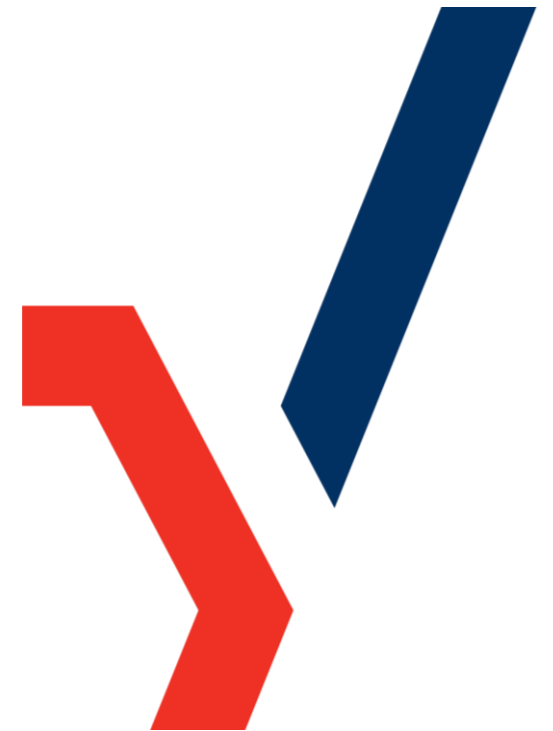


ОХРАНА ТРУДА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ОАО «РЖД»

Учебно – методические материалы
для слушателей

КОРПОРАТИВНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
РЖД



Содержание

1. Правовое регулирование вопросов охраны труда

2. Законодательство по охране труда

- 2.1. Нормативно – правовые акты по охране труда
- 2.2. Понятие принудительного труда
- 2.3. Правила внутреннего трудового распорядка
- 2.4. Рабочее время и время отдыха

3. Основные направления государственной политики в области охраны труда

4. Государственный контроль и надзор за соблюдением требований охраны труда

- 4.1. Федеральная инспекция труда
- 4.2. Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору
- 4.3. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор
- 4.4. Общественный контроль за охраной труда
- 4.5. Корпоративный, производственный контроль

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

- 5.1. Дисциплинарная ответственность

- 5.2. Материальная ответственность
- 5.3. Административная ответственность
- 5.4. Уголовная ответственность

6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

7. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

8. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

9. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА ЖЕНЩИН

10. ОХРАНА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

11. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

12. ФИНАНСИРОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

13. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

- 13.1. Система управления охраной труда
- 13.2. Управление профессиональными рисками в организации
- 13.3. Создание служб охраны труда
- 13.4. Внешняя статистическая отчетность по охране труда
- 13.5. Пропаганда охраны труда

- 13.6. Обучение работников по охране труда
- 13.7. Специальная оценка условий труда
- 13.8. Медицинские осмотры
- 13.9. Средства индивидуальной защиты

14. СПЕЦИАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

- 14.1. Пожарная безопасность
- 14.2. Электробезопасность
- 14.3. Работы повышенной опасности
 - 14.3.1. Работы на высоте
 - 14.3.2. Газоопасные работы
 - 14.3.3. Огневые работы
 - 14.3.4. Порядок производства работ стреловыми самоходными кранами вблизи воздушной линии электропередачи
 - 14.3.5. Требования безопасности при эксплуатации баллонов со сжатыми и сжиженными газами
 - 14.3.6. Допуск к выполнению работ в колодцах, каналах, отстойниках и резервуарах
 - 14.3.7. Требования безопасности при производстве земляных работ

15. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПОСТРАДАВШИХ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

- 15.1. Расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
- 15.2. Расследование и учет профессиональных заболеваний
- 15.3. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

16. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

РАЗДЕЛ I. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ ОХРАНЫ ТРУДА

Понятие охраны труда дается в статье 209 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), согласно которой охрана труда - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Правовые мероприятия заключаются в создании системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда и правовых средств обеспечения их соблюдения, т.е. охраняемых государством под страхом санкций. Эта система правовых норм основывается на Конституции РФ и включает в себя федеральные законы, законы субъектов РФ, подзаконные нормативные акты органов исполнительной власти РФ и субъектов РФ, а также локальные нормативные акты, принимаемые на конкретных предприятиях и в организациях.

Социально-экономические мероприятия включают меры государственного стимулирования работодателей по повышению уровня охраны труда; установление компенсаций и льгот за работу 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 и т.д.

Организационно-технические мероприятия заключаются в организации служб и комиссий по охране труда на предприятиях и организациях в целях планирования и осуществления работы по охране труда, а также обеспечения контроля за соблюдением правил охраны труда; организация обучения руководителей и персонала; информирования работников о наличии (отсутствии) вредных и опасных факторов; специальной оценки условий труда, а также в целях устранения или уменьшения степени воздействия негативных факторов при проведении мероприятий по внедрению новых безопасных технологий, использованию

безопасных машин, механизмов и материалов; повышении дисциплины труда и технологической дисциплины и т.д.

Санитарно-гигиенические мероприятия заключаются в проведении работ, направленных на снижение производственных вредностей с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

Лечебно-профилактические мероприятия включают организацию первичных и периодических медицинских осмотров, лечебно-профилактического питания и т.д.

Реабилитационные мероприятия подразумевают обязанность администрации (работодателей) перевести работника на более легкую работу в соответствии с медицинскими показаниями и т.д.

К иным мероприятиям следует отнести мероприятия, направленные на выполнение требований пожарной безопасности, промышленной безопасности, электробезопасности и прочего в процессе трудовой деятельности работников.

Таким образом, налицо основная задача законодательства об охране труда - установление обязательных для исполнения правил поведения, конечной целью которых является сохранения жизни и здоровья человека во время выполнения им своей трудовой функции.

РАЗДЕЛ II. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ПО ОХРАНЕ ТРУДА

2.1. Нормативно - правовые акты по охране труда

Управление охраной труда осуществляется на четырех уровнях:

- международном;
- федеральном;
- региональном;
- локальном (на уровне организации)

В соответствии с пунктом 4 статьи 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее

правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Основой международного законодательства об охране труда являются:

- Всеобщая декларация прав человека, принятая на третьей сессии Генеральной ассамблеи ООН 10 декабря 1948 г.;
- Европейская социальная хартия (новая редакция) от 3 мая 1996 г.;
- Конвенции и декларации Международной организации труда (МОТ) («О безопасности и гигиене труда и производственной среде» 1981 г. № 155; «О принудительном труде» 1930 г. № 29; «Об упразднении принудительного труда» 1957 г. № 105; «О возмещении трудящимся при несчастных случаях на производстве» 1925 г. № 17; и др.).
- Конституционные принципы законодательства об охране труда закреплены в статьях 7 и 37 Конституции РФ и определяют, что:
 - в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей;
 - устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда;
 - обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан;
 - развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты;
 - каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы;
 - признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральными законами способов их разрешения, включая право на забастовку;

- каждый имеет право на отдых;
- работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.
- к федеральным законам, содержащим нормы охраны труда, относятся:
 - Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ);
 - Гражданский кодекс РФ (ГК РФ);
 - Кодекс об административных правонарушениях РФ (КоАП РФ);
 - Федеральный закон от 24 июля 1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
 - Федеральный закон от 30 марта 1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»;
 - Федеральный закон от 21 июля 1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»;
 - Федеральный закон от 8 августа 2001 № 128-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности и др.

Иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации являются:

- указы и распоряжения Президента Российской Федерации;
- постановления и распоряжения правительства Российской Федерации;
- нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (постановления, распоряжения, приказы министерств и ведомств).

В соответствии со статьей 211 ТК РФ государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ и в законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ об охране труда, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативно-правовых актов об охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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 оборудования;
- разработке технологических процессов;
- организации производства и труда.

В Российской Федерации действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, которые регламентируются ст. 211 ТК РФ. Государственные нормативные требования устанавливают правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процесс их трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования 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 и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Постановлением Правительства «Положение о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» от 27 декабря 2010 г. № 1160 утвержден Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

В соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 2002 г. № 184 - ФЗ «О техническом регулировании» установлены обязательные требования к условиям и порядку разработки, принятия и

применения требований к продукции, а также процессам ее производства, эксплуатации и хранения, перевозки, реализации и утилизации в целях сохранения жизни и здоровья работников, охраны окружающей среды, сохранения имущества работодателя, государственного или муниципального имущества и т.д. Такие требования содержатся в технических регламентах, которые устанавливаются международными или федеральными законами (в исключительных случаях - указами Президента РФ либо постановлениями Правительства РФ).

Все остальные требования, относящиеся к характеристикам продукции и производства, технологий, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации и др., содержатся в национальных стандартах либо в стандартах организаций, которые в свою очередь не должны противоречить техническим регламентам.

Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на два срока.

Государственные нормативные требования охраны труда подлежат пересмотру независимо от установленного срока их действия в следующих случаях:

- при изменении законодательства Российской Федерации по охране труда;
- при изменении межотраслевых правил и инструкций по охране труда;
- при внедрении новой техники и технологий;
- по результатам анализа производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий и катастроф в Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации законодательство об охране труда состоит из Конституций или Уставов субъектов Российской Федерации, законов об охране труда, социальном партнерстве, об объединении работодателей и др.

Нормативные правовые акты по охране труда, принимаемые субъектами Российской Федерации, а также локальные нормативные акты не могут содержать требования, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями, принятыми в государственных нормативных актах.

Локальные нормативные акты по охране труда принимаются работодателем и решают вопросы, не урегулированные нормативными актами Российской Федерации и ее субъектов. К локальным нормативным актам можно отнести:

- коллективные договора и соглашения об охране труда;
- инструкции по охране труда;
- стандарты организаций;
- перечни профессий и работ с повышенными требованиями;
- перечень мест производств и видов работ по наряду-допуску;
- перечень категорий работников, обязанных проходить медосмотры;
- перечни тяжелых работ и работ с вредными (опасными) условиями труда, на которых запрещено (ограничено) применение труда лиц моложе 18 лет (женщин);
- штатное расписание;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положения, приказы и т.д.

Трудовой кодекс не содержит определения понятия локального нормативного акта. Однако существует общепризнанное понятие локального нормативного акта. Им считается нормативный акт в сфере трудовых отношений, действующий в пределах конкретной организации, или деятельности индивидуального предпринимателя

Локальные нормативные акты принимаются работодателями в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Так, Федеральный закон «Об акционерных

обществах» устанавливает, что к компетенции единоличного исполнительного органа ОАО (руководителя) относятся все вопросы руководства его текущей деятельностью, за исключением тех, которые отнесены к исключительной компетенции общего собрания акционеров или совета директоров (наблюдательного совета) общества. Руководитель наряду с другими действиями утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества.

