделяются следующие элементы: профессия; специальность; квалификация; должность.

Обязательство работника по личному выполнению работы и подчинению внутреннему трудовому распорядку, действующему у работодателя. Обязательства работодателя по предоставлению работы, обеспечению условий труда, соответствующих требованиям охраны труда; по своевременной выплате заработной платы.

Сформулированное в ст. 56 понятие трудового договора позволяет выделить его основные элементы (признаки), позволяющие отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, - договора подряда (ст. 702 ГК РФ); договора на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ (ст. 769 ГК РФ); договора возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК РФ); договора поручения (ст. 971 ГК РФ).

К таким элементам относятся:

- специфика обязанности, принимаемой на себя по трудовому договору работником, выражающаяся в выполнении работы по определенной должности в соответствии со штатным расписанием; профессии, специальности с указанием квалификации, т.е. обусловленной соглашением сторон трудовой функции;
- выполнение работы с подчинением внутреннему трудовому распорядку;
- обязанность работодателя обеспечить работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Правила внутреннего трудового распорядка и их назначение.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с **Трудовым** Кодексом РФ и иными федеральными

законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон **трудового** договора, режим работы.

Особенности установления правил внутреннего трудового распорядка.

Обязательными для включения в ПВТР являются следующие условия:

- порядок приема работников;
- порядок увольнения работников;
- основные права работника и работодателя;
- основные обязанности работника и работодателя;
- ответственность работника и работодателя;
- режим работы;
- время отдыха;
- меры поощрения работников;
- меры взыскания, применяемые к работникам.

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющего работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, определен ст. 372 ТК РФ.

Работодатель перед принятием решения направляет просчет правил внутреннего трудового распорядка и обоснование к нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной проф-союзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующей инспекции труда или в суде. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (за-явления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение 1 месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Дисциплина труда.

Обязанность работника соблюдать трудовую дисциплину установлена статьей 21 Трудового кодекса РФ.

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине, За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1. Замечание.
2. Выговор.
3. Увольнение (по соответствующим основаниям).

Отличие трудового договора от договоров гражданско-правового характера.

Наиболее важное отличие трудового договора от гражданско-правового заключается в том, что основной обязанностью работника является то, что сотрудник выполняет работу по определенной специальности, квалификации или должности. А вот в гражданско-правовых договорах прописывается выполнение конкретной работы, цель которой – достижение результата, предусмотренного договором.

По трудовому договору работа выполняется сотрудником лично с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. По гражданско-правовому договору наоборот, исполнитель самостоятельно определяет способы выполнения работы.

Очень важное различие - это оплата труда. В трудовых договорах она определяется в форме заработной платы, выплачиваемой не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным или трудовым договором (часть первая статьи 56 ТК РФ). При заключении гражданско-правового договора возмездность по договору имеет форму вознаграждения, размер которого определяется соглашением сторон и выплачивается только после выполнения работ и оформления акта приемки.

Основные направления государственной политики в области охраны труда: права и гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

ТК РФ Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, в том числе содержащих государственные нормативные требования охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
- государственная экспертиза условий труда;
- предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- формирование основ для оценки и управления профессиональными рисками;
- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- разработка мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;
- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- создание условий для формирования здорового образа жизни работников;

- установление и совершенствование порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда;
- установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- международное сотрудничество в области охраны труда;
- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- организация мониторинга состояния условий и охраны труда и государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
- обеспечение социальной защиты работников посредством обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и экономической заинтересованности работодателей в снижении профессиональных рисков;
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

Особенности регулирования труда совместителей, надомников, работающих вахтовым способом. Особенности регулирования труда работников транспорта. Особенности регулирования труда граждан других государств. Особенности регулирования труда женщин, работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей. Особенности регулирования труда лиц моложе 18 лет.

Информация об особенностях приведена в ТК РФ Раздел XII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Нормативные акты смежных (с трудовым правом) отраслей права по вопросам, касающимся обеспечения безопасности и сохранения здоровья работников при выполнении ими трудовых обязанностей перед работодателем, соблюдения законодательства о труде и охране труда, безопасности производственной деятельности.

Законодательство о санитарно-эпидемиологическом благополучии граждан, включая работников.

Требования приводятся в Федеральный закон "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" от 30.03.1999 N 52-ФЗ (последняя редакция).

1.4. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства

Правовые основы и основные методы государственного регулирования деятельности субъектов права в условиях рыночной экономики.

Цели регулирования:

- осуществление государственного контроля за предпринимательской деятельностью, возникновением и ликвидацией фирм, выполнением ими разрешенных видов

деятельности, соответствием фактической деятельности фирм видам, указанным при регистрации;

- получение от предпринимателей сведений бухгалтерского и финансового учета для ведения статистического учета и использования этих данных в целях регулирования предпринимательской деятельности;
- осуществление налогообложения;
- предоставление путем публикаций сведений об участниках предпринимательской деятельности в своей стране.

Государство осуществляет лицензирование деятельности хозяйствующих субъектов, т. е. предоставляет право предприятиям всех организационно-правовых форм, а также физическим лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица на занятие отдельными видами деятельности, перечень которых определяется законом, на основании специального разрешения (лицензии).

Государство в целях воздействия на воспроизводственные процессы поддерживает отдельные предприятия, в том числе финансово, в соответствии с избранными приоритетами развития.

Министерство экономического развития и торговли РФ проводит анализ, оценку и отбор инвестиционных проектов для предоставления денежных средств и государственных гарантий, обеспечивает согласованное финансирование инвестиционных проектов за счет средств инвесторов и средств, выделяемых из бюджета.

Государство осуществляет также ценовое воздействие на экономику и хозяйствующие субъекты. Воздействие это может быть прямым и косвенным, носить законодательный, административный и судебный характер.

Государство осуществляет налогообложение хозяйствующих субъектов, формируя государственный бюджет, стараясь не угнетать при этом предпринимательскую деятельность указанных субъектов.

Государственное регулирование экономики и хозяйствующих субъектов включает также систему стандартизации и сертификации товаров и услуг.

Государство регламентирует рекламную деятельность хозяйствующих субъектов.

Государство создает систему регулирования трудовых отношений (для предотвращения негативных воздействий рынка).

Нормотворчество, надзор за правоприменительной практикой, организация рынка социально значимых услуг.

Административные, рыночные (экономические – налоги, тарифы и технические – сертификация, лицензирование, аккредитация, аттестация), социально-психологические методы управления (звания, награды, конкурсы).

К основным методам государственного регулирования в сфере охраны труда относятся:

1. **Административные методы**, которые подразделяют на экономические (налоги, тарифы) и технические (сертификация, лицензирование, аккредитация и аттестация).
2. **Социально-психологические методы**, которые включают в себя проведение конкурсов, присвоение званий, поощрение различного рода наградами и пр.

К административно-технические методам государственного регулирования в области охраны труда относятся следующие.

1. Сертификация
2. Лицензирование
3.Аккредитация
4.Аттестация

Социально-психологические методы — это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, основанные на использовании закономерностей

социологии и психологии. Эти методы направлены как на группу сотрудников, так и на отдельные личности.

Социологические методы позволяют оценить место и назначение сотрудников в коллективе, выявить неформальных лидеров и обеспечить им поддержку, использовать мотивацию персонала для достижения конечного результата труда, обеспечить эффективные коммуникации и предупреждение межличностных конфликтов в коллективе.

Психологические методы управления играют важную роль в работе с персоналом, направлены на конкретную личность и, как правило, индивидуальны.

Государственное регулирование деятельности субъектов права в сфере охраны труда и безопасности производства.

Нормативными правовыми документами законодательно установлено прямое управление, контроль и надзор со стороны государства за состоянием условий и организацией охраны труда.

В Конституции РФ, концепциях национальной безопасности и демографического развития России обеспечение безопасной жизнедеятельности граждан, право на труд в достойных условиях были поставлены в число государственных приоритетов.

Правовой основой государственного управления, контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда является трудовой Кодекс Российской Федерации . В настоящее время существует обширная база нормативных правовых актов (законы, указы, постановления, приказы, распоряжения, правила, инструкции, положения и др.) регламентирующих Государственное регулирование в сфере охраны труда, к ним относится: Конституция Российской Федерации; Трудовой Кодекс Российской Федерации; Указы президента РФ и постановления Правительства РФ по вопросам охраны труда; нормативно-правовые акты, содержащие государственные нормативные требования по охране труда.

Структура органов государственного управления охраной труда. Функции и полномочия в области охраны труда правительства, органов исполнительной власти и местного самоуправления.

Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Правительство Российской Федерации стоит во главе федеральных органов исполнительной власти, именно оно стоит во главе управления охраной и безопасностью труда. Эту функцию оно может осуществлять непосредственно или поручить ее Министерству труда или другим федеральным органам, уполномоченным на такую работу (согласно ст. 216 ТК РФ).

Правительство РФ распределяет полномочия между ветками федеральных властей и закрепляет в соответствующих нормативных актах: положениях, регулирующих деятельность соответствующих федеральных органов, актах, уточняющих взаимодействие и взаимоподчиненность госорганов между собой.

Уполномоченным на управление охраной труда федеральным органам разрешено осуществлять такие функции:

- разрешительные;
- надзорные;
- контрольные;
- исполнительные;
- координирующие и др.

В Российской Федерации сложилась следующая иерархия государственного управления:

1.Федеральный (общегосударственный) уровень – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда России), восстановленное по Указу

Президента РФ «О структуре федеральных органов исполнительной власти» от 21 мая 2012 года № 636. Вырабатывает правовую основу всех властных органов по охране труда, а также управляет этой деятельностью как в долгосрочной экономической перспективе, так и оперативно.

2.Региональный (уровень субъекта РФ) – конкретные функции по охране труда в законодательстве не расшифрованы. Предполагается, что это самостоятельное право и задача региональных органов исполнительной власти. Необходимо лишь согласовывать позиции с веткой власти более высокого уровня. Главное, адаптировать законодательную базу с учетом региональной специфики и администрировать эту деятельность.