Локальные нормативные акты делятся на два вида: принимаемые работодателем единолично и принимаемые с учетом мотивированного мнения представительного органа работников (например, профсоюза).

Локальные нормативные акты организации, принятые без учета мотивированного мнения представительного органа работников (если его наличие обязательно), являются недействительными и не принимаются.

Мнение представительного органа работников учитывается в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями. Так, ст. 103 ТК РФ устанавливает, что при составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников, а в ст. 190 ТК РФ указано, что правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Коллективный договор, соглашения могут предусматривать принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Локальные нормативные акты должны соответствовать требованиям, предъявляемым к ним ТК РФ. Во-первых, они не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а во-вторых, при принятии локального нормативного акта следует учитывать мнение представительного органа работников, если это предусмотрено ТК, другими

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями. Если эти требования не выполняются, то такие локальные нормативные акты не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Требования охраны труда в ОАО «РЖД» устанавливаются в стандартах ОАО «РЖД», правилах, инструкциях, положениях и других нормативных документах. Структурные подразделения филиалов разрабатывают положения, инструкции по охране труда для работников, исходя из их должности, профессии, вида выполняемой работы и конкретного рабочего места, издают приказы и распоряжения на основании нормативных документов по охране труда ОАО «РЖД».

С 2004 года между администрацией ОАО «РЖД» и представительным органом работников ОАО «РЖД» - Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) заключается коллективный договор (до 2004 года - Отраслевое тарифное соглашение).

В соответствии со ст.40 ТК РФ коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения между работодателем и работниками. Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.92 № 2490-I (в редакции от 29.06.2004 г.).

При определении содержания коллективного договора действует общий принцип свободы сторон при определении круга обсуждаемых вопросов (ст. 24 ТК РФ). Однако это не означает, что свобода сторон безгранична. Во-первых, стороны не могут обсуждать вопросы, отнесенные к ведению государственных органов власти, например, установление порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, порядка приема на работу, привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности и др. (ст. 6 ТК РФ). Во-вторых, содержание коллективного договора зависит от компетенции работодателя по установлению условий труда. В-третьих, коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ).

Примерный перечень вопросов, которые могут найти отражение в коллективном договоре, приведен в ст. 41 ТК РФ. К ним относится установление:

- формы, системы и размеров оплаты труда, механизма индексации заработной платы, стимулирующих выплат, доплат, правил оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, и т.п. (при этом необходимо учитывать компетенцию работодателя и положения ТК РФ об оплате труда - ст. ст. 134, 135, 139, 143, 144, 147, 149, 152, 154, 158 ТК);

- дополнительных гарантий занятости, в том числе условий увольнения работников по обстоятельствам, не связанным с виновным поведением работников, обеспечения переобучения работников и т.п.;

- вида рабочего времени, его продолжительности, режима;

- времени отдыха, включая перерывы, выходные дни, отпуска (основные и дополнительные), порядок их предоставления;

- обязательств работодателя по обеспечению охраны труда и экологической безопасности;

- дополнительных гарантий обеспечения трудовых прав и законных интересов работников при приватизации предприятия, его реорганизации, банкротстве и других обстоятельствах, которые могут повлечь неблагоприятные последствия для работников;

- дополнительных гарантий и льгот для работников, включая дополнительное медицинское страхование (обслуживание), обеспечение жильем, выплату пособий, оплату лечения, оздоровления и отдыха работников и членов их семей, частичную или полную оплату питания работников;

- правил осуществления сотрудничества работодателя и представительного органа работников (порядок проведения консультаций, получения информации, осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, обеспечение условий деятельности представительного органа работников и т.п.).

Этот перечень не является обязательным, он лишь дает представление о том, какие проблемы могут быть предметом обсуждения при заключении коллективного договора. Тем более он не является исчерпывающим - стороны могут определить другие актуальные в данной организации (у индивидуального предпринимателя) вопросы организации трудовой деятельности и охраны трудовых прав.

В коллективном договоре может быть предусмотрено и обязательство работников воздержаться от объявления забастовки в том случае, если работодатель выполняет условия коллективного договора.

Статья 43 ТК РФ предоставляет сторонам коллективного договора право выбора. Они могут установить, что коллективный договор вступает в действие со дня его подписания или с любого дня, специально оговоренного в самом договоре. Например, коллективный договор подписан 20 декабря 2016 г., однако в пункте о сроке его действия установлено, что он вступает в силу 1 января 2017 г. и действует до 31 декабря 2019 г.

Надо обратить внимание на то, что ни от каких иных обстоятельств, кроме соглашения сторон, дата вступления коллективного договора в силу не зависит. Например, нельзя ставить вступление договора в силу в зависимость от факта (и даты) прохождения уведомительной регистрации (ст. 50 ТК).

Коллективный договор, заключаемый работодателем и работниками организации, распространяется на всех работников организации независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в том числе режима работы, характера трудовой связи. В частности, коллективный договор распространяется на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный трудовой договор, и т.п. Аналогично коллективный договор, заключенный в обособленном структурном подразделении, распространяется на всех работников соответствующего структурного подразделения.

Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу, после его заключения.

Сторонами коллективного договора в соответствии со ст. 40 ТК РФ являются работодатель и работники. Стороны принимают на себя обязательства и пользуются определенными правами, предусмотренными коллективным договором.

Как правило, работодатель, заключающий коллективный договор, является юридическим лицом, хотя ТК допускает проведение коллективных переговоров и с индивидуальным предпринимателем (ст. 40 ТК РФ).

Работодатель выступает стороной коллективного договора и в том случае, когда договор заключается в филиале или представительстве.

Работники как сторона коллективного договора могут выступать исключительно через своих представителей. Такими представителями закон признает первичную профсоюзную организацию или иных представителей, избираемых работниками (ст. 29 ТК РФ).

Указанная норма должна применяться с учетом законодательства о профессиональных союзах и распространившейся практики создания профсоюза работников организации.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» не дает определения понятия «профессиональный союз», хотя определяет такие термины, как «первичная профсоюзная организация», «общероссийский профсоюз» и др. (ст. 3 Закона). Таким образом, различие между первичной профсоюзной организацией какого-либо профсоюза и профессиональным союзом работников организации на законодательном уровне не определено.

Статья 4 Закона предусматривает, что права профсоюзов и гарантии их деятельности, закрепленные Законом, распространяются на все первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации), а также на образованные ими профсоюзные органы и на профсоюзных представителей в пределах их полномочий, а ст. 13 Закона предоставляет право на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников профсоюзам, их объединениям (ассоциациям), первичным профсоюзным организациям и их органам.

Таким образом, надо признать, что интересы работников организации в системе социального партнерства может представлять как первичная профсоюзная организация, так и профсоюз работников организации.

В том случае, когда профсоюз (первичная профсоюзная организация) не создан или ни одна из профсоюзных организаций не объединяет большинство работников и не уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве, в соответствии со ст. 31 ТК на общем собрании (конференции) работников организации может быть избран иной представитель (представительный орган).

Приложениями к коллективному договору могут быть:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- план мероприятий по охране труда;
- список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;
- перечень работ, связанных с легкосмываемыми и трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями, на которых работникам выдаются смывающие средства;
- перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительному и периодическому медицинскому осмотру

В коллективном договоре ОАО «РЖД» на 2017-2019 годы отражены вопросы улучшения условий и охраны труда, особое внимание уделяется выплатам единовременных пособий, связанных с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями.

Выплачиваются в равных долях лицам, которые на момент гибели работника имеют право на страховое возмещение в соответствии со статьей 7 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» единовременную компенсацию морального вреда в размере не менее двадцати четырех среднемесячных заработков погибшего и иное.

Детям погибшего работника до достижения ими 18 лет выплачивается ежемесячное пособие в размере 3500 рублей (при получении им впервые образования в высших и средних учебных заведениях железнодорожного транспорта очно на весь период обучения до достижения возраста 24 лет).

При установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания ему выплачивается единовременную компенсацию морального вреда в размере в зависимости от группы инвалидности не менее: 1 группа – девяти среднемесячных заработков Работника, 2 группа – шести среднемесячных заработков Работника, 3 группа – трех среднемесячных заработков работника за исключением несчастных случаев с работниками, находившимися в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Работающим инвалидам предоставляются путевки на лечения по медицинским показаниям.

2.2. Понятие принудительного труда

ТК РФ, реализуя Конституционное положение о запрещении принудительного труда, содержит специальную статью о принудительном труде. В ней дается и определение понятия принудительного труда. Согласно ст. 4 ТК 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. Это определение понятия принудительного труда соответствует формулировкам Конвенции МОТ N 29 «О принудительном или обязательном труде». Вместе с тем ТК РФ расширил понятие принудительного труда по сравнению с международно-правовыми нормами. Статья 4 ТК РФ предусматривает, что к принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания

(насильственного воздействия), хотя в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он вправе от нее отказаться.

Такое право у работника возникает, во-первых, при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере, во-вторых, при возникновении непосредственной угрозы для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Расширение понятия принудительного труда усиливает гарантии соблюдения трудовых прав работников, дает им право приостановить выполнение своих трудовых обязанностей (ст. 142 ТК РФ) или отказаться от такой работы (ст. 379 ТК).

Запрещая принудительный труд, ст. 4 ТК РФ перечисляет виды работ, которые не считаются принудительным трудом. Это перечисление начинается с работы, которая выполняется в порядке несения воинской службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы. Не считается принудительным трудом работа, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами. ТК не относит также к принудительному труду работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясение, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Перечень работ, которые не могут считаться принудительным трудом, ст. 4 ТК завершает работами, выполняемыми в порядке исполнения вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров. К таким работам относятся исправительные, обязательные работы, а также работы, выполняемые при осуждении к лишению свободы.

2.3. Правила внутреннего трудового распорядка

В соответствии со ст.189 ТК РФ Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ). Принятие Правил внутреннего трудового распорядка - это обязанность, а не право работодателей. Согласно ст. 190 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Учет мнения представительного органа работников осуществляется в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для лиц, состоящих в трудовых отношениях, т.е. работников и работодателей, а также в равной степени для штатных и внештатных работников, совместителей и лиц, занятых неполную рабочую неделю или неполный рабочий день.

Работодатель обязан ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись при приеме на работу. Недоказанность ознакомления работника с требованиями в области дисциплины труда, действующими у работодателя, освобождает работника от ответственности за их нарушение.

Наряду с правилами внутреннего трудового распорядка на железнодорожном транспорте для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине. В соответствии с ч. 5 ст. 189 ТК РФ уставы и положения о дисциплине устанавливаются федеральными законами.

Уставы и положения о дисциплине предусматривают повышенные требования к отдельным категориям работников, нарушение которых может повлечь за собой тяжелые последствия. Так, Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденным Постановлением Правительства РФ, предусмотрено, что нарушение дисциплины на железнодорожном транспорте создает

угрозу жизни и здоровью людей, безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, а также приводит к невыполнению договорных обязательств.

Положения и уставы о дисциплине обязательны для тех работников, которые подпадают под их действие в соответствии с этими или специальными нормативными правовыми актами. Так, согласно Положению о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации оно распространяется на всех работников организаций железнодорожного транспорта независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, в том числе на работников аппарата управления ОАО «Российские железные дороги».

2.4. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст.91 ТК РФ).

Продолжительность и виды рабочего дня установлены Трудовым кодексом РФ. Нормальная продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю.

Сокращенным рабочим временем считается установленное для определенной категории работников законом или коллективным договором рабочее время меньшей продолжительности по сравнению с полным рабочим временем, определенным правилами внутреннего трудового распорядка для работников данной организации.

Оплата труда в условиях сокращенного рабочего времени, как правило, производится как за полное рабочее время. Исключение установлено для работников, не достигших возраста 18 лет. Несмотря на то, что для них установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, заработная плата им согласно

ст. 271 ТК РФ выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. фактически как за неполное рабочее время. Однако работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается статьей 92 ТК РФ. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I и II группы;
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст.94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, от 16 до 18 лет - 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа;
- для инвалидов - в соответствии с медицинскими показаниями.

Коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиям труда, но не более предельной продолжительности рабочего времени:

- при 36 - часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30 часовой - рабочей неделе и менее - до 8 часов.

В соответствии со ст. 96 ТК ночным считается время с 22 до 6 часов. Продолжительность работы работников накануне праздников сокращается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

Допускается на сменных работах дневная продолжительность при шестидневной рабочей неделе, когда это необходимо по условиям труда.

К работе в ночные часы не допускаются несовершеннолетние и беременные женщины. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей – инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) (ст. 93 ТК РФ) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также для лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Следует иметь в виду, что неполное рабочее время может быть установлено также в случае угрозы массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда в организации. Однако это делается не по просьбе работника, а по инициативе работодателя в

одностороннем порядке и только в соответствии с правилами, установленными ст. 74 ТК РФ. Неполное рабочее время вводится в таких случаях на срок не более 6 месяцев в целях сохранения рабочих мест.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Работник имеет право заключать трудовой договор с другим работодателем на условиях внешнего совместительства. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ). Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта и связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных ситуаций, 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.

В некоторых случаях привлечение работников к сверхурочным работам допускается с учетом мнения выборного органа профсоюза (либо другого представительного органа работников).

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 101). Статья 101 ТК РФ указывает на эпизодическое привлечение работника к выполнению работы за пределами установленного для него рабочего времени, однако не предусматривает максимальной продолжительности такой работы. Вместе с тем надо иметь в виду, что выполнение работниками с ненормированным рабочим днем работы сверх установленной нормы рабочего времени не должно превращаться в систему.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее 3 календарных дней.

Сменная работа производится в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие. Работа в течение 2 смен подряд запрещается.

В организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и т.д.) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами отдыха являются:

- перерывы во время рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых не менее 42 часов);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Перерыв для отдыха и питания рабочим и служащим предоставляется продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут. Перерыв не включается в рабочее время (ст. 107 ТК РФ).

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных технологических перерывов (ст.108 ТК РФ). Виды таких работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, другим работникам в необходимых случаях предоставляются перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха.

Выходные дни:

2 дня при пятидневной рабочей неделе;

1 день при шестидневной рабочей неделе;

при привлечении рабочих и служащих к работе в выходные и праздничные дни предоставляется другой день отдыха в различные дни недели в организациях, приостановка работы в которых в выходные и праздничные дни невозможна по производственным условиям.

В статье 112 ТК РФ приведен перечень нерабочих праздничных дней.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Установлено, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя. В случаях, предусмотренных ТК, работодатель обязан по заявлению работника предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя. До истечения 6 месяцев непрерывной работы (т.е. авансом) ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК).

До истечения 6 месяцев ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и в других случаях, предусмотренных ТК или иным федеральным законом. Например, мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК); работникам, которые в соответствии с федеральным законом имеют право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время, например, участникам Великой Отечественной войны, инвалидам войны, ветеранам боевых действий, в том числе и инвалидам (см. ст. ст. 14 - 20, 22 Федерального закона «О ветеранах»).

Следует иметь в виду, что при предоставлении отпуска авансом закон не устанавливает какой-либо минимальной продолжительности работы у данного работодателя. Поэтому, например, если женщине, проработавшей в организации 1 месяц, предоставлен отпуск по беременности и родам, она вправе потребовать предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска непосредственно после окончания этого отпуска.

Согласно ч. 1 ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок:

- при временной нетрудоспособности работника в период отпуска (имеется в виду нетрудоспособность только самого работника);
- при исполнении работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы (например, обязанности присяжного заседателя, участие в работе избирательных комиссий, военные сборы) (см. ст. 170 ТК РФ);
- в других случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работник решает продлить отпуск в связи с указанными обстоятельствами, то он должен известить об этом работодателя. Работодатель не вправе отказать работнику в продлении отпуска.

Если работник хотел бы в связи с указанными обстоятельствами вместо продления отпуска перенести его на другой срок, он также должен поставить об этом в известность работодателя. Работодатель не вправе отказать работнику в перенесении отпуска на другой срок. Однако срок, на который переносится отпуск, определяет сам работодатель. Вместе с тем при определении срока, на который переносится отпуск, работодатель обязан учитывать пожелание работника.

Предусмотренные ТК РФ правила о продлении отпуска обеспечивают работнику возможность использовать отпуск в соответствии с его назначением, т.е. для отдыха.

Работодатель обязан по письменному заявлению работника перенести ему ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок в двух случаях:

- во-первых, если работнику своевременно, т.е. не позднее чем за 3 дня до начала отпуска, не была произведена оплата за время этого отпуска;

- во-вторых, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели до его начала (ч. 2 ст. 124 ТК РФ). При этом работодатель должен согласовать с работником срок, на который переносится его отпуск.

Полагающийся работнику ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год только в исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации. Перенесение отпуска на следующий рабочий год в указанных случаях допускается только с согласия работника. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

В соответствии с ч. 4 ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд независимо от характера возникших обстоятельств.

Работникам в возрасте до 18 лет, а также занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно.

Ежегодный оплачиваемый отпуск согласно ч. 1 ст. 125 ТК РФ может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. Инициатива разделения отпуска обычно исходит от работника, но согласие работодателя необходимо.

Вопрос об использовании отпуска по частям может решаться как при составлении графика ежегодных отпусков на календарный год, так и непосредственно при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

Закон не устанавливает, на сколько частей можно делить отпуск. В принципе, по соглашению сторон его можно разделить на несколько частей, но при этом необходимо, чтобы хотя бы одна часть этого отпуска была не менее 14 календарных дней. Иными словами, на части может быть разделена та часть отпуска, которая превышает 14 календарных дней. В основу такого правила положены требования международных норм о труде, и в частности Конвенции МОТ N 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936), ратифицированной нашим государством.

Предоставляя отпуск работнику по частям, работодатель вместе с тем должен иметь в виду, что чрезмерное дробление отпуска нецелесообразно, так как в противном случае за короткий срок работник не сможет полноценно отдохнуть и восстановить силы.

Наряду с этим трудовое законодательство сохраняет действующую систему дополнительных отпусков.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами (ст.116 ТК РФ).

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

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником.

В зависимости от категории работников продолжительность этого отпуска может составлять от 14 до 60 календарных дней в году (ст.128).

Работодатель может отозвать работника из отпуска, если это необходимо по тем или иным производственным нуждам. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Закон не

оговаривает форму такого согласия. Однако в целях предотвращения возможных недоразумений целесообразно получить письменное согласие работника на отзыв из отпуска.

В свою очередь работник вправе отказаться выходить на работу до окончания срока отпуска, и такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины. На это обстоятельство специально обращено внимание в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, который указал, что, учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия, отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (п. 37).

Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором по договоренности сторон указывается, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска. По выбору работника она должна быть предоставлена ему в удобное для него время в текущем рабочем году или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не могут быть отозваны из ежегодного отпуска работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если даже они дают на это свое согласие.

В целях рационального использования работниками полагающихся им дней ежегодного оплачиваемого отпуска, и прежде всего длительного, а также с учетом потребностей современной практики в ТК РФ включена норма, позволяющая заменять часть ежегодного отпуска денежной компенсацией.

В соответствии с ч. 1 ст. 126 ТК РФ денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, и только в случае, если о такой замене просит сам работник, а работодатель не возражает против этого. Причем просьба работника о замене части отпуска денежной компенсацией должна быть выражена в письменной форме (в заявлении).

При этом следует иметь в виду, что при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут

быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Например, работнику предоставляется отпуск за 2 рабочих года. Общая продолжительность отпуска составляет 56 календарных дней. В таком случае замена части этого отпуска денежной компенсацией не может быть произведена, так как за каждый рабочий год продолжительность отпуска не превышает 28 календарных дней. В такой ситуации работнику должен быть предоставлен в натуре весь суммированный отпуск, т.е. 56 календарных дней.

Часть 3 ст. 126 ТК РФ предусматривает определенную категорию работников, которым замена отпуска или части его денежной компенсацией не допускается, в том числе и по их письменной просьбе.

К таким работникам относятся: беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет. Им ежегодный оплачиваемый отпуск (включая основной ежегодный отпуск и все ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска) должен предоставляться в натуре ежегодно.

Некоторые ограничения в замене ежегодного отпуска денежной компенсацией установлены и для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени условий труда либо к опасным условиям труда, составляет 7 дней. На основании коллективного договора, а также с письменного согласия работника, оформленного отдельным соглашением к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную

продолжительность (7 дней) может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, в размерах и на условиях, определенных коллективным договором.