3.Муниципальный (местный уровень) – принимает на себя права, переданные ему «старшими» ветками власти, уточняет нормативно-правовую базу по охране труда, администрирует эту деятельность на местах.

4.Корпоративный (индивидуальный, частный уровень) – обеспечение выполнения законодательных требований на каждом отдельно взятом предприятии путем издания внутренних нормативных актов.

Управляющей деятельности в сфере охраны труда посвящена глава 57 Трудового кодекса РФ. Органы управления в этой области также подчиняются иерархии:

1. Прокуратура РФ – высший надзорный орган нашей страны, обеспечивающий исполнение законов о трудовой деятельности. Главное лицо этой организации – Генеральный прокурор РФ, на местах ему подконтрольны региональные прокуроры. Прокуратура следит за неукоснительным исполнением трудового законодательства подчиненными ветками исполнительной власти и их должностными лицами, а также за соответствием правовых актов, издаваемых ими, нормами государственного права.
2. Роструд – специально уполномоченный орган контроля над исполнением законодательства о труде и других нормативных документов, касающихся охраны труда. Это федеральный орган, подведомственный Минтруда и соцзащиты РФ. Его руководителя, который одновременно выполняет функции главного инспектора по охране труда в стране, назначать и увольнять может только представитель Правительства по рекомендации Министерства труда.
3. Государственные инспекции по труду (территориальные представительства Роструда) – органы, через которые федеральная служба по охране туда осуществляет администрирование и контроль.
4. Муниципальные структуры по охране труда – органы, посредством которых Роструд взаимодействует с частными работодателями.

Прокуратура и ее роль в системе государственного надзора и контроля.

- надзор за исполнением законов федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, субъектами осуществления общественного контроля за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и содействия лицам, находящимся в местах принудительного содержания, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций и за соответствием законам издаваемых ими правовых актов;
- надзор за исполнением законов органами, осуществляющими ОРД, дознание и предварительное следствие;
- надзор за исполнением законов судебными приставами;
- надзор за исполнением законов администрациями органов и учреждений, исполняющих наказание и применяющих назначаемые судом меры принудительного характера, администрациями мест содержания задержанных и заключенных под стражу;
- надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина названными выше органами и лицами.

Государственные инспекции и их функции. Специализированные инспекции. Государственный инспектор и его права.

ТК РФ Статья 356. Основные полномочия федеральной инспекции труда

В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

осуществляет федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации производство по делам об административных правонарушениях;

направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов и (или) организаций в целях обеспечения надлежащего применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, получения объективной оценки состояния условий труда на рабочих местах, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов, работодателей и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;

проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

направляет в национальный орган по аккредитации представления о приостановке действия аттестата аккредитации организации, проводящей специальную оценку условий труда и допускающей нарушение требований законодательства о специальной оценке условий труда;

направляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, предложение об аннулировании сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда в связи с допускаемым этим экспертом нарушением законодательства о специальной оценке условий труда;

направляет в соответствующие органы государственной власти информацию о фактах нарушений, действиях (бездействии) или злоупотреблениях, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

организует и проводит мероприятия, направленные на профилактику нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с ежегодно утверждаемой ею программой профилактики таких нарушений;

принимает меры по принудительному исполнению обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений;

иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Кроме Федеральной инспекции труда функционируют и другие специализированные государственные органы и инспекции. К таким специализированным государственным инспекциям относятся следующие.

1) Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности - осуществляется федеральным органом исполнительной власти по надзору в сфере промышленной безопасности (Ростехнадзор), который вправе следить за соблюдением норм по охране труда в организациях угольной, горнорудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефте-газоперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

2) Государственный энергетический надзор - осуществляется за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется федеральным органом исполнительной власти в области энергетического надзора.

3) Государственный санитарно-эпидемиологический надзор - осуществляется за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется федеральным органом исполнительной власти по надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия.

4) Государственный надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности осуществляется федеральным органом исполнительной власти по надзору за ядерной и радиационной безопасностью.

ТК РФ Статья 357. Основные права государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения

контрольных (надзорных) мероприятий организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, иных организаций и безвозмездно получать от них документы, включая материалы фотосъемки, аудио- и видеозаписи, информационные базы, банки данных и иные носители информации, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;

запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, и государственным нормативным требованиям охраны труда;

составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;

предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда;

принимать решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, в соответствии со статьей 360.1 настоящего Кодекса.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Органы, осуществляющие социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Страховщиком по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является Фонд социального страхования Российской Федерации, а страхователем – работодатель.

Организация общественного контроля.

Федеральный закон от 21.07.2014 N 212-ФЗ (ред. от 27.12.2018) "Об основах общественного контроля в Российской Федерации"

Статья 4. Общественный контроль

1. Под общественным контролем в настоящем Федеральном законе понимается деятельность субъектов общественного контроля, осуществляемая в целях наблюдения за деятельностью органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных организаций, иных органов и организаций, осуществляющих в соответствии с федеральными законами отдельные публичные полномочия, а также в целях общественной проверки, анализа и общественной оценки издаваемых ими актов и принимаемых решений.

2. Общественный контроль может осуществляться как в формах, предусмотренных настоящим Федеральным законом, так и в иных формах, предусмотренных другими федеральными законами. При этом субъекты общественного контроля могут наделяться иными правами и нести иные обязанности помимо предусмотренных настоящим Федеральным законом.

1.5. Социальное партнерство в сфере труда

Работники как субъект управления охраной труда.

Субъектами охраны труда являются сам человек, безопасность труда которого следует обеспечить, и те органы и структурные подразделения предприятия, которые занимаются вопросами безопасности труда. С одной стороны человек - это работник, чью безопасность должна гарантировать система охраны труда. С другой стороны человек сам может быть фактором воздействия на другого участника производственного процесса. В связи с этим, человек как субъект охраны труда изучается физиологией, психологией, медициной, гигиеной, менеджментом, правоведением и политэкономией.

Понятие «культура охраны труда».

Под культурой охраны труда понимается – высокий уровень развития системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Стили поведения работника и внутренняя мотивация на соблюдение требований охраны труда.

Виды стилей поведения:

1. Подчиняющийся, полностью принимающий поставленную перед ним задачу и выполняющий ее в том виде, в котором она была поставлена руководителем.

2. Подчиняющийся, но не принимающий задачу в том виде, в котором она перед ним ставится, переформулирующий ее таким образом, чтобы ее выполнение отвечало его личным интересам.

3. Неподчиняющийся, однако, принимающий задачу, не изменяющий ее под свои интересы, а выполняющий ее именно так, как это сформулировано руководителем и необходимо для достижения целей организации.

4. Неподчиняющийся и не принимающий задачу, изменяющий ее таким образом, чтобы ее выполнение соответствовало его интересам.

Модель стилей организационного поведения М. Е. Раскумандриной

Ошибки по вине человека, связанные с безопасностью, могут возникнуть в случаях, когда работник: 1) сознательно стремится к выполнению работы за счет нарушения правил безопасности; 2) не владеет приемами безопасного труда; 3) замедленно реагирует на изменяющуюся ситуацию и бездействует именно в тот момент, когда его активные действия необходимы.

Управление мотивацией поддержания высокого уровня безопасности труда направлено на выработку у работников личных и групповых долгосрочных интересов и соответствующих установок на безусловное заинтересованное соблюдение требований охраны труда, а также соответствующего поведения в опасных производственных ситуациях.

Необходимо различать стимулирующее управление (положительную мотивацию), связанное с поощрением работника, и наказывающее управление (отрицательную мотивацию), связанное с ответственностью работника за свои действия/бездействие.

Для формирования устойчивой направленной положительной мотивации во всех подразделениях и трудовых группах (бригадах) следует использовать самые разные методы стимулирования работников к овладению знаниями и накоплению опыта обеспечения безопасности труда и производства, к снижению показателей аварийности, инцидентности, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Нарушение требований охраны труда и безопасности производства дает основание для привлечения такого работника к дисциплинарной ответственности.

Построение системы поощрений за работу без травматизма.

Принципы мотивации:

1. Поощрение (моральное и материальное) лучше наказаний;
2. Мотивация должна давать работнику ощущение того, что его труд важен и ценен. Также этот принцип позволит сформировать здоровую конкуренцию в коллективе;
3. Незапланированные единоразовые материальные поощрения эффективнее системных премий, поскольку к последним быстро привыкают и принимают их как должное;
4. Обратная связь от руководства должна быть своевременной, это формирует у работника осознание значимости личных действий для компании и начальства;
5. Стимулирование и поощрение должно быть не только на уровне глобальных успехов работника, но и за промежуточные достижения.

Организация соревнования на лучшее рабочее место по охране труда.

Стимулирование работы по охране труда должно быть направлено на создание заинтересованности работающих в обеспечении безопасных условий труда на каждом рабочем месте, на участке, в цехе, производстве и других структурных подразделениях организации.

С целью стимулирования работы по охране труда в организации предусматривается поощрение подразделений, добившихся наилучших результатов по итогам конкурса по

охране труда, и отдельных работников, принимавших активное участие в обеспечении безопасности труда и создании нормативных условий труда.

Для организации данной работы разрабатывается положение о конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда, определяются условия конкурса, формы поощрения победителей. Положение утверждается руководителем организации, согласовывается с профсоюзным комитетом или другим общественным органом предприятия.

Организация корпоративного Дня охраны труда.

День охраны труда (ОТ) – обязательное мероприятие, которое повторяется с равной периодичностью. Оно дает возможность в короткий срок провести проверку на предприятии по соблюдению требований безопасности, определиться с мерами повышения эффективности и снижения рисков.

День охраны труда в отличие от одноименного праздника – серьезное мероприятие, призванное уберечь жизнь и здоровье работников.

Для этого в определенный день идет тщательная проверка:

- территории, зданий;
- указателей;
- ограждений;
- оповещателей;
- средств пожаротушения и защиты;
- других систем и объектов.