Что касается ежегодного основного отпуска и других ежегодных дополнительных отпусков (помимо дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), то их замена денежной компенсацией может производиться по общим правилам, установленным ч. ч. 1 и 2 ст. 126 ТК РФ. Например, работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Отпуск состоит: из основного ежегодного отпуска - 28 календарных дней; дополнительного ежегодного отпуска за многосменный режим работы - 6 календарных дней и отпуска за работу во вредных условиях - 8 календарных дней. По письменному заявлению работника денежной компенсацией в данном случае может быть заменена часть отпуска, составляющая 6 календарных дней и 1 день за вредные условия труда.

Вынужденные отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены. В случае, если работник не по своей не может исполнять обязанности, предусмотренные заключенным с ним трудовым договором, работодатель обязан, в соответствии со статьей 157 ТК РФ, оплатить время простоя в размере не ниже 2/3 средней заработной платы. Если оплата времени простоя не по вине работников работодателем не производится, то работники вправе обжаловать действия работодателя в комиссию по трудовым спорам или в суд.

РАЗДЕЛ III. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Государственная политика в области охраны труда определена Конституцией Российской Федерации, в статье 210 ТК РФ, трудовым законодательством и другими законодательными актами.

Основные направления государственной политики следующие:

- признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников;

- установление одинаковых нормативных требований по охране труда для организаций всех форм собственности и ведомственной подчиненности;
- принятие и реализация федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- установление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства и других требований охраны труда;
- обязательное расследование несчастных случаев, установление льгот за работы с вредными и опасными условиями труда;
- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание здоровых и безопасных условий труда, применение экономических санкций за нарушения;
- принятие и реализация законодательной базы по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- защита интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание, а также членов их семей;
- подготовка специалистов в области охраны труда;
- установление государственной статистической отчетности об условиях труда, о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- создание и обеспечение действия единой информационной системы охраны труда и др.

Основные направления политики в области охраны труда в ОАО «РЖД»:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе производственной деятельности;
- соблюдение федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, требований нормативных документов ОАО «РЖД» по охране труда, а также выполнение коллективных договоров и программ улучшения условий и охраны труда;

- содействие общественному контролю соблюдения прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- координация деятельности железных дорог, других филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» и взаимодействие их с дочерними обществами по вопросам охраны труда;
- разработка и внедрение прогрессивных и безопасных технических средств, оборудования и технологических процессов, средств механизации и автоматизации, направленных на вывод работников из опасных зон, устранение ручного труда;
- обеспечение такого уровня охраны труда, при котором риск возникновения несчастных случаев на производстве и аварий минимален;
- повышение безопасности труда работников при перевозке грузов и пассажиров железнодорожным транспортом;
- непрерывное совершенствование СУОТ;
- формирование и поддержание высокого имиджа и репутации ОАО «РЖД» в вопросах охраны труда на российском и международном транспортных рынках.

РАЗДЕЛ IV ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

4.1. Федеральная инспекция труда

В соответствии со статьей 353 ТК РФ государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет Федеральная инспекция труда.

Государственный надзор и контроль за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной

инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют:

федеральные органы исполнительной власти;

органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации

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

Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда) (ч.1 ст.354 ТК РФ).

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации.

Федеральная инспекция труда в своей деятельности руководствуется:

- Конституцией РФ;

- федеральными законами;
- указами и распоряжениями Президента РФ;
- постановлениями и распоряжениями Правительства РФ.
- Основные задачи Федеральной инспекции труда:
- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не попадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с правоохранительными органами, с федеральными органами исполнительной власти, с органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления. Объединениями работодателей и объединениями профессиональных союзов, другими государственными и общественными организациями.

Основные полномочия Федеральной инспекции труда (ст.356 ТК РФ):

- осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий;

- осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;
- направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;
- осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет работодателей;
- осуществляется надзор и контроль за соблюдением 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;
- иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Основные полномочия государственных инспекторов труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.357 ТК РФ):

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в

целях проведения инспекций организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, 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 РФ, 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 отстранении их от должности в установленном порядке;

- выдавать предписания об отстранения 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 знаний требований охраны труда;

- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий и иное.

Государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения 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.

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя. Если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля (ст.360 ТК РФ).

Статья 361 ТК РФ предусматривает право работников и работодателей на обжалование решений государственного инспектора труда. Обжалование осуществляется соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда РФ обжалуются в суд.

Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с правоохранительными органами, с федеральными органами исполнительной власти, с органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления. Объединениями работодателей и объединениями профессиональных союзов, другими государственными и общественными организациями.

4.2. Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору

Наряду с Федеральной инспекцией труда к числу специальных уполномоченных государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства по охране труда, относится Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор).

В области промышленной безопасности Ростехнадзор осуществляет контроль и надзор за соблюдением требований промышленной безопасности при проектировании, строительстве, эксплуатации, консервации и ликвидации опасных производственных объектов, монтаже, наладке, обслуживании и ремонте технических устройств, применяемых на опасных производственных объектах, транспортировании опасных веществ на опасных производственных объектах.

4.3. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор

В соответствии со статьей 368 ТК РФ государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и

правил осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Работники федерального органа исполнительной власти осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения, при осуществлении надзора за соблюдением работодателями перечисленных в части первой настоящей статьи норм и правил независимы и подчиняются только закону.

Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным осуществлять государственный санитарно-эпидемиологический надзор в Российской Федерации, являются Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) и ее территориальные органы, созданные в установленном порядке для осуществления государственного санитарно-эпидемиологического надзора в субъектах Российской Федерации, муниципальных образованиях и на транспорте.

Руководитель Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия населения (Роспотребнадзора) - главный государственный санитарный врач Российской Федерации.

Должностные лица, осуществляющие государственный санитарно-эпидемиологический надзор в Российской Федерации, обладают полномочиями, установленными статьями 50, 51 и 52 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

4.4. Общественный контроль за охраной труда

Важную роль в общественном контроле за охраной труда играют профессиональные союзы.

Статья 370 ТК РФ предоставляет профсоюзам право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

В федеральном законе от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в ст.20 установлено, профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных

программ по вопросам охраны труда, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда.

Профсоюзы осуществляют профсоюзный контроль за состоянием охраны труда через свои органы, уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда. В этих целях они имеют право беспрепятственно посещать организации, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда на производстве, возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе, а также по другим вопросам охраны труда в соответствии с федеральным законодательством.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, профессиональные союзы и их объединения создают правовые и технические инспекции профсоюзов, которые наделяются полномочиями в соответствии с положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов вправе:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда и т.д.

Профсоюзы, иные уполномоченные работниками представительные органы или трудовые коллективы организуют выборы уполномоченных в структурных подразделениях или в организации в целом. Выборы уполномоченных рекомендуется проводить на общем собрании трудового коллектива подразделения на срок не менее 2 лет. При наличии в организации нескольких профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов - каждому из них должно быть предоставлено право выдвигать кандидатуры на выборы уполномоченных.

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

4.5. Корпоративный, производственный контроль

Данный вид контроля является «внутренним», организованным работодателями соответствующего уровня ОАО «РЖД» - дороги, Центральной дирекции, региональной дирекции, структурного подразделения.

В ОАО «РЖД» контроль за состоянием охраны труда осуществляется Департаментом охраны труда и промышленной безопасности, руководителями и специалистами подразделений аппарата управления ОАО «РЖД», центральных дирекций, других филиалов и структурных подразделений, органов управлений структурных подразделений железных дорог, НБТ, ДИ, ДИБТ и региональных дирекций.

Внутренний аудит проводят по основным элементам СУОТ в соответствии с разработанными программами. Организацию аудита осуществляет ЦБТ.

В филиалах и структурных подразделениях ОАО «РЖД» аудит проводят лица, имеющие практический опыт работы и прошедшие специальную подготовку (обучение).

Комплексные проверки в филиалах проводит Департамент охраны труда и промышленной безопасности по распоряжению, утверждаемым вице-президентом ОАО «РЖД» с привлечением в состав комиссий специалистов НБТ и дирекций.

Комплексные проверки в региональных дирекциях и их структурных подразделениях проводятся центральной дирекцией не реже одного раза в пять лет по планам, утверждаемым руководителем центральной дирекции.

ЦДИ проводит комплексные проверки в ДИ и их структурных подразделениях - 1 раз в 5 лет. Комплексные проверки региональные дирекции в своих структурных подразделениях проводят по планам, утверждаемым руководителем региональной дирекции не реже одного раза в три года. ДИ в службах и их структурных подразделениях проводят проверки по планам, утверждаемым начальником дирекции инфраструктуры один раз в три года по каждому хозяйству.

Комплексные проверки проводятся с целью установления действительного положения дел с организацией работы по охране труда и профилактике производственного травматизма в подразделении. Для проведения комплексных проверок на соответствующем уровне создаются комиссии из руководителей и специалистов охраны труда, в работе комиссий могут участвовать представители органов государственного и общественного контроля.

О проведении комплексной проверки (а также плановой целевой проверке) не позднее, чем за две недели до ее начала издается распоряжение, в котором определяются состав комиссии, объект и сроки проведения проверки. Результаты комплексной (целевой) проверки оформляются актом.

Руководитель проверенного структурного подразделения по результатам комплексной (целевой) проверки в течение двух недель проводит совещание по рассмотрению акта проверки, разрабатывает мероприятия по устранению выявленных недостатков, определяет сроки их выполнения, ответственных исполнителей, заслушивает ответственных работников и руководителей проверенных подразделений о принятых мерах и хода устранения выявленных нарушений, издает приказ по итогам рассмотрения материалов проверки. Копии материалов представляются проверяющим.

Целевые проверки в филиалах и их структурных подразделениях ОАО «РЖД» проводятся ЦБТ по распоряжению вице-президента ОАО «РЖД».

В региональных дирекциях и их структурных подразделениях целевые проверки проводят руководители и специалисты по охране труда центральных дирекций по решению руководителей центральных дирекций и по представлению ЦБТ.

Целевые проверки в ДИ и их структурных подразделениях проводят руководители и специалисты ЦДИ.

Целевые проверки проводятся по наиболее важным вопросам охраны труда на основании результатов ежегодных статистических отчетов, анализа производственного травматизма и состояния охраны труда, а также по приказам, распоряжениям ОАО «РЖД», дороги, по указанию руководства дороги, служб, дирекций, отделений, центров, службы и отделов охраны труда и промышленной безопасности.

Целевые проверки в зависимости от их объема и характера могут проводиться комиссиями или отдельными руководителями и специалистами, которые прошли обучение и проверку знаний по охране труда. Кроме целевых проверок, проводимых по графику, по указанию руководства ОАО «РЖД», руководства дороги, дирекции, центра могут проводиться внеплановые целевые проверки на основании сведений (оперативных данных), поступающих от структурных подразделений дороги, по материалам расследований несчастных случаев, взрывов, пожаров и иным нарушениям требований охраны труда, приведшим к тяжким последствиям.

О проведении внеплановой целевой проверке сообщается руководству проверяемого подразделения в необходимые, для организации проверки сроки, телеграфным указанием или другими средствами связи. Результаты целевой проверки подразделений дороги рассматриваются аналогичным порядком, как и комплексные проверки.

Оперативные проверки проводятся руководителями центральных дирекций ОАО «РЖД», их управлений и служб, региональных дирекций и их служб, филиалов и других структурных подразделений ОАО «РЖД» (всех уровней) - при выезде в подразделения.

Основными задачами проведения оперативных проверок являются: выявление нарушений должностных обязанностей руководителями и специалистами в области охраны труда, состояния условий и охраны труда на рабочих местах, соблюдение работниками требований законов, нормативных правовых актов РФ, нормативных документов по охране труда ОАО «РЖД», дороги, дирекций, а также соответствия производственных процессов требованиям охраны труда.

Руководители структурных подразделений проводят оперативные проверки, согласно порядку, установленного соответствующими локальными документами по контролю в которых должен быть установлен, порядок проведения, рассмотрения и оформления оперативных проверок. Результаты оперативной проверки оформляются записью в журнале, актом, один экземпляр которого передается руководителю проверяемого подразделения для устранения выявленных недостатков, а второй экземпляр остается для контроля у проверяющего. Результаты оперативной проверки рассматриваются у руководителя проверяемого подразделения, а при необходимости - у вышестоящего руководителя. Об устранении недостатков, выявленных оперативной проверкой, руководитель проверяемого подразделения информирует руководителя, проводившего проверку.

Оперативный **контроль за соблюдением работниками мер безопасности при нахождении на железнодорожных путях** проводится порядком, установленным «Положением об организации в ОАО «РЖД» работы по **системе информации «Человек на пути»**.

Система информации «Человек на пути» направлена на предупреждение случаев производственного травматизма по причине наезда подвижного состава на работающих на железнодорожных путях и обеспечение контроля за соблюдением работниками правил нахождения на железнодорожных путях, а также на уменьшение количества случаев, влияющих на ухудшение функционального состояния машиниста и снижение его работоспособности.

Главным функциональным звеном в работе по системе информации «Человек на пути» является локомотивная бригада, осуществляющая действия по предупреждению наездов подвижного состава на работающих на путях и принимающая меры по оповещению дежурного по станции или поездного диспетчера при диспетчерской централизации (далее при ДЦ) об имеющих место нарушениях правил безопасного выполнения работ.

Работники, обслуживающие сооружения и устройства железных дорог и связанные с движением поездов, должны быть одеты в сигнальные жилеты, с нанесенным трафаретом, указывающим принадлежность владельца к соответствующему структурному подразделению.

В системе информации «Человек на пути» должны быть задействованы все работники, участвующие в перевозочном процессе.

Дополнительные направления контроля

Комплексная система оценки состояния охраны труда на производственных объектах (КСОТ-П), внедрена в мае 2015 г.

КСОТ-П это многоступенчатый контроль за состоянием охраны труда в подразделении, который определяет факторы рисков, управление факторами рисков и создания безопасных условий труда.

Целями и задачами КСОТ-П является:

- вовлечение непосредственных исполнителей работ к управлению ОТ;
- выработка у работников поведенческих навыков выявления факторов, которые могут привести к травмам;

- предупреждение случаев производственного травматизма и проф. заболеваний с последующим анализом полученной информации, оценкой факторов рисков и выработкой мер по устранению выявленных нарушений;
- ведение визуального контроля за состоянием ОТ (визуализация состояния охраны труда в подразделении);
- формирование прозрачной системы самоаудита по вопросам создания безопасных условий труда в структурных подразделениях с балльной оценкой по каждому критерию;
- оценка факторов рисков и несоответствий (нарушений) в области ОТ на рабочих местах и выработка мероприятий по их минимизации.

Порядок проведения КСОТ-П

1. Ежедневный контроль по КСОТ-П проводит непосредственный руководитель работ (1 уровень контроля). Выявленные замечания заносятся в ведомость несоответствий (руководителями смены, а так же любым работником смены). По окончании смены непосредственный руководитель работ закрашивает ячейку в бланке визуализации «КСОТ-П» соответствующим цветом согласно Перечню несоответствий. Бланк «КСОТ-П» может закрашиваться красным (**ОПАСНОСТЬ**), оранжевым (**ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ**), желтым (**ВНИМАНИЕ**), синим (**МИКРОТРАВМЫ**) или зеленым цветом (**ОТСУТСТВИЕ НАРУШЕНИЙ**), соответствующим выявленному замечанию.

После устранения нарушения в ведомости делается отметка о выполнении. Копии Ведомостей направляются специалисту по охране труда структурного подразделения до 5 числа каждого месяца и хранятся в отдельной папке в течении года следующего за отчетным. Визуальное представление состояния охраны труда на производственном участке. 1 ступень

2. Ежемесячный контроль проводит руководитель производственного подразделения (мастер, начальник ПТО) с участием уполномоченного лица по охране труда. По результатам проверки руководитель подразделения заполняет контрольный лист № 1 с отражением в нем замечаний до 5 числа месяца, следующего за отчетным. В графе «Соответствие требованиям охраны труда» делает следующую отметку:

- «ДА» (или +) при наличии оцениваемого фактора в полном объеме;
- «НЕТ» (или -) при отсутствии одного из показателей оцениваемого фактора;

Контрольные листы № 1 хранятся у руководителя производственного подразделения в течение года в одной папке с Ведомостями несоответствий ежесменного контроля, копия контр. листа №1 предоставляется специалисту по охране труда.

Проверяют:

- своевременность, журналы инструктажей работников по охране труда;
- наличие инструкций по ОТ, перечней рабочего инструмента, тех. процессов и схем служебных проходов;
- состояние маршрутов служебного и технологического проходов;
- уровень освещенности рабочих территорий;
- исправность двухсторонней парковой связи, стационарной и носимых радиостанций;
- обеспеченность работников исправным инструментом, осветительными фонарями;
- СИЗ;
- наличие знаков безопасности, плакатов, сигнальной разметки, и предупреждающей окраски;
- защитных, сигнальных и противопожарных средств и устройств, контрольно-измерительных приборов;
- исправность электрооборудования, соблюдение работниками правил электробезопасности;
- обеспечение безопасности в служебно-технических помещениях (тепловой режим, освещенность, ограждения оборудования, механизмов, свобода проходов);
- соблюдение работниками при нахождении на ж.д. путях мер безопасности, регламента переговоров, ОТ;
- проведение ежедневного (ежесменного) контроля КСОТ-П;

- обеспеченность работников санитарно-бытовыми помещениями и их содержание;
- ограждение и обозначение негабаритных мест и других опасных зон;
- соблюдение режима труда и отдыха, трудовой дисциплины;
- другие вопросы ОТ.

3. Ежеквартальный контроль - осуществляется комиссионно под председательством руководителя структурного подразделения или его заместителей с участием представителя проф. органа, специалиста по ОТ и обязательно в присутствии руководителя данного подразделения, не реже одного раза в три месяца с охватом всех произв. подразделений по графику.

Проверяют перечень вопросов, соответствующих 3 ступени контроля. По результатам проверки заполняется контрольный лист № 2, аналогично контр. листу №1. Контрольные листы № 2 хранятся у специалиста по ОТ в течение года. Рассмотрение итогов ежеквартального контроля проводит начальник структурного подразделения ежемесячно на планерном совещании.

Ежеквартально проверяют:

- организацию обучения по ОТ и проверки знаний требований ОТ;
- содержание рабочих мест, оборудования и инструмента;
- организацию электробезопасности;
- организацию пожарной безопасности;
- соблюдение работниками мер безопасности по ОТ;
- осуществление контроля за состоянием охраны труда;
- обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и средствами защиты;
- санитарно-бытовое обеспечение;
- другие вопросы ОТ.

Контроль и надзор за обеспечением безопасной эксплуатацией и техническим состоянием электроустановок структурных подразделений осуществляется работниками службы и отделов охраны труда

и промышленной безопасности, в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД», при проведении комплексных, целевых проверок по охране труда, а также отдельных целевых и оперативных проверках по вопросам электробезопасности.

При проведении контроля необходимо использовать систему предупредительных талонов, которые предназначены для повышения персональной ответственности и упорядочения контроля за соблюдением требований охраны труда работниками, при исполнении служебных обязанностей.

Весенние и осенние смотры состояния зданий и сооружений проводятся порядком, установленным СТО РЖД 09.012-2016 «Система управления эксплуатацией административно-бытовых и производственных зданий ОАО «РЖД». Основные положения», введенного распоряжением ОАО «РЖД» от 27 декабря 2016 г. №2716 р.

Осенние осмотры состояния зданий и сооружений дополнительно проводятся с учетом требований «Инструкции о порядке подготовки к зиме жилых и служебно-технических зданий, объектов социальной сферы, водоснабжения, водоотведения и котельного хозяйства, ОАО «РЖД» от 7 сентября 2017 г. № 1819/р.

Дата окончания подготовки к зиме объектов железнодорожного транспорта определяется организацией с учетом завершения всех работ в сроки, но не позднее: для северных и восточных районов - 1 сентября, центральных - 15 сентября, южных - 1 октября.

РАЗДЕЛ V. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 419 ТК РФ определяет виды ответственности за нарушение требований трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются:

- к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленной федеральными законами.

Кроме того, в ст.362 ТК РФ закреплено, что руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами

5.1. Дисциплинарная ответственность

Дисциплинарный проступок – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Дисциплинарная ответственность – это вид юридической ответственности, заключающийся в наложении на работника дисциплинарных взысканий работодателем. Это одна из правовых форм воздействия на нарушителей дисциплины.

Статья 192 ТК РФ предусматривает возможность применения следующих **видов дисциплинарного взыскания**:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.
- При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться:
- тяжесть совершенного проступка;
- обстоятельства, при которых он был совершен.