Основная задача состоит в выявлении нарушений и постановке мероприятий по их решению. Например, выявила комиссия отсутствие сигнальной ленты вокруг котлована, выписала замечание и определила ответственное лицо, сроки выполнения и мероприятия, которые необходимо выполнить.

Вторая причина провести день охраны труда в организации – это мероприятия по оповещению сотрудников о правилах безопасности, выявлению навыков действия в экстренных ситуациях.

Они проходят в формате лекций, бесед, тренингов и т.д. И проводит их не руководитель подразделения, как при проведении повторного инструктажа, а комиссия, с обязательным присутствием специалиста по охране труда.

Во время таких совещаний можно разобрать достаточно много вопросов, волнующих работников, решить их на месте и улучшить тем самым условия труда.

Мероприятия Всемирного дня охраны труда, проводимого Международной организацией труда ежегодно 28 апреля.

Международная организация труда (МОТ) отмечает 28 апреля Всемирный день охраны труда в целях содействия предотвращению несчастных случаев и заболеваний на рабочих местах во всем мире.

Во всех регионах мира правительства, профсоюзные организации, организации работодателей и специалисты-практики в области охраны труда организуют мероприятия к Всемирному дню.

В ходе проведения дня (дней) охраны труда рекомендуется:

- обследовать состояние условий и охраны труда в подразделениях организации (рекомендуем провести внутренний контроль по проверочным чек-листам, утвержденным Приказом Роструда от 01.02.2022 № 20 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»;
- провести лекции, семинары, совещания по вопросам и проблемам в области охраны труда;
- провести конкурсы в области охраны труда (на лучшего уполномоченного по охране труда, на лучшее оформление уголка по охране труда, лучшее знание инструкций по охране труда, лучший плакат по охрае труда и др.);

• подвести итоги проводимых конкурсов и организовать поощрение лучших специалистов, руководителей структурных подразделений, добившихся высоких показателей по охране труда;

• провести заседание комиссии по подведению итогов дня (дней) охраны труда и выработке решений по результатам обследований и другим актуальным вопросам в области охраны труда.

Организация информирования работников по вопросам охраны труда. Вовлечение работников в управление охраной труда.

Информация по организации информирования работников представлена в Приказе от 29 октября 2021 года N 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»

Вовлечение работников в управление охраной труда происходит в форме: обязательного учета их предложений по безопасности труда (во время личных консультативных бесед, дистанционного консультирования, личных обращений, инструктажей, производственных собраний, тренингов, занятий по проверке знаний требований охраны труда).

Представители работников по охране труда - основная форма участия работников-исполнителей в управлении охраной труда.

Работник осуществляет право на участие в управлении охраной труда как непосредственно, так и через своих представителей - членов Профсоюза, выборным коллегиальным органом которого является профсоюзный комитет (профком).

Право работников на участие в управлении охраной труда реализуется в различных формах, в том числе:

- проведение выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации (профком) консультаций с работодателем (руководителем образовательной организации) по вопросам принятия локальных нормативных актов по охране труда и планов (программ) улучшения условий и охраны труда;
- получение от руководителя образовательной организации информации по вопросам, непосредственно затрагивающим законные права и интересы работников в области охраны труда;
- обсуждение с руководителем образовательной организации вопросов охраны труда, внесение предложений по совершенствованию работы в области охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Организация работы представителей работников по охране труда: основные задачи и права; порядок взаимодействия с руководителями и специалистами организации-работодателя.

Деятельность уполномоченного по ОТ регулируется следующими нормативно-правовыми актами:

- ст. 370, «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ;
- Постановление Минтруда РФ от 08.04.1994 N 30 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива» (**замена на Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 26.09.2007 г. № 4-6 «О Методических рекомендациях по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий**

и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами профессиональных союзов»);

- Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 18.10.2006 N 4-3 «О Типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза»;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ.

Основная цель работы уполномоченного по охране труда – контроль обеспечения руководителем организации надлежащих условий охраны труда.

Указанная цель достигается посредством решения следующих задач:

- регулярное наблюдение за состоянием условий труда на рабочих местах;
- контроль исполнения работодателем обязанностей по ОТ;
- помощь сотрудникам при обращении в надзорные органы по вопросам нарушения прав;
- контроль за соблюдением работниками требований охраны труда;
- наблюдение за санитарным состоянием условий труда;
- выявление нарушений;
- предложение решений по устранению выявленных недостатков и нарушений.

Права уполномоченного по охране труда:

- контролировать соответствия условий труда законодательству;
- участвовать в работе комиссии по приемке оборудования, вводимого в эксплуатацию;
- получать от работодателя информации о состоянии охраны труда в организации;
- требовать приостановления производства работ на участке, на котором были выявлены нарушения несущие угрозу здоровью и жизни работников;
- требовать устранения нарушений, выявленных в ходе проверок;
- направлять обращения в надзорные органы о нарушениях условий труда;
- участвовать в рассмотрении трудовых споров;
- участвовать в работе комиссии по расследованию несчастного случая.

Уполномоченный по охране труда может осуществлять свою работу в соответствии с утвержденным планом. План содержит в себе информацию об определенных действиях, осуществляемых уполномоченным, и их периодичность.

Мероприятия, включаемые в план работ, могут выполняться в течение года периодически или однократно.

Уполномоченный по ОТ обязан отчитываться перед трудовым коллективом/профсоюзом о своей работе. Для этого он оформляет соответствующий отчет за установленный период.

Организация работы комитета (комиссии) по охране труда: основные задачи, права и функции комитета (комиссии) по охране труда; порядок взаимодействия с руководителями и специалистами организации-работодателя.

ТК РФ Статья 224. Комитеты (комиссии) по охране труда

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). Примерное положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует

проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

Комитет (комиссия) по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комитета (комиссии) по охране труда строится на принципах социального партнерства.

Задачами комитета (комиссии) по охране труда являются:

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

участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;

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

проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;

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

участие в оценке профессиональных рисков;

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

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

Реализация общественного контроля на уровне работодателя.

Информация приводится в ФЗ Об основах общественного контроля в оссийской Федерации (с изменениями на 27 декабря 2018 года)

Создание правовой базы эффективной организации работ по охране труда с помощью коллективного договора и соглашения по охране труда.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации. Это разновидность социально-партнерских отношений на уровне предприятия. Заключается в организациях не зависимо от форм собственности. Возможен в структурных подразделениях. Не ограничено число коллективных договоров в одной организации. Призван создавать правовой климат для существования социально-партнерских отношений между нанимателем и работниками, сгладить угрозу социального конфликта, обеспечить благоприятную социальную инфраструктуру для работников.

Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных за их выполнение.

Коллективные договоры и соглашения регулируют трудовые и связанные с ними отношения, позволяют обеспечить учет и согласование интересов и потребностей всех участников трудовых отношений в системе социального партнерства в сфере труда.

Раздел 2. Стратегия безопасности труда и охраны здоровья (раздел рекомендуется для изучения работодателями – руководителями организации).

2.1. Стратегия работодателя в области охраны труда. Цели и задачи работодателя по достижению целей в области охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Системы организации работ по охране труда (СОРОТ) и системы управления охраной труда (СУОТ).

СОРОТ - комплекс взаимосвязанных мероприятий по выполнению требований охраны труда, осуществляемый работодателем, и являющийся неотъемлемой частью общей корпоративной системы управления.

СУОТ – это система управления охраной труда в организации, обеспечивающая безопасность и охрану здоровья всех работников предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

Требования повышения эффективности производства и глобализации экономики к стандартизации систем управления охраной труда и безопасностью производства.

Сертификация систем управления как средство публичного признания успешности стандартизированного управления охраной труда и безопасностью производства.

Сертификация систем управления качеством — мероприятие, посредством которой аккредитованный орган, признанный в установленной форме, дает документальное подтверждение соответствия качества продукции, производимой предприятием. А также действующей СМК, системы управления сохранностью окружающей среды, персонала, системы охраны труда требованиям, установленным положениями международных и национальных стандартов. В России существует специальный государственный орган, уполномоченный осуществлять сертификацию, причем, как добровольную, так и обязательную.

Аккредитованный орган по проведению сертификации систем менеджмента качества в случае успешного подтверждения выдает свидетельство — сертификат. Он печатается на специальном бланке, имеющим голограмму и несколько степеней защиты. Подобные бланки можно также использовать для сертификации наименований продукции, не вошедшей в перечень обязательной сертификации. Работы по подтверждению соответствия продукции, систем управления качеством (равно как и окружающей средой, социальной ответственностью, здоровьем и профессиональной безопасностью и пр.) в российской государственной системе осуществляются так, как этого требуют национальные и международные стандарты.

Правовые основы стандартизации и сертификации в сфере охраны труда.

Сертификация работ по охране труда — это ряд мероприятий, проводимых для подтверждения соответствия условий охраны труда, созданных на предприятии, действующим в Российской Федерации стандартам и нормам. В результате проведения сертификации по ОТ выдается документ — сертификат, действующий в течение 3−5 лет (по решению органа сертификации). Сертификация работ по охране труда сейчас является добровольной и проводится по желанию работодателя.

При проведении сертификации могут использоваться разные критерии, но самым востребованным сейчас является получение соответствия ГОСТ Р 54 934−2012 (OHSAS 18 000:2007) «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья» (вступил в силу в 2013 г. На смену OHSAS 18 001:2007 в 2018 г. был опубликован международный стандарт ISO 45 001:2018 «Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда. Требования с руководством по применению». В течение трех лет организации, внедрившие OHSAS 18 001:2007, должны перестроиться на соответствие ISO 45 001:2018).

Общие понятия современных систем управления (менеджмента) качеством, охраной окружающей среды, охраной труда, промышленной безопасностью.

Система менеджмента качества — это комплекс систем, методов и инструментов, которые компания использует, чтобы удовлетворять требования потребителей и предвосхищать их ожидания относительно продукции/услуги, повышать свою конкурентоспособность и конкурентоспособность конкретной продукции/услуги, совершенствовать деятельность компании в целом.

Система управления окружающей средой (СУОС) — часть системы административного управления организации, используемая для разработки и осуществления ее экологической политики и управления ее экологическими аспектами. Данная система включает структуру организации, планирование деятельности, ответственность, практическую деятельность, процедуры, процессы и ресурсы, необходимые для разработки, внедрения, реализации, анализа и поддержания экологической политики. (ГОСТ Р ИСО 14004-98)

Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда. (ТК РФ Статья 217)

Система управления промышленной безопасностью – комплекс взаимосвязанных организационных и технических мероприятий, осуществляемых организацией, эксплуатирующей опасные производственные объекты, в целях предупреждения аварий и инцидентов на опасных производственных объектах, локализации и ликвидации последствий таких аварий (Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»).

Стандарты Международной организации по стандартизации (ISO) серии 9000, 14000 и 45001. Руководство Международной организации труда, межгосударственный стандарт.

ISO 9000 — серия международных стандартов, содержащих термины и определения, основные принципы менеджмента качества, требования к системе менеджмента качества организаций и предприятий, а также руководство по достижению устойчивого результата.

Серия стандартов ISO 9000 разработана Техническим комитетом 176 (ТК 176) Международной организации по стандартизации. В основе стандартов лежат идеи и положения теории всеобщего менеджмента качества (TQM).

ISO 14000 – международный стандарт, содержащий требования к системе экологического управления (environmental management system), по которым проходит сертификация.

Для тех организаций, которые серьезно относятся к повышению безопасности сотрудников, снижению рисков на рабочем месте и созданию более безопасных условий труда, существует стандарт ISO 45001.

2.2. Лидерство в области охраны труда

Деление работников по характеру их трудовых функций.

По характеру выполняемых функций промышленно-производственный персонал (ППП) подразделяется на четыре категории: рабочие, руководители, специалисты и технические исполнители (служащие).

Рабочие - это работники, непосредственно занятые производством продукции (услуг), ремонтом, перемещением грузов и т.п. К ним также относятся уборщицы, дворники, гардеробщики, охранники.

В зависимости от характера участия в производственном процессе рабочие, в свою очередь, делятся на основных (производящих продукцию) и вспомогательных (обслуживающих технологический процесс).

Руководители - работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений (функциональных служб), а также их заместители.

Специалисты - работники, выполняющие инженерно-технические, экономические и другие функции. К ним относятся инженеры, экономисты, бухгалтеры, социологи, юрисконсульты, нормировщики, техники и др.

Технические исполнители (служащие) - работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, хозяйственное обслуживание (делопроизводители, секретари-машинистки, табельщики, чертежники, копировщицы, архивариусы, агенты и др.).

Руководители и характер их функций в управлении.

Управленческие функции определяются характером деятельности руководителей, обусловленных особенностями стоящих перед коллективами задач и сложившимися условиями (обстановкой). А поскольку вариантность задач практически безгранична и условия весьма разнообразны, то перечень управленческих функций (действий), в сущности, не имеет предела.

Специалисты и характер их функций в управлении.

Специалисты - это специализированные работники, разрабатывающие на основе имеющейся у них информации варианты решения отдельных конкретных, как правило функциональных, вопросов производственного или управленческого характера. Специалисты управления классифицируются в соответствии с функциями управления и их профессиональной подготовкой. Различают главных специалистов, ведущих специалистов, специалистов различных категорий и классов и т.д. К специалистам относятся инженеры, экономисты, бухгалтеры, юристы, психологи, социологи и пр.

Работники, не участвующие в управлении.

Информация о формах участия работников, не занимающих управленческих должностей, в управлении приведена в ТК РФ Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией.

Описание системы формирования и развития лидерских качеств в области охраны труда.

Характеристики лидерства.

- способность принимать решения и нести за них ответственность
- забота не только о себе, но и об интересах каждого члена коллектива

- умение руководить людьми на добровольных началах
- коммуникабельность, харизма, влияние
- доверие и уважение со стороны работников
- умение признавать собственные ошибки и исправлять их, не перекладывая ответственности на других

Описание процесса формирования и развития лидерства.

Показатели лидерства.

Показатели - количественные или качественные результаты измерения какого-либо качества исследуемого объекта. Показатели сформированности лидерских качеств отражают сущностные характеристики деятельности руководителя организации по формированию этих качеств.

В основном пять качеств характеризуют лидера:

- ум или интеллектуальные способности
- господство или преобладание над другими
- уверенность в себе
- активность и энергичность
- знание дела

Методы формирования и развития лидерства.

1. Развитие на рабочем месте: конкретные задания в рамках ежедневной работы, которые способствуют развитию лидерских компетенций.

2. Обучение на опыте других: наблюдение за человеком, у которого данная компетенция развита высоко; совместное обсуждение с ним его опыта.

3. Поиск обратной связи: обсуждение с коллегами и руководителем своей работы с точки зрения данной компетенции.

4. Специальные задания: проекты, временные назначения на должность, требующие более высокого уровня развития лидерских компетенций.

5. Самообучение: анализ работы и самостоятельный поиск более эффективных форм работы, в том числе чтение специальной литературы.

6. Тренинги и семинары: участие в обучающих программах по лидерству.

7. Коучинг: работа со своими установками и действиями под руководством коуча.

2.3. Мотивация работников на безопасный труд

Понятие микроповреждения (микротравмы).

Микроповреждения (микротравмы) — это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения. В отличие от более серьезных травм, они не приводят к расстройству здоровья и временной нетрудоспособности (ст. 226 ТК РФ в ред. Федерального закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ).

Основание для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к его возникновению.

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

Порядок учета и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Информация приводится в Приказе Минтруда России от 15.09.2021 N 632н "Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников"

Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм).

Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников утверждаются 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.

Раздел 3. Система управления охраной труда в организации;
3.1. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации.

Общие понятия современной теории систем управления (качеством, охраной окружающей среды, охраной труда, промышленной безопасностью). Повышение эффективности производства и сертификация систем управления.

Две трактовки понятия «управление»:

1) как процесс управления организацией – управленческая деятельность;

2) как механизм управления.

Объект теории управления – это управление как процесс и как механизм.

Для определения предмета теории управления необходимо рассмотреть процесс формирования научной теории.

Предмет теории управления – управленческие отношения, в которых выражаются социальные, экономические, политические отношения и интересы, проявляющиеся в воздействии на общество или его отдельные элементы с целью их упорядочения, сохранения специфики, развития и совершенствования; а также тенденции развития практики управления, методы и технологии управления.

Субъект управления – физическое или юридическое лицо, которое осуществляет властное воздействие. В процессе управления лежат: властные полномочия субъекта управления, его организационно-распорядительные, экономические и морально-этические рычаги воздействия.

Объект управления – то, на что направлено властное воздействие объекта управления. Объектом управления могут быть физические и юридические лица, социальные, социально-экономические системы и процессы.

Сертификат соответствия требованиям ИСО 9000, выдаваемый, как правило, национальной организацией по стандартизации, доказывает, что основные подразделения предприятия действуют по инструкциям, которые определяют политику качества и структуру системы качества и содержат подробные указания по практическому выполнению всех требований системы персоналом предприятия.

Контроль выполнения всех требований системы управления качеством осуществляется организацией, выдавшей сертификат, но не реже двух раз в год.

Руководство МОТ-СУОТ 2001, ISO 45001:2018, ГОСТ 12.0.230-2007 о системах управления охраной труда в организациях и методах их разработки, внедрения, поддержания в рабочем состоянии и постоянного совершенствования.

Примерная структура и содержание основных документов СУОТ:

- политика организации в сфере охраны труда;
- цели и задачи корпоративного управления охраной труда;
- организационные структуры и ответственность персонала;
- обучение, осведомленность и компетентность персонала;
- взаимосвязи, взаимодействие и информация;
- документация и управление документацией;
- готовность к действиям в условиях аварийных ситуаций;
- взаимодействие с подрядчиками;
- контроль: мониторинг и измерения основных показателей;
- отчетные данные и их анализ;
- аудит функционирования СУОТ;
- анализ эффективности СУОТ со стороны руководства;
- проведение корректирующих мероприятий;
- процедуры непрерывного совершенствования деятельности по охране труда.

Планирование и финансирование мероприятий по охране труда.

Планирование работ по охране труда предусматривает два уровня: планирование в целом по организации (перспективное и текущее планирование) и планирование на уровне

производственных структурных подразделений (цехов). Производственные структурные подразделения ежегодно разрабатывают проект годового плана мероприятий по безопасности на следующий год и направляют его в службу по безопасности для включения в годовые планы организации.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3.2. Управление документами. Информирование работников об условиях и охране труда

Назначение документирования в сфере охраны труда.

Документирование и документация по охране труда. Документирование проводимых работ в сфере охраны труда является важным элементом системы управления охраной труда и профессиональными рисками и предназначено для накопления базы данных о выполнении государственных нормативных требований охраны труда.

Основные виды документации:

1) устанавливающего и распорядительно-организационного характера (локальные нормативные акты работодателя: приказы, положения, распоряжения, инструкции, порядки, правила, регламенты, программы и т.п.);
2) фиксирующего и учитывающего характера («записи» о мероприятиях, событиях и фактах деятельности по охране труда, а также об инцидентах, несчастных случаях, случаях острых и хронических заболеваний, в том числе требующих квалификации по подозрению на их профессиональный характер);
3) информационно-коммуникационного характера (информирование, переписка, предписания органов контроля и надзора, отчетность).

Использование работодателем нормативно-правовых и нормативно-технических актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

ТК РФ Статья 212. Государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда

Локальные нормативные акты работодателя, содержащие нормы трудового права и требования охраны труда, регулирующие соблюдение работниками требований охраны труда и выполнение работодателем государственных нормативных требований охраны труда.

ТК РФ Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

Понятие «записи данных».

Режим работы запоминающего устройства, в процессе которого осуществляется занесение данных в запоминающее устройство

Документальная фиксация проведения инструктажей, обучения по охране труда, медосмотров, выдачи средств индивидуальной защиты и т.п.