Основанием для наложения взыскания является обязательное наличие вины работника. Не будет нарушением невыполнение работником такого требования работодателя, которое может быть выполнено только с согласия работника. К примеру, работодатель не вправе наказать работника за невыход из

отпуска до его окончания, хотя необходимость в досрочном выходе работника была. Привлекать работника к ответственности можно только за невыполнение возложенных именно на него трудовых обязанностей.

Кроме того, статья 193 ТК РФ определяет порядок применения дисциплинарных взысканий.

Во-первых, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Во-вторых, дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. В указанный период не засчитываются:

- время болезни работника;
- пребывание его в отпуске;
- время, необходимое на учет мнения представительного органа работников.

В-третьих, дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

В-четвертых, за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

В-пятых, приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени его отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Учитывая важность отношений по обеспечению охраны, безопасности и гигиены труда, законодателем в ТК РФ в п.6 части первой ст.81 в качестве дисциплинарного взыскания предусмотрено увольнение в

случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

К дисциплинарной ответственности могут быть привлечены помимо рядовых работников и должностные лица организации, в чьи обязанности входит обеспечение безопасных условий труда в организации, за неисполнение или ненадлежащее исполнение этих обязанностей.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года. По истечении этого срока работник считается ненаказанным, если за это время к нему не было применено новое дисциплинарное взыскание. Применение в течение срока действия дисциплинарного взыскания нового дисциплинарного взыскания влечет исчисление годичного срока со дня применения последнего дисциплинарного взыскания. Оно может быть снято также до истечения года по собственной инициативе работодателя, по ходатайству непосредственного руководителя, по просьбе самого работника.

5.2. Материальная ответственность

Материальная ответственность – это возмещение материального ущерба (вреда), причиненного виновной стороной в трудовом правоотношении (работником или работодателем).

В зависимости от того, кто нанес ущерб, различают материальную ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя, и материальную ответственность работодателя за вред, причиненный работнику.

Материальная ответственность работника

Одной из трудовых обязанностей работника является его обязанность бережно относиться к имуществу предприятия (учреждения). И если он в процессе трудовой деятельности причиняет вред, то обязан его возместить.

Ограниченная материальная ответственность, как правило, налагается на работника за причиненный вред. Это связано с тем, что законодатель принимает во внимание тот факт, что, во-первых, работник, исполняя трудовые обязанности, действует в интересах работодателя, а, во-вторых, работодатель имел возможность выбора кандидатуры работника, потому и должен нести определенный риск за его действия. Вот почему работник, причинивший материальный ущерб, ставится в более привилегированное положение по сравнению с ответчиком по гражданско-правовому обязательству и, как правило, возмещает вред не в полном размере, а в пределах месячного заработка.

Именно такая материальная ответственность называется ограниченной, что существенно отличает ее от ответственности за вред по гражданскому праву. Например, если работница в процессе мойки стекол разбила одно из них (а площадь оконных стекол в производственных помещениях бывает весьма значительной), то, сколько бы оно ни стоило, больше среднемесячного заработка с нее взыскать нельзя.

Полная материальная ответственность, т. е. ответственность в размере причиненного ущерба, возлагается только в случаях, предусмотренных законом (ст. 243 ТК):

- когда законодательством на работника возложена полная материальная ответственность независимо от того, был ли заключен с ним договор о полной материальной ответственности;
- когда имущество получено работником на основании специального письменного договора или по разовому документу (например, экспедитор получил имущество для перевозки, но в дороге оно пропало);
- когда ущерб причинен умышленным уничтожением или порчей имущества предприятия;
- когда ущерб причинен работником, находившимся в состоянии опьянения (например, нетрезвый водитель нарушил ПДД, в результате чего была повреждена автомашина);

- когда ущерб причинен преступлением, установленным приговором суда, или в результате административного проступка;
- когда с работником был заключен договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности (обычно такой договор заключается с работниками, связанными с продажей, перевозкой, обработкой и хранением переданных им ценностей);
- когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей (водитель поломал машину при поездке на дачу), независимо от того, в какое время (рабочее или нерабочее) это случилось.

Полная материальная ответственность может быть не только индивидуальной, но и коллективной. Она основана на письменном договоре, заключаемом всеми членами коллектива (бригады) с работодателем. Понятно, что в этом случае члены коллектива должны доверять друг другу. Поэтому они имеют право отвести члена бригады, в том числе и бригадира, дают согласие на прием новых членов. Суммы возмещения бригадой ущерба распределяются между ее членами в зависимости от отработанного ими времени (учитывается время болезни, отпуска), от степени их вины и от их тарифных ставок. Для освобождения от материальной ответственности по такому договору работник должен доказать отсутствие своей вины.

Порядок возмещения вреда. Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его работодателю полностью или частично. С согласия администрации он может передать в возмещение ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Если добровольности с его стороны не проявлено, то удержание ущерба, не превышающего месячный заработок, производится по приказу администрации. Такой приказ должен последовать не позднее одного месяца со дня установления размера ущерба.

В остальных же случаях возмещение ущерба производится путем предъявления администрацией иска в суд. Суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению.

Следует отметить, что материальную ответственность работник несет независимо от привлечения его к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия, причинившие ущерб работодателю.

Причинение вреда работодателю в связи с выполнением работником своих трудовых функций и его возмещение в рамках материальной ответственности по трудовому праву исключает привлечение такого работника к гражданской ответственности.

Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику может быть наложена в двух случаях:

1. За вред, причиненный работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием. Эта ответственность предусмотрена ст. 184 ТК и специальным законом.

В этом случае вред возмещается в полном размере, а именно:

- возмещается потерянный заработок в зависимости от степени утраты трудоспособности;
- возмещаются дополнительные расходы (на усиленное питание, протезирование, санаторно-курортное лечение и т. д.);
- выплачивается единовременное пособие в размере минимального размера оплаты труда за пять лет;
- возмещается моральный вред в денежной форме;
- возмещается вред семье в случае потери кормильца от трудового увечья.

2. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный им работнику в результате нарушения его трудовых прав. Эти нарушения лишают работника возможности трудиться и соответственно получать необходимые средства к существованию.

Какие же нарушения работодателя могут вызвать такой негативный для работника результат:

- незаконное отстранение от работы;
- незаконный перевод на другую работу;

- незаконное увольнение;
- отказ от исполнения решения суда о восстановлении на работе;
- задержка выдачи трудовой книжки;
- внесение в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения;
- причинение ущерба имуществу работника (например, если он использует в процессе работы свой инструмент, технические средства, личный транспорт и т.п.).

В указанных случаях вред, причиненный работнику, возмещается в полном объеме.

Новеллой трудового законодательства является установление материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК). В этом случае наряду с необходимыми выплатами с работодателя взыскиваются проценты (не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки).

5.3. Административная ответственность

Основания и объем административной ответственности за нарушение требований охраны труда определены в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ).

Административная ответственность – это одна из форм юридической ответственности физических и юридических лиц за совершение административного правонарушения.

К административным взысканиям за нарушение требований охраны труда относятся:

- предупреждение;
- административный штраф;
- дисквалификация.

Предупреждение – мера административного наказания, выраженная в официальном порицании физического или юридического лица. Предупреждение выносится в письменной форме.

Административный штраф – денежное взыскание.

Дисквалификация - это лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

Новые положения ст.ст. 5.27.1 и 19.5 КоАП РФ, введенные с 1 января 2015 г. приведены в таблице

Нарушение	Наказание
Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, за исключением случаев, приведенных ниже	Предупреждение или административный штраф: <i>должностным лицам в размере</i> от 2000 до 5000 руб. ; <i>юридическим лицам</i> – от 50 000 до 80 000 руб.
Нарушение работодателем установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах или ее непроведение	Предупреждение или административный штраф: <i>должностным лицам в размере</i> от 5000 до 10 000 руб. ; <i>юридическим лицам</i> – от 60 000 до 80 000 руб.

<p>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</p>	<p>Административный штраф: <i>должностным лицам в размере</i> от 15 000 до 25 000 руб. ; <i>юридическим лицам</i> – от 110 000 до 130 000 руб.</p>
<p>Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты</p>	<p>Административный штраф: <i>должностным лицам в размере</i> от 20 000 до 30 000 руб. ; <i>юридическим лицам</i> – от 130 000 до 150 000 руб.</p>
<p>Совершение приведенных административных правонарушений лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение</p>	<p>Административный штраф: <i>должностным лицам в размере</i> от 30 000 до 40 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет; <i>юридическим лицам</i> – от 100 000 до 200 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток</p>

Невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица Роструда и его территориальных органов

Административный штраф:

должностным лицам в размере

от 30 000 до 50 000 руб. или

дисквалификация на срок от одного года до трех лет;

юридическим лицам

– от 100 000 до 200 000 руб.

5.4. Уголовная ответственность

Уголовная ответственность – это одна из наиболее суровых форм юридической ответственности, которая применяется к лицам, совершившим преступление, т.е. уголовное правонарушение.

Уголовным кодексом (УК РФ) предусмотрена ответственность наступает за наиболее грубые нарушения положений законодательства о труде и охране труда либо те, которые повлекли за собой значительные негативные последствия, например, причинение вреда здоровью либо гибель людей.

Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда включает следующие виды наказаний:

- штраф;
- лишение права занимать определенную должность и заниматься определенной деятельностью;
- исправительные работы;
- лишение свободы на определенный срок.

Статья 145 «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет».

Статья 219 «Нарушение правил пожарной безопасности».

Статья 236 «Нарушение санитарно-эпидемиологических правил».

Статья 237 «Соккрытие информации об обстоятельствах, создающих опасность для жизни и здоровья людей» и др.

С 1 января 2014 г. внесены изменения в Уголовный кодекс РФ в части ответственности за нарушение требований охраны труда (421-ФЗ). Статья 143 УК РФ предусматривает ответственность за нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, 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 180 до 240 часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до года, либо лишением свободы на срок до одного года. То же деяние повлекшее по неосторожности смерть человека, – наказывается принудительными работами на срок до четырех лет, лишением свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности на тот же срок или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового. При смертельном несчастном случае с двумя и более работниками - на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности на тот же срок или заниматься определенной деятельности на срок до трех лет или без такового.

Ответственность по ст.143 УК РФ могут нести лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечивать соблюдение правил и норм охраны труда на определенном участке работ, а также руководители предприятий и организаций, их заместители, главные инженеры, главные специалисты, если они не приняли мер к устранению заведомо известного им нарушения правил охраны труда либо дали указания, противоречащие этим правилам, или, взяв на себя непосредственное руководство отдельными видами работ, не обеспечили соблюдение этих правил. (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 апреля 1991 года № 1 «О судебной практике по

делам нарушения правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ»).