Регистрируйте все инструктажи по охране труда в журналах проведения инструктажей. Обеспечьте, чтобы инструктируемый и тот, кто проводит инструктаж, расписывались в журнале. Проставляйте дату проведения инструктажей. Храните журнал регистрации вводного инструктажа в службе охраны труда, журналы регистрации иных инструктажей — в структурных подразделениях организации.

В Порядке обучения по охране труда, утв. Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29, не указано, должны ли быть прошиты и

пронумерованы журналы регистрации инструктажей. Рекомендуем страницы журнала пронумеровывать, прошнуровывать, подписывать лицом, проводящим инструктаж, и скреплять печатью организации.

Документирование расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

ПРИКАЗ от 20 апреля 2022 года N 223н Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве

3.3. Специальная оценка условий труда

Проведение оценки соответствия работ по охране труда нормативным требованиям охраны труда. Назначение и методы оценки соответствия.

Важным методом оценки соответствия работ по охране труда государственным нормативным требованиям в условиях рыночной экономики являются методы сертификации. Сертификация — это процесс официальной оценки и подтверждения уполномоченным на то органом [сертификации] соответствия объекта сертификации [продуктов производства, технических устройств, процессов, работ, услуг] установленным для данной системы сертификации требованиям, с выдачей сертификата (удостоверения) соответствия.

Сертификация соответствия работ по охране труда (ССОТ) — обязательное мероприятие, выполняемое работодателем в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ. Осуществляется она органом по сертификации в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда. Цель сертификации — направить деятельность работодателя на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. По своей сути сертификация работ по охране труда должна подтвердить качество выполнения работ по охране труда.

Процедура соответствия работ по охране труда в организации установленным требованиям охраны труда включает:

· оценку деятельности работодателя по обеспечению безопасных условий труда в организации;

· оценку деятельности службы охраны труда;

· оценку деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

· оценку деятельности работодателя по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.4. Оценка и управление профессиональными рисками

Общие понятия обеспечения безопасности. Профессиональный риск как мера уровня обеспечения безопасности. Идентификация опасностей и оценка риска. Методы оценки уровня профессионального риска.

Безопасность (в широком понимании) – это состояние, при котором не угрожает опасность и есть защита от опасности. Стандартное определение безопасности дано в ГОСТ Р 51898-2002: безопасность – это отсутствие недопустимого риска.

Федеральный закон от 28.12.2010 N 390-ФЗ (ред. от 09.11.2020) "О безопасности"

Статья 2. Основные принципы обеспечения безопасности

Основными принципами обеспечения безопасности являются:

1) соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина;

2) законность;

3) системность и комплексность применения федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, другими государственными органами, органами местного самоуправления

политических, организационных, социально-экономических, информационных, правовых и иных мер обеспечения безопасности;

4) приоритет предупредительных мер в целях обеспечения безопасности;

5) взаимодействие федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, других государственных органов с общественными объединениями, международными организациями и гражданами в целях обеспечения безопасности.

Под опасностью как потенциальном источнике ущерба принято понимать явления, процессы, объекты, способные в определенных условиях наносить вред здоровью человека и ущерб окружающей среде. Опасности по своей природе вероятны (т.е. случайны), потенциальны (т.е. скрыты), перманентны (т.е. постоянны, непрерывны) и тотальны (т.е. всеобщи, всеобъемлющи). Именно поэтому нет на Земле человека, которому не угрожают опасности, следовательно, нет абсолютной без-опасности.

Мерой опасности является риск, характеризующийся вероятно-стью реализации опасности и размером связанного с ней ущерба.

Стандартное определение риска дано в ГОСТ Р 51898-2002.

Риск – сочетание вероятности нанесения ущерба и тяжести этого ущерба.

Допустимый риск – риск, который в дайной ситуации считают приемлемым при существующих общественных отношениях.

Подобные определения находим в международном стандарте OHSAS 18001:2007 «Система менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования».

Риск – это сочетание вероятности возникновения опасного события или воздействия и тяжести травмы или ухудшения здоровья в результате этого события или воздействия.

Допустимый риск – это риск, уменьшенный до уровня, который организация может допустить, учитывая свои законодательные обязательства и собственную политику в области безопасности труда.

Данный стандарт оценку риска характеризует как процесс оценки риска, возникающего от опасности, с учетом всех существующих мер управления и решения того, допустим ли риск.

Оценка риска включает в себя процесс анализа риска и оценивания риска. В свою очередь анализ риска – это систематическое использование информации для определения источников опасностей и количественной оценки рисков. Оценивание риска представляет процедуру, основанную на результатах анализа риска, устанавливающую, не превышен ли допустимый риск.

В соответствии с п. 5.3 ГОСТ Р 51898 2002 допустимый риск достигают с помощью итеративного (от лат. iteration — повторение) процесса оценки риска и уменьшения риска.

Методы оценки рисков приводятся в Приказе от 28 декабря 2021 года N 926 Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков.

Основные принципы управления рисками: принцип профилактики неблагоприятных событий и принцип минимизации последствий неблагоприятных событий.

1. Принцип профилактики неблагоприятных событий

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

- устранение опасного фактора или риска (полная ликвидация рисков);
- ограничение (предотвращение роста) уровня рисков в их источниках путем использования технических средств коллективной защиты или организационных мер, т.е. борьба с опасными факторами или рисками в их источниках;
- снижение (уменьшение) уровней рисков до допустимых путем применения безопасных систем работы, а также мер административного ограничения суммарного

времени контакта с вредными и опасными производственными факторами (защита временем);

- при сохранении остаточного риска использование средств индивидуальной защиты (СИЗ).

Меры профилактики профессиональных рисков включают также:

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

2. Принцип минимизации последствий нежелательных событий

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

Разработанные мероприятия по реализации данного принципа должны:

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

3.5. Подготовка работников по охране труда

Связь компетентности работников в вопросах охраны труда и безопасности производства с выполнением ими своих трудовых функций.

Основным ресурсом создания и эффективного функционирования системы управления по охране труда являются профессионально компетентные и квалифицированные работники.

Профессиональная компетентность работника состоит из знаний, умений, навыков, опыта, стиля поведения и личных способностей рационально и грамотно действовать, определяемых целью, ситуацией, возможными средствами и должностью.

Профессиональная квалификация отражает зафиксированную официально степень профессиональной подготовленности к выполнению определенного вида работы.

Профессиональные компетентность и квалификацию работников можно рассматривать с позиций чисто профессиональных требований, связанных с необходимыми затратами физических усилий или умственного труда, с профессиональными знаниями, общей образованностью и сообразительностью, со

специальными навыками, с предшествующим опытом работы, с личной дисциплинированностью и ответственностью.

С позиции охраны труда все работники должны:

- знать требования охраны труда (в пределах выполнения своих трудовых функций, закрепленных трудовыми и/или должностными обязанностями);
- уметь безопасно работать, а также при необходимости оказать первую помощь пострадавшему;
- соблюдать требования охраны труда;
- иметь внутреннюю мотивацию на безопасный труд.

Тенденции к совмещению профессий и универсализации трудовых функций работников.

ТК РФ Статья 60.2. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Обязанности работодателя по обучению работников безопасным методам и приемам выполнения работ, по проведению инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда.

ТК РФ Статья 214. Обязанности работодателя в области охраны труда

Обязанности работников по прохождению обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда.

ТК РФ Статья 219. Обучение по охране труда

Организация обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда руководителей и специалистов. Организация обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий и младшего обслуживающего персонала.

Обучение по охране труда проходят:

1. Работодатели, их заместители, курирующие вопросы охраны труда, заместители главных инженеров по охране труда, работодатели – физические лица, иные лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью.
2. Руководители, специалисты, инженерно-технические работники, осуществляющие организацию, руководство и проведение работ на рабочих местах и в производственных подразделениях, а также контроль и технический надзор за проведением работ.
3. Педагогические работники образовательных учреждений начального, среднего, высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования – преподаватели дисциплин «Охрана труда», «Безопасность жизнедеятельности», «Безопасность технологических процессов и производств».
4. Организаторы и руководители производственной практики обучающихся.
5. Специалисты служб охраны труда.
6. Работники, на которых работодателем возложены обязанности организации работы по охране труда.
7. Члены комитетов (комиссий) по охране труда.
8. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

Руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее – по мере необходимости, но не реже 1 раза в 3 года.

Работодатель обязан организовать в течение месяца после приема на работу обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу.

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

Работодатель обеспечивает обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а в процессе трудовой деятельности – проведение периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.

Работники рабочих профессий, впервые поступившие на указанные работы либо имеющие перерыв в работе по профессии (виду работ) более года, проходят обучение и проверку знаний требований охраны труда в течение первого месяца после назначения на эти работы.

Все работники, принимаемые на работу на предприятие, должны пройти обучение и проверку знаний по охране труда по 10-часовой программе, на работах с повышенной опасностью – по 20-часовой программе. Обучение проводится по программам, утвержденным работодателем.

Для лиц, поступающих на производство с вредными или опасными условиями труда, где требуется профессиональный отбор, организуется предварительное обучение по охране труда со сдачей экзаменов и последующей периодической аттестацией.

Кроме того, работодатель организует проведение периодического, не реже 1 раза в год, обучения работников рабочих профессий по оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем, но не позднее 1 месяца после приема на работу.

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

Периодические обучение и проверка знаний рабочих требований охраны труда проводятся не реже 1 раза в 3 года, если она не определена другими нормативными документами.

Виды и содержание инструктажей работников по охране труда. Порядок разработки, согласования и утверждения программ инструктирования по охране труда.

Выделяют пять видов инструктажей по охране труда:

- вводный инструктаж;
- первичный инструктаж на рабочем месте;
- повторный инструктаж;
- внеплановый инструктаж;
- целевой инструктаж.