РАЗДЕЛ VI. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

В соответствии со статьей 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя. Приведенные в указанной статье обязанности работодателя призваны обеспечить реализацию права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировке на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- расследование и учет в установленном ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ и иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности и т.д.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять или расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка в организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

РАЗДЕЛ VII. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В соответствии со ст.21 и 214 ТК РФ работники обязаны:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, определенные трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину и правила трудового распорядка;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования охраны труда, изложенные в правилах, инструкциях по охране труда и других локальных документах;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- своевременно проходить медицинские обследования (освидетельствования);

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, спецодежду и спецобувь;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, угрожающей жизни и здоровью людей, а также об ухудшении собственного самочувствия, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания или отравления.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организациями и безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

Также работник имеет право на:

- участие в управлении организацией в предусмотренном ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- отказ от работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда (Нормами выдачи) за счет работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя;

- профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требования охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля соблюдения законодательства о труде и охране труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов Федерации и органы местного самоуправления, в комиссии по трудовым спорам, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные федеральными законами, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Гарантии государства работникам в области охраны труда (ст.220 ТК РФ):

- условия труда, предусмотренные трудовым договором, соответствующие требованиям охраны труда;
- возмещение вреда в случае причинения вреда жизни и здоровью работнику при исполнении им трудовых обязанностей;

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными федеральными законами), работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;
- отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности;
- в случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения такой опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ;
- на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности 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;
- в случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами), работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

РАЗДЕЛ VIII. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовой договор – правовое основание возникновения и существования трудовых отношений между работником и работодателем, а также других отношений, непосредственно связанных с трудовыми. В современных условиях трудовой договор приобретает особую актуальность.

Понятие трудового договора определено 56 ст. ТК РФ:

трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, иными законами и нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор оформляется приказом (распоряжением) работодателя о приеме гражданина на работу к данному работодателю, в котором должны быть две подписи: работодателя, издавшего приказ, и работника, ознакомившегося с данным приказом (распоряжением) под роспись.

Трудовой договор как письменный документ в соответствии со статьей 67 ТК РФ составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров менее заметно, чем сходство. По содержанию и внешним формам трудовой договор имеет значительное сходство с названными гражданско-правовыми договорами, предметом которых является выполнение той или иной работы или оказание услуги. И в том и другом договорах есть две стороны, из которых одна сторона предоставляет работу и оплачивает ее, а другая сторона выполняет работу для первой стороны и получает от нее плату. Однако, правовые и социальные последствия работы по трудовому договору и гражданско-правовым договорам существенно различаются.

Эти различия проявляются уже в том, что только работа по трудовому договору включается трудовой стаж работника, дающего право на получение пенсии. Только работающие по трудовому договору граждане подлежат обязательному государственному страхованию и, следовательно, только они имеют право на

получение пособия в случае болезни, беременности, родов, иной временной нетрудоспособности. В случае смерти работника у его иждивенцев появляется право на пособие по случаю потери кормильца и т.д.

При выполнении работы по гражданско-правовому договору все эти социально значимые правовые последствия не наступают.

Трудовые договоры по срокам действия различаются на **трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок, и срочный трудовой договор, т.е. трудовой договор, заключаемый на срок до пяти лет.**

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в течение трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Содержание трудового договора определено ст.57 ТК РФ. Указанные сведения и условия можно разделить на три группы:

- необходимые сведения (ч.1 ст.57);
- существенные (ч.2 ст.57);
- дополнительные условия (ч.3 ст.57).

Необходимые сведения – фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя. В некоторых случаях в трудовой договор должны включаться и другие необходимые сведения. Например, при заключении трудового договора о работе по совместительству в таком трудовом договоре обязательно указание о том, что работа является совместительством.

К существенным условиям договора, в частности, относятся:

- место работы, т.е. конкретная организация, ее наименование, а также наименование структурного подразделения внутри организации

- дата начала работы, то есть время с которого работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей, определяется сторонами, может как совпадать с датой заключения договора, так и быть отнесена ими на какой-либо другой срок;
 - наименование должности
 - права и обязанности работника (ст.21 ТК РФ);
 - права и обязанности работодателя (ст.22 ТК РФ);
 - характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
 - условия оплаты труда
 - виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.
- К дополнительным условиям трудового договора относятся:
- условия испытания с указанием конкретного срока испытания (ст.70 ТК РФ);
 - об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока (если обучение проводилось за счет работодателя): срок отработки не может превышать пяти лет и др.

РАЗДЕЛ IX. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА ЖЕНЩИН

Статья 253 ТК РФ ограничивает применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением не физических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме

и перемещении тяжестей вручную утверждается в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений.

Пока такой порядок Правительством РФ не установлен, в настоящее время действует Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 №162.

Первый раздел Перечня устанавливает работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

Во втором разделе Перечня перечислены работы по отраслям хозяйства, производства и видам работ.

Работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в Перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда

Нормы подъема и перемещения тяжестей вручную для женщин утверждены постановлением Совета Министров - Правительством РФ от 06.02.93 №105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную». Предельно допустимая масса груза при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) 10 кг. При подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение смены 7 кг. Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности 1750 кгм; с пола 875 кгм. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Применительно к труду женщин, в организациях, где применение труда женщин разрешено, рабочие места должны для них соответствовать установленным гигиеническим нормативам и не могут оказывать неблагоприятного влияния на состояние здоровья работающих и их потомства. Также должны соблюдаться обязательные гигиенические требования к величине трудовой нагрузки по каждой профессии, к уровню

общей вибрации, к величине тепловой нагрузки с учетом времени года и продолжительности ее воздействия и другим факторам производственной среды и трудового процесса («Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы. СанПин 2.2.0.555-96», утвержденные постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 №32).

Ответственность за выполнение требований санитарных правил и норм возлагается на работодателей, а также на проектные организации, разрабатывающие проекты строительства и реконструкции зданий организаций.

Трудовым законодательством установлены дополнительные гарантии в сфере охраны труда беременных женщин, направленные на сохранение здоровья женщины и будущего ребенка. Статья 259 ТК РФ запрещает направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни беременных женщин.

Согласно ч.2 статьи 259 ТК РФ направление в служебные командировки, привлечение сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебные командировки или выполнения работ в указанных условиях.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, также не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом, на что указано в статье 298 ТК РФ.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Также средний заработок по месту работы сохраняется за беременными женщинами при прохождении ими обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях.

С целью оказания помощи работодателям в организации трудоустройства беременных женщин Госкомсанэпиднадзором России и Минздравом России 21-23 декабря 1993 года утверждены Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин.

В соответствии с указанными рекомендациями беременным женщинам на основании медицинского заключения устанавливаются нормы выработки со снижением в среднем на 40% от постоянной нормы.

Снижение норм выработки, норм обслуживания либо перевод беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, производится с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Беременные женщины не должны работать в условиях воздействия инфракрасного излучения, вибрации, ультразвука, ионизирующего излучения, в условиях резкого перепада барометрического давления, воздействия промышленных аэрозолей, потенциально опасных химических веществ, без естественного освещения и т.п.

В рекомендациях предусматривается, что оптимальная масса груза при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) не должна превышать 2,5 кг; при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены 1,25 кг. Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочей смены до 5 м, не должна превышать с рабочей поверхности 60 кг.

Беременным женщинам рекомендуется выполнение следующих работ: легкие сборочные, сортировочные, упаковочные.

Женщины, занятые на работах, профессионально связанных с использованием персональных электронно-вычислительных машин, со времени установления беременности должны переводиться на работу, не связанную с использованием ПЭВМ, или для них должно быть ограничено время работы на ПЭВМ до 3 часов за рабочую смену, при условии соблюдения соответствующих гигиенических требований (раздел XIII Гигиенических требований к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы.

СанПин 2.2.2/2.4.1340-03, утв. Постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 №118, в редакции от 25.04.2007).

Согласно Гигиеническим рекомендациям технологические процессы и оборудование, используемые беременными женщинами, не должны быть источником повышенных уровней физических, химических, биологических и психофизических факторов. Беременные женщины не должны выполнять операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, с подъемом предметов труда с пола, с преобладанием статистического напряжения мышц ног и брюшного пресса, наклоном туловища более 15 градусов, а также работы на оборудовании с управлением с помощью педали. Для беременных работниц должны быть исключены операции на конвейере с принудительным ритмом и работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением.

Работодатель обязан до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освободить ее от работы. Причем за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за ней сохраняется средний заработок за счет средств организации.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы (воздействие неблагоприятных факторов, разъездной характер работы и т.д.) переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, переведенные на другую работу, имеют право на получение бесплатного питания до отпуска по беременности и родам, в период такого отпуска, а также до достижения ребенком возраста полутора лет, если они получали такое питание на основной работе.

В соответствии со ст.258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Согласно ст.93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет).

При работе неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для указанных лиц каких-либо ограничений продолжительности ежегодно основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Согласно ст.261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания отпуска по беременности и родам. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати

лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается.

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляется дородовый и послеродовый отпуск. Продолжительность отпуска 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух и более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст.255 ТК РФ).

Отпуск по беременности и родам предоставляется на основании листка нетрудоспособности, выданного соответствующим медицинским учреждением. Листок нетрудоспособности выдается с 30 недель беременности, а при многоплодной беременности с 28 недель.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее заявлению предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от непрерывной работы у данного работодателя.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям. Причем, такой отпуск может быть предоставлен любому члену семьи, родственникам или опекунам, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или указанных лиц во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

РАЗДЕЛ X. ОХРАНА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

В ст.256 ТК РФ определен круг работ, на которые запрещается применение труда лиц, моложе 18 лет:

- работы с вредными и опасными условиями труда;
- подземные работы;
- работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами);
- переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются постановлениями Правительства Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применения труда лиц, моложе 18 лет утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 №163.

Кроме того, действуют Санитарные правила и Нормы (СанПиН) 2.4.6.664-97 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков», утвержденные постановлением Госкомэпиднадзора России от 4 апреля 1997 года №5. Указанные правила приводят перечень условий и видов работ, на которые запрещается производственное обучение подростков до 18 лет.

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет вручную при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. №7.