Утверждение программы. Производится руководителем или начальником службы охраны труда, если такая имеется на предприятии. Для утверждения издается приказ по организации, номер которого обозначается на титульном листе программы, а также скрепляется личной подписью того, кто произвел утверждение, ставится печать. В некоторых случаях программа вводного инструктажа требует согласования с профсоюзом или конкретными специалистами.

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

Роль и место средств индивидуальной защиты в ряду профилактических мероприятий, направленных на предупреждение травматизма и профессиональной заболеваемости работников.

Среди комплекса мероприятий по улучшению условий труда и сохранению здоровья большое значение имеют средства защиты работающих, которые применяют для предотвращения или уменьшения воздействия опасных и вредных производственных факторов на работающих. Средства защиты должны обеспечивать высокую степень защитной эффективности и удобство при эксплуатации, создавать оптимальные условия для трудовой деятельности, предохраняя работающих от травм, отравлений и профессиональных заболеваний.

Средства защиты не должны быть источником опасных и вредных производственных факторов и должны отвечать требованиям технической эстетики и эргономики. Выбор конкретного типа защиты работающих должен осуществляться с учетом требований безопасности для данного процесса или вида работ.

Классификация средств индивидуальной защиты, требования к ним.

Классификация приводится в ГОСТ 12.4.011-89 Средства защиты работающих. Общие требования и классификация

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

С 01.09.2023 действуют Единые типовые нормы выдачи СИЗ и смывающих средств. До 31.12.2024 работодатель вправе использовать типовые нормы, изданные до 01.03.2022. О применении типовых норм с 01.09.2023 до 31.12.2024 см. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н.

Основные типы средств индивидуальной защиты. Каски. Очки. Рукавицы. Спецобувь.

1. Специальная одежда и специальная обувь предназначены для защиты работающих от загрязнений, механического травмирования, избыточного тепла и холода, агрессивных жидкостей (комбинезоны, халаты, костюмы, сапоги, ботинки, валенки, косынки, кепи).

2. Технические средства индивидуальной защиты предназначены для защиты органов дыхания (маски, респираторы, противогазы), слуха (беруши, наушники, антифоны), зрения (очки, щитки, маски) от вибрации (виброзащитные рукавицы), от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, галоши, коврики), от механического травмирования (каски, страховочные пояса, рукавицы, перчатки) и других опасных и вредных факторов.

3. Смывающие и обезвреживающие средства предназначены для защиты кожи рук и лица от химических веществ и загрязнений (пасты, мази, моющие средства).

Обязанности работодателя по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты.

ТК РФ Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Порядок обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; организация их хранения, стирки, химической сушки, ремонта и т.п. Порядок обеспечения дежурными средствами индивидуальной защиты, теплой специальной одеждой и обувью. Организация учета и контроля за выдачей работникам средств индивидуальной защиты.

Информация приведена в:

Приказ от 1 июня 2009 года N 290н Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Обязанности работников по правильному применению средств индивидуальной защиты.

Работник обязан:

эксплуатировать (использовать) по назначению выданные ему СИЗ;

соблюдать правила эксплуатации (использования) СИЗ;

проводить перед началом работы осмотр, оценку исправности, комплектности и пригодности СИЗ, информировать работодателя о потере целостности выданных СИЗ, загрязнении, их порче, выходе из строя (неисправности), утрате или пропаже;

информировать работодателя об изменившихся антропометрических данных;

вернуть работодателю утратившие до окончания нормативного срока эксплуатации или срока годности целостность или испорченные СИЗ;

вернуть работодателю СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности, а также в случае увольнения работника.

3.7. Обеспечение гарантий и компенсаций работникам

Понятие вреда, причинения вреда, причинителя вреда и возмещения вреда в гражданском праве. Третьи лица.

По смыслу ст. 1064 **ГК РФ вред** рассматривается как всякое умаление охраняемого законом материального или нематериального блага, любое неблагоприятное изменение в охраняемом законом благе, которое может быть имущественным или неимущественным (нематериальным) (Определение Верховного Суда **РФ** от 27.01.2015 N 81-КГ14-19).

Понятие «вреда» обычно определяется фактом причинения лицу, его достоинству, чести, деловой репутации, здоровью или принадлежащему ему имуществу той или иной порчи, расстройства, неисправности, ущерба, урона, потери, недостачи или убытка.

Причинителем вреда могут быть признаны физические лица и организации, а также государственные органы, органы местного управления и самоуправления, их должностные лица, органы дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда. В качестве потерпевших могут выступать физические лица и организации.

Информация о возмещении вреда приводится в ГК РФ § 1. Общие положения о возмещении вреда

Ответственность юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником.

ГК РФ Статья 1068. Ответственность юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником

1. Юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей.

Применительно к правилам, предусмотренным настоящей главой, работниками признаются граждане, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), а также граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору, если при этом они действовали или должны были действовать по заданию соответствующего юридического лица или гражданина и под его контролем за безопасным ведением работ.

2. Хозяйственные товарищества и производственные кооперативы возмещают вред, причиненный их участниками (членами) при осуществлении последними предпринимательской, производственной или иной деятельности товарищества или кооператива.

Ответственность за вред, причиненный деятельностью, создающей повышенную опасность для окружающих.

ГК РФ Статья 1079. Ответственность за вред, причиненный деятельностью, создающей повышенную опасность для окружающих

1. Юридические лица и граждане, деятельность которых связана с повышенной опасностью для окружающих (использование транспортных средств, механизмов, электрической энергии высокого напряжения, атомной энергии, взрывчатых веществ, сильнодействующих ядов и т.п.; осуществление строительной и иной, связанной с нею деятельности и др.), обязаны возместить вред, причиненный источником повышенной опасности, если не докажут, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего. Владелец источника повышенной опасности может быть освобожден судом от ответственности полностью или частично также по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 статьи 1083 настоящего Кодекса.

Обязанность возмещения вреда возлагается на юридическое лицо или гражданина, которые владеют источником повышенной опасности на праве собственности, праве хозяйственного ведения или праве оперативного управления либо на ином законном основании (на праве аренды, по доверенности на право управления транспортным средством, в силу распоряжения соответствующего органа о передаче ему источника повышенной опасности и т.п.).

2. Владелец источника повышенной опасности не отвечает за вред, причиненный этим источником, если докажет, что источник выбыл из его обладания в результате противоправных действий других лиц. Ответственность за вред, причиненный источником повышенной опасности, в таких случаях несут лица, противоправно завладевшие источником. При наличии вины владельца источника повышенной опасности в противоправном изъятии этого источника из его обладания ответственность может быть возложена как на владельца, так и на лицо, противоправно завладевшее источником повышенной опасности.

3. Владельцы источников повышенной опасности солидарно несут ответственность за вред, причиненный в результате взаимодействия этих источников (столкновения транспортных средств и т.п.) третьим лицам по основаниям, предусмотренным пунктом 1 настоящей статьи.

Вред, причиненный в результате взаимодействия источников повышенной опасности их владельцам, возмещается на общих основаниях (статья 1064).

Объем и характер возмещения вреда, причиненного повреждением здоровья.

ГК РФ Статья 1085. Объем и характер возмещения вреда, причиненного повреждением здоровья

1. При причинении гражданину увечья или ином повреждении его здоровья возмещению подлежит утраченный потерпевшим заработок (доход), который он имел либо определенно мог иметь, а также дополнительно понесенные расходы, вызванные повреждением здоровья, в том числе расходы на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии, если установлено, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и ухода и не имеет права на их бесплатное получение.

2. При определении утраченного заработка (дохода) пенсия по инвалидности, назначенная потерпевшему в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, а равно другие пенсии, пособия и иные подобные выплаты, назначенные как до, так и после причинения вреда здоровью, не принимаются во внимание и не влекут уменьшения размера возмещения вреда (не засчитываются в счет возмещения вреда). В счет возмещения вреда не засчитывается также заработок (доход), получаемый потерпевшим после повреждения здоровья.

3. Объем и размер возмещения вреда, причитающегося потерпевшему в соответствии с настоящей статьей, могут быть увеличены законом или договором.

Материальный и моральный вред.

Материальный вред (ущерб) связан с лишением или повреждением имущества, иных материальных благ и выражается в денежной сумме. Физический вред выражается в причинении вреда жизни и здоровью лица. Моральный вред согласно ст. 151 ГК РФ определяется как физические и нравственные страдания, причиненные гражданину действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на другие принадлежащие гражданину нематериальные блага.

Условия возмещения вреда.

Обязанность по возмещению имущественного вреда лежит на том, кто его причинил. Однако законом такая обязанность может быть возложена на другое лицо.

Условием возмещения вреда является наличие вины у причинителя вреда. При этом именно он обязан доказывать отсутствие вины, в то время как потерпевший доказывать наличие вины у причинителя вреда не обязан.

Способ и размер компенсации морального вреда.

ГК РФ Статья 1101. Способ и размер компенсации морального вреда

1. Компенсация морального вреда осуществляется в денежной форме.

2. Размер компенсации морального вреда определяется судом в зависимости от характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степени вины причинителя вреда в случаях, когда вина является основанием возмещения вреда. При определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости.

Характер физических и нравственных страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего.

Обязанность работодателя возместить моральный вред.

Работодатель обязан возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать им моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 22 ТК РФ).

3.8. Обеспечение наблюдения за состоянием здоровья работников

Организация внутрифирменного (корпоративного) производственного многоступенчатого контроля.

В зависимости от специфики производства, структуры предприятия, контроль может производиться:

1. **Первая ступень** – руководителями I уровня управления – непосредственные руководители работ на производственных объектах и руководители производственных объектов (мастера, механики, энергетики, технологи и др.) на участке цеха, строительной площадки, в смене или бригаде.
2. **Вторая ступень** – руководителями II уровня управления – руководители подразделений (начальники подразделений и их заместители) в цехе, на строительной площадке, на производстве или участке предприятия.
3. **Третья ступень** – руководителями III уровня управления – руководители и главные специалисты организации (работодателя) на предприятии в целом.