Характер работы, показатели тяжести труда	Предельно допустимая нагрузка в кг							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены:								
- постоянно (более 2 раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
- при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:								
- подъем с рабочей	400	500	1000	1500	180	200	400	500

поверхности; - подъем с пола	200	250	500	700	90	100	200	250
---------------------------------	-----	-----	-----	-----	----	-----	-----	-----

Ст.266 ТК РФ вводит обязательные медицинские осмотры (обследования) лиц в возрасте до 18 лет, а именно лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

Ограничения по использованию труда несовершеннолетних, содержащиеся в ст.268 ТК РФ, устанавливают следующее:

- запрещается направление в служебные командировки;
- запрещается привлечение к сверхурочной работе;
- запрещается привлечение к работе в ночное время (рабочий день может начинаться не ранее 6 часов и заканчиваться не позднее 22 часов);
- запрещается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников).

Ст.266 ТК РФ вводит обязательные медицинские осмотры (обследования) лиц в возрасте до 18 лет, а именно лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

Ограничения по использованию труда несовершеннолетних, содержащиеся в ст.268 ТК РФ, устанавливают следующее:

- запрещается направление в служебные командировки;
- запрещается привлечение к сверхурочной работе;
- запрещается привлечение к работе в ночное время (рабочий день может начинаться не ранее 6 часов и заканчиваться не позднее 22 часов);
- запрещается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников).

Ст.92 ТК РФ устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

Сверхурочной работой для лиц моложе 18 лет считается работа, превышающая установленные для них сокращенные нормы продолжительности рабочего времени.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы определена ст.271 ТК РФ, которая предусматривает следующее:

- при повременной оплате труда заработная плата работниками в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

- труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы; труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

РАЗДЕЛ XI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Размеры компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в порядке, предусмотренными ст. 97, 117, 147 ТК и коллективным договором ОАО «РЖД»

ТК РФ, ст. 92:

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, УТ на РМ которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.
- продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором и коллективным договором с учетом результатов СОУТ.
- на основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

ТК РФ, ст. 117***Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:***

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, УТ на РМ которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.
- минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.
- продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов СОУТ.
- на основании коллективных договоров, а также письменного согласия работника часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

ТК РФ, ст. 147***Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда***

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.
- минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

- конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ МОЛОКОМ

В соответствии со ст.222 ТК РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

В Приказе Минздравсоцразвития РФ от 16.02.09 №45н, вступившим в силу 2 июня 2009 года, особое внимание уделяется проблемам в связи с выдачей молока или равноценных продуктов, которыми можно его заменять. Исходя из необходимости употребления продуктов, обладающих детоксирующими свойствами, список равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работниками вместо молока, был значительно сокращен. Из него были исключены сухое и сгущенное молоко, творожные массы, сырки и десерты, мясо, рыба, яйца.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра в смену, независимо от ее продолжительности. Бесплатная выдача молока производится работникам в дни непосредственной фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока.

Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях, утвержденных в установленном порядке.

При обеспечении безопасных условий труда работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока с учетом мнения профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается, когда по тем или иным причинам невозможна выдача работникам молока, с согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками данной организации органа.

Замена молока денежной компенсацией допускается при включении данного положения в коллективный договор организации и письменном заявлении самого работника.

Замена молока на лечебно-профилактические напитки, витаминные препараты и бифидосодержащие кисломолочные продукты допускается только при положительном заключении Минздравсоцразвития.

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями свинца, дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в виде обогащенных им консервированных растительных пищевых продуктов, напитков, желе, мармеладов и плодоовощных соков и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем). Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми соками с мякотью в количестве 250-300 г.

Замена молока сметаной и сливочным маслом не допускается.

Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока

№№ п/п	Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
1.	Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5%	500 г
2.	Творог не более 9% жирности	100 г

3.	Сыр не более 24% жирности	60 г
4.	Продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда	Устанавливается в заключении, разрешающем их применение

РАЗДЕЛ XII. ФИНАНСИРОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Статья 226 ТК РФ предусматривает: «Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

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).

Виды затрат по охране труда можно подразделять на следующие разделы:

- мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- выплаты компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда.
- страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Нормативный документ разработан и утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно

реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

РАЗДЕЛ XIII. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

13.1. Система управления охраной труда

Работодатель на основании ст. 212 ТК РФ обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

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. (209 ст. ТК РФ).

Необходимые документы для системы управления охраной труда:

- положение о системе управления охраной труда (СУОТ)
- приказ о введении в действие положения о системе управления охраной труда (СУОТ)
- политика в области охраны труда
- приказ о введении в действие Политики в области охраны труда и иные.

Руководитель организации отвечает за политику в области ОТ, проявляет лидерство в решении проблем ОТ и заинтересованность в реализации своей политики, для чего создает СУОТ, которая становится частью системы управления организацией, определяет конкретные цели и задачи. В итоге руководство вырабатывает концепцию (философию) в области ОТ и, т. о., формирует культуру ОТ в своей организации.

Система управления охраной труда (СУОТ) – часть общей системы управления (менеджмента) организации, обеспечивающая управление рисками в области охраны здоровья и безопасности труда, связанными с деятельностью организации. Важное значение имеет распределение обязанностей в области ОТ всех должностных лиц, начиная с руководителя организации. Более полное изложение функций не

только позволяет лучше организовать работу в области охраны труда, но и повысить эффективность контроля.

13.2. Управление профессиональными рисками в организации

Понятие риска

Практикой доказано, что *абсолютной безопасности*, т.е. состояния, в котором исключены все опасности, просто не существует. Это означает, что практически все состояния объектов лишь относительно защищены от опасностей, а разговоры о безопасности/опасности без количественной меры являются некорректными и неконструктивными.

Такой мерой является *риск* – сочетание вероятности события и его последствий.

Вторая характеристика – масштаб причиненного вреда (ущерба) состоянию пострадавшего объекта. Эта характеристика является второй, ибо она всегда существует вместе с первой (при оценке опасности).

Человек воспринимает ситуацию, где в одном случае на миллион опасных ситуаций он может погибнуть, как абсолютно невероятную, как нереальную, как безопасную! Такова, например, вероятность погибнуть в течение года от молнии!

Что касается большого риска, то человек хорошо знает, что неотвратимо ведет к несчастью, и всячески избегает этого.

Следовательно, важным является не столько то, велик или мал риск, сколько является ли он приемлемым – допустимым или неприемлемым – *недопустимым риском!* При этом, производя оценку опасности, мы всегда учитываем не только вероятность неблагоприятного события, но и тяжесть последствий действия опасности. Вот теперь можно легко определить понятие *безопасность*, под которым понимают ***отсутствие недопустимого риска.***

Требования Руководства Международной организации труда (МОТ) в области системы управления охраной труда гласят, что опасности и риски для безопасности и здоровья работников должны быть в

оперативном порядке идентифицированы и оценены. Предупредительные и регулирующие меры должны быть осуществлены в следующем порядке приоритетности:

- устранение опасности/риска;
- ограничение опасности/риска в его источнике путем использования технических средств коллективной защиты или организационных мер;
- минимизация опасности/риска путем проектирования безопасных производственных систем, включающих меры административного ограничения суммарного времени контакта с вредными производственными факторами; и там, где оставшиеся опасности/риски не могут быть ограничены средствами коллективной защиты, работодатель должен бесплатно предоставить соответствующие средства индивидуальной защиты, включая спецодежду, и принять меры по гарантированному обеспечению их использования и технического обслуживания.

Со 2 июля 2011 года внесены изменения в ст. 209 ТК РФ, направленные на повышение безопасности и развитие деятельности по сокращению экономических потерь, связанных с несчастными случаями на производстве, а именно в данной статье было закреплено основополагающее понятие профессионального риска.

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (часть четырнадцатая введена Федеральным законом от 18.07.2011 N 238-ФЗ)

Оценка профессиональных рисков

Основополагающими принципами, регулирующими процесс оценки профессиональных рисков и управления ими, являются:

- предвидение, распознавание опасных факторов;
- оценка и контроль рисков на рабочих местах.

Оценка профессиональных рисков – это часть общего процесса контроля в сфере охраны труда. Для того чтобы понять это, необходимо четко определить три основных термина:

1. Опасность

2. Риск

3. Оценка риска

Таким образом, мы имеем три составляющих, в процессе оценки риска являющихся ключевыми.

Риски можно классифицировать:

по типу:

- механические;
- химические;
- эргономические;
- психологические;

по характеру ущерба:

- ухудшение слуха в результате воздействия шума;
- физические раны, нанесенные опасным оборудованием;
- заболевания опорно-двигательного аппарата в результате постоянного напряжения и т.д.

Цель оценки рисков – принять эффективные меры, необходимые для обеспечения безопасности и здоровья работников.

Под указанными мерами понимается:

- предотвращение профессионального риска;

- информирование работников;
- обучение работников;
- обеспечение необходимых организационных аспектов.

Управлением профессиональными рисками – комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков. (часть пятнадцатая в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

Способы сокращения профессионального риска

Существует четыре основных способа сокращения профессионального риска, а именно:

- устранение источника риска или минимизация его воздействия;
- сокращение риска средствами технического контроля или иными физическими средствами;
- внедрение безопасного порядка работы для максимального сокращения рисков;
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), в т.ч. специальной одеждой.

Управление профессиональными рисками сокращает как человеческие, так и экономические потери, порождаемые производственным травматизмом и профессиональной заболеваемостью.

Методики управления рисками позволяют выявлять, оценивать и прогнозировать опасные производственные факторы и риски и принимать меры по их контролю и сокращению. Это позволяет повышать безопасность труда, сохраняет здоровье людей и сокращает экономические издержки предприятий.

Разделение рисков по уровням

Все проблемы имеют определенный уровень риска. Так, **выделяют 4 основных разновидности: низкий, умеренный, высокий и экстремальный.**

Самый **первый вид** подразумевает **практически полное отсутствие** действий, особенно если все необходимые инструкции были отданы заранее. Как правило, достаточно провести обычную контрольную проверку, убедившись в том, что сотрудники действительно понимают ситуацию и знают, как на нее реагировать.

Второй, умеренный уровень уже более сложен. Обычно для того, чтобы с ним справиться, **достаточно знаний руководителя структурного подразделения.**

Возникновение рисков высокого уровня — это действительно уже очень важно, и требуется **немедленно привлечь внимание высшего руководства к возникшей проблеме** для принятия правильного решения, способного привести к минимизации потерь.

Самый последний, **экстремальный