Каждая ступень контроля должна осуществляться на определенном уровне управления по установленной программе в установленные сроки:

- **Руководители I уровня управления** осуществляют контроль ежедневно **в начале** рабочего дня (смены), а при необходимости (работа с повышенной опасностью и др.) – и **в течение** рабочего дня (смены).

- **Руководители II уровня управления** осуществляют контроль **не реже 1 раза в неделю**, как правило, с той частотой, с которой они непосредственно присутствуют на производственных объектах.
- **Руководители III уровня** управления осуществляют контроль **не реже 1 раза в месяц**.

Руководство организацией контроля осуществляет руководитель предприятия. Результаты проведения контроля должны фиксироваться в специализированных журналах.

Организация рассмотрения вопросов охраны труда руководителями.

Закрепление организационных мероприятий локальными нормативными актами работодателя.

ТК РФ Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

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

3.9. Обеспечение санитарно-бытового обслуживания

Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

ТК РФ Статья 216.3. Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание

Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Установленные нормы оборудования санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, комнат для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организация постов для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

На основании статьи 223 Трудового кодекса РФ санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам:

- оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки;
- организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи;
- устанавливаются аппараты для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и др.

В Своде правил СП 44.13330.2011 «СНиП 2.09.04-87. Административные и бытовые здания» приведены требования к оборудованию санитарно-бытовых помещений для работников.

В состав санитарно-бытовых помещений входят гардеробные, душевые, умывальные, уборные, курительные, места для размещения полуду шей, устройств питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи спецодежды.

Обязанность работодателя обеспечить перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям.

Работодатель обязан обеспечить за свой счет или на своем транспортном средстве перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, постр адавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а такж е по иным медицинским показаниям (ч. 2 ст. 223 ТК РФ).

Система организационно-технических и санитарно-гигиенических и иных мероприятий, обеспечивающих безопасные условия труда и безопасность производственной деятельности.

Основные направления защиты работников от профессиональных рисков – это мероприятия, обеспечивающие безопасные условия труда и безопасность производственной деятельности.

Основными направлениями защиты работников от профессиональных рисков являются:

1. Лечебно-профилактическое

Выявление профессиональных заболеваний и начальных проявлений воздействия неблагоприятных факторов; медицинская профилактика и лечение пострадавших, медицинская, социальная и профессиональная их реабилитация, медицинское наблюдение определенного контингента работников до конца их жизни.

2. Аналитико-профилактическое

Наблюдение за условиями труда с выделением групп работающих с высоким уровнем профессионального риска; контроль соответствия санитарно-гигиеническим нормативам действующих техники, оборудования, технологии и гигиеническая экспертиза и сертификация проектируемых; полная информация работающих о степени профессионального риска и возможных социальных последствиях.

3. Аналитико-статистическое

Анализ уровня, динамики, причин профессиональной и производственно-обусловленной заболеваемости, производственного травматизма, их последствий (степени утраты трудоспособности, инвалидности, смертности).

4. Оценка профессионального риска и разработка мер по его снижению

Организационно-технические, санитарно-гигиенические меры по снижению профессионального риска, а при их недостаточности – разработка мер по защите временем: установление сокращенной продолжительности рабочего дня, недели, дополнительного отпуска, ограничение стажа работы в данных условиях, предоставление досрочных профессиональных пенсий.

5. Договорное регулирование мер по защите работников от профессиональных рисков

Включение соответствующих мероприятий в качестве раздела в коллективный договор, разработка соглашений по охране труда, четкое оформление обязанностей и прав работника и работодателя в части охраны труда в трудовых договорах.

6. Страхование профессиональных рисков

Страхование профессиональных рисков и компенсация нанесенного работнику ущерба при наступлении страхового случая (подтвержденного в установленном порядке факта повреждения здоровья).

7. Экономическое стимулирование

Экономическое стимулирование работодателей к защите работников от профессиональных рисков.

Система организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий, обеспечивающих безопасность условий труда и безопасность производственной деятельности, должна постоянно анализироваться, оцениваться и совершенствоваться. Предпочтение следует отдавать тем мероприятиям, которые дают в целом наибольший возможный эффект.

Мероприятия по обеспечению различных видов безопасности находятся в неразрывной взаимосвязи и направлены на решение главной задачи – обеспечение безопасных и здоровых условий труда.

Главным критерием оценки эффективности мероприятий по обеспечению безопасности труда и производства являются непрерывное снижение уровня и тяжести производственного травматизма, профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний.

3.10. Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников

Режим рабочего времени и время отдыха.

Режим рабочего времени - это распределение нормы рабочего времени в пределах определенного календарного периода. Большинство предприятий, учреждений и организаций функционируют в режиме пятидневной или шестидневной рабочей недели. Вместе с тем исходя из требований производственного процесса может, например, устанавливаться непрерывный режим работы организации в несколько смен. В этом случае работник будет работать по сменному режиму.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

ТК РФ Статья 100. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Сменная работа.

ТК РФ Статья 103. Сменная работа

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность

ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Сверхурочная работа и ее ограничение.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. ТК РФ, Статья 98.

Виды 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). Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Перерывы для отдыха и питания.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. (статья 108 ТК РФ)

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Ст. 110 ТК РФ. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха.

Ежегодные оплачиваемые отпуска и их продолжительность.

Продолжительность полного ежегодного отпуска составляет 28 календарных дней, но может увеличиваться за счет дополнительно предоставляемых дней. Лицам определенных категорий дополнительный отпуск дается в обязательном порядке. Отпуск может разбиваться на части. Выплату отпускных делают не позже чем за 3 дня до начала отпуска. Их расчет делается для фактически используемого количества дней отпуска умножением их на среднедневной заработок.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

ТК РФ Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а

также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Взаимодействие с подрядчиками.

ГОСТ 12.0.230.1-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007 (введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 601-ст) (п. 5.3.4.5 Подрядные работы)

Эргономические требования к рабочим местам «сидя» и «стоя».

- ГОСТ 12.2.033-78 РАБОЧЕЕ МЕСТО ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ СТОЯ Общие эргономические требования
- ГОСТ 12.2.032-78 РАБОЧЕЕ МЕСТО ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ СИДЯ Общие эргономические требования

Безопасность оборудования, оснастки и инструмента, сырья и материалов, готовой продукции, находящихся на рабочем месте.

Требования приводятся в Приказе от 27 ноября 2020 года N 835н Об утверждении Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями

Раздел 4. Расследование и предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний

Тема 4.1. Порядок расследования, оформления (рассмотрения), учета микроповреждений (микротравм), несчастных случаев

Причины профессионального травматизма.

Наиболее существенными причинами травматизма на производстве вы-ступают: нарушение требований безопасности, неудовлетворительная органи-зация производства работ, неудовлетворительное техническое состояние зда-ний, территорий, недостатки в обучении безопасности труда и в организации рабочих мест, неосторожные действия работников предприятия, отсутствие не-обходимых средств защиты или неправильная их эксплуатация, нарушение технологического процесса и т.д.

Микроповреждения (микротравмы), их учет, рассмотрение и регистрация.

ТК РФ Статья 226. Микроповреждения (микротравмы)

Виды и квалификация несчастных случаев.

По характеру воздействия на организм травмы бывают механические (ушибы, переломы, раны и т. д.), тепловые (ожоги, тепловые удары), электрические и химические. Несчастные случаи подразделяют на три вида: связанные с производством (в т.ч. с промышленной и пожарной безопасностью), связанные с работой и бытовые.

Квалификация несчастного случая - это процесс правильного установления (определения, признания) происшедшего с работником события как несчастного случая на производстве. При этом для правильной квалификации события, в результате которого причинен вред жизни или здоровью пострадавшего, необходимо установить наличие определенных юридически значимых обстоятельств.

Порядок передачи информации о произошедших несчастных случаях. Первоочередные меры, принимаемые в связи с ними.

ТК РФ Статья 228.1. Порядок извещения о несчастных случаях

Формирование комиссии по расследованию.

ТК РФ Статья 229. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев

Порядок заполнения акта по форме Н-1.

Акт формы Н-1 образец заполнения — шаблон, помогающий без лишних потерь времени справиться с оформлением акта о несчастном случае на производстве.

Указываемую в акте информацию можно разделить на три блока:

- исходные данные и сведения (о пострадавшем, работодателе, составе комиссии по расследованию НС и др.);
- описание обстоятельств НС (в том числе вид происшествия, причины НС, свидетели ит. д.);
- организационно-заключительный блок информации.

Важный аспект при заполнении акта ф. Н-1 — определение степени вины пострадавшего, если НС является страховым.

Оформление материалов расследования.

ТК РФ Статья 230. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев

Порядок представления информации о несчастных случаях на производстве.

ТК РФ Статья 228.1. Порядок извещения о несчастных случаях

Разработка обобщенных причин расследуемых событий, мероприятия по предотвращению аналогичных происшествий.

4.2. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Право работника на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обязанность работодателя по обеспечению социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 N 125-ФЗ (последняя редакция

Страховые тарифы.

Закон РФ от 27.11.1992 N 4015-1 (ред. от 01.04.2022) "Об организации страхового дела в Российской Федерации"

Статья 11. Страховая премия (страховые взносы) и страховой тариф

Страховой тариф - ставка страховой премии с единицы страховой суммы с учетом объекта страхования и характера страхового риска, а также других условий страхования, в том числе наличия франшизы и ее размера в соответствии с условиями страхования.

Страховые взносы.

Страховые взносы — обязательные платежи, за счет которых формируют пенсионные, медицинские, социальные фонды. Из этих фондов выплачивают средства при травматизме на производстве, декретном отпуске, выходе на пенсию. Расчет ведется от заработной платы и других начислений за исключением некоторых компенсационных выплат. Обязательства по ежемесячной уплате взносов возложены на работодателей, ИП, лиц с частной практикой.

Класс профессионального риска и страховой тариф для работодателей, производственная деятельность которых относится к сельскому хозяйству.

Обеспечение по социальному страхованию и порядок его получения.

Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 25.02.2022) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"

Статья 15. Назначение и выплата обеспечения по страхованию

4.3. Организация и проведение внутреннего аудита безопасности труда

Документирование результатов многоступенчатого контроля по охране труда.

Документирование результатов оценки условий труда.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) "О специальной оценке условий труда" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021)

Статья 15. Результаты проведения специальной оценки условий труда

Документы информационного взаимодействия работодателя с подразделениями и сторонними организациями, органами управления, надзора и контроля.

Отчетность и формы отчетных документов по охране труда.

Основные типы документов по охране труда в организации:

• Локальные нормативные акты работодателя, связанные с вопросами охраны труда и безопасности производства. Эти акты устанавливают организационно-управленческие правила соблюдения работниками (и тем самым – соблюдение работодателем) государственных нормативных требований охраны труда.

• Различные документы, фиксирующие деятельность работников (и тем самым – деятельность работодателя) по соблюдению требований локальных нормативных актов, государственных нормативных требований охраны труда и пр. К такой документации следует отнести и результаты специальной оценки условий труда (СОУТ). Это самый большой тип документов по охране труда у работодателя. Он фиксирует (документирует) всю конкретную деятельность, но главное, мероприятия по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

• Важнейшие документы охраны труда – материалы расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В принципе они тоже относятся к «записям», но их особый статус, их крайняя важность и для пострадавшего и для работодателя заставляют выделить их из массива всех других записей.

• Письма и предписания органов власти, надзора и контроля и т.п. Все они, как правило, требуют каких-то оперативных действий, а потому и выделены особо.

• Документы, содержащие государственные нормативные требования охраны труда. Все они нужны не только для их выполнения и для информирования работников об условиях их труда, их правах и обязанностях, но и для разработки локальных нормативных актов работодателя (по охране труда). Полезно иметь базу действующей нормативной правовой и нормативно-технической документации по охране труда и безопасности производственной деятельности и договор со сторонней организацией, осуществляющей информационное обслуживание по актуализации этой базы.

• Документы, содержащие требования к правильной эксплуатации того или иного оборудования, безопасному использованию инструмента, сведения об опасности материалов, сертификаты соответствия и т.п. «внешние» документы.

• Документы официальной статистической отчетности работодателя перед органами государственной власти.

• Документы внутренней отчетности подразделений перед управлением, управления перед собственником (учредителем). Эти документы могут содержать сведения, составляющие коммерческую тайну работодателя.

• Условно, к особому типу документов, могут быть отнесены учебно-методические, чисто информационные и другие (не строго обязательные) документы, связанные с работами по охране труда и обеспечением безопасности производства.

• Прочие, не относящиеся к перечисленным выше, документы по охране труда.

Организация документооборота.

Согласно требованиям всех современных систем управления работодатель должен разрабатывать и обеспечивать ведение документации (на бумажных носителях или в электронном виде), в которой устанавливаются и описываются все основные процедуры управления охраной труда в их взаимодействии.

Документация должна быть удобочитаемой, легко идентифицируемой, сопровождаться указанием даты введения в действие и срока действия документа. Документация должна храниться в течение установленного срока. Должен быть установлен порядок разработки, обновления, хранения и уничтожения документов различного вида. Этот порядок должен по мере необходимости корректироваться. При этом следует помнить, что документация обязательно должна быть в объеме, достаточном для ее результативного использования.

Делопроизводство по охране труда организуется в рамках общего порядка по документообороту у данного работодателя и осуществляется в соответствии с этим установленным порядком с учетом специфики работы по охране труда.

При организации документооборота следуют выделять:

1. Внешнюю документацию.

2. Документацию управления организацией.
3. Документацию подразделения.
4. Документы на рабочих местах.

Организация документооборота должна отвечать следующим требованиям:

- Прохождение документов должно быть оперативным, целенаправленно регулироваться и оптимально осуществляться.
- Следует исключать инстанции прохождения и действия с документами, не обусловленные деловой необходимостью. Каждое перемещение документа должно быть оправданным.

По окончании года проводится отбор документов, которые подлежат включению в опись и сдаче в архив. Заметим, что всю документацию по охране труда следует выдавать только под роспись, чтобы избежать недоразумений, связанных с небрежным обращением отдельных работников с документацией по охране труда, вплоть до ее потери.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.
4. Уголовный кодекс Российской Федерации.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации.
6. Раздел X Трудового кодекса Российской Федерации, от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ «Российская Федерация. Федеральный закон. О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации»
7. Федеральный закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Электронный документооборот в сфере трудовых отношений
8. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
9. Федеральный закон от 21.12.1994 №69-ФЗ «О пожарной безопасности».
10. Федеральный закон от 22.07.2008 №123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности».
11. Федеральный закон от 28.12.13 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
12. Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
13. Федеральный закон от 01.05.1999 №92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений».
14. Федеральный закон от 26.12.2008 №294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».
15. Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ «О страховых пенсиях»
16. Федеральный закон от 27.12.2002 №184-ФЗ «О техническом регулировании».
17. Федеральный закон от 21.07.1997 №116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов».
18. Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»
19. Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 18.10.2006 N4-3 «О Типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза».
20. Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 №7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».
21. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 20.04.2006 №297 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи, сертифицированной специальной сигнальной одежды, повышенной видимости работникам всех отраслей экономики».
22. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».
23. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22.06.2009 №357н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
24. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
25. Постановление Правительства РФ от 13.03.2008 №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».

26. Постановление ФСС РФ от 15.10.2008 №209 «Об утверждении формы и порядка представления отчета по использованию сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников».

27. Постановление Правительства РФ от 28.04.1993 №377 «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при оказании» (вместе с «Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источниками повышенной опасности»),

28. Постановление Правительства РФ от 16 сентября 2020 года №1479 Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации.

29. Постановление Правительства РФ от 30.05.2012 №524 «Об утверждении Правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

30. Постановление Правительства РФ от 19.06.2012г №610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социального защиты Российской Федерации».

31. Постановление Правительства РФ от 01.12.2005 №713 «Об утверждении Правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска».

32. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 №967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний».

33. Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 №1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»

34. Приказ Минтруда России от 24.01.2014 №33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

35. Приказ Минтруда России от 01.08.2012 №39н «Об утверждении Методики расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

36. Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 №45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

37. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 24.02.2005 №160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве».

38. Приказ Минздрава РФ от 28.05.2001 №176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации» (вместе с «Инструкцией о порядке применения Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.12.200 №967»)

39. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.04.2010 №205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда».

40. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 15.04.2005 №275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

41. Приказ Минтруда России и Минздрава России от 31 декабря 2020 года №988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных

факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

42. Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 30.12.2016 №851н «Об утверждении Классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска».

43. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

44. Руководство Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке, факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Роспотребнадзором 29.07.2005).

45. Руководство Р 2.2.1766-03 «Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки», утв. 24.06.2003 Главным государственным санитарным врачом РФ.

46. «Примерные учебные планы обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, и Примерная программа обучения по охране труда работников организаций» (утв. Минтруда России от 17.05.2004).

47. ГОСТ 12.0.004-2015. «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения»

48. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»

49. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»

50. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 04.12.2021 № 3455-р «Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Перечня работ, связанных с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также отдельных видов работ, на которых допускается выполнение работ в опасных условиях труда»»

51. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»

52. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 сентября 2021 г. № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»

53. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. № 656н «Приказ Минтруда России «Об утверждении примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица)»»

54. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 775н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда»

55. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.10.2021 № 765н «Об утверждении типовых форм документов, необходимых для проведения государственной экспертизы условий труда»

56. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 октября 2021 г. № 757н «Об утверждении формы сертификата эксперта на право выполнения работ, по специальной оценке, условий труда, технических требований к нему, инструкции по заполнению бланка сертификата эксперта на право выполнения работ, по специальной оценке, условий труда и Порядка формирования и ведения реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда»

57. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от

29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»

58. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 декабря 2021 г. № 796 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков по снижению уровней таких рисков»

59. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 771н «Приказ Минтруда России «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»»

60. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»

61. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 мая 2021 г. № 313н «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»»

62. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

63. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 июня 2021 г. № 406н «О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда»

64. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 декабря 2021 г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»

65. Приказ МЧС России от 18.11.2021 №806 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности»

66. Приказ МЧС России от 5 сентября 2021 г. №596 «Об утверждении типовых дополнительных профессиональных программ в области пожарной безопасности»

67. Приказ Минтруда России № 37 от 31 января 2022 г. «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда»

68. Приказ Минтруда России № 36 от 31 января 2022 г. «Об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей»

69. Правила по охране труда

ФОРМА АТТЕСТАЦИИ.

Оценка квалификации производится единовременно. Обучение завершается итоговой аттестацией в форме тестирования, которое включает в себя проверку теоретических знаний, полученных в процессе обучения.

Итоговая аттестация знаний слушателей производится аттестационной (экзаменационной) комиссией. Аттестационная (экзаменационная) комиссия утверждается приказом директора Учебного центра. Аттестация осуществляется в форме тестирования. При успешном прохождение итоговой аттестации выдается протокол.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ.

В учебном процессе для освоения программы применяются сочетание лекционных занятий с самостоятельной работой обучающихся с использованием дистанционных технологий в зависимости от выбранной формы обучение.

Все учебные материалы, рекомендованные для самостоятельного изучения, размещены в открытом доступе на сайте образовательного учреждения. При использовании дистанционной формы обучения, обучающийся самостоятельно знакомится с учебными материалами. При этом он может получить консультации в устной форме (при личном обращении или по телефону), либо направив вопрос в форме обратной связи с сайта или по электронной почте.

По окончанию процесса обучения проводится итоговая аттестация в форме тестирования. Итоговая аттестация знаний слушателей производится аттестационной (экзаменационной) комиссией. Аттестационная (экзаменационная) комиссия утверждается приказом директора Учебного центра. Аттестация осуществляется в форме тестирования. При успешном прохождение итоговой аттестации выдается протокол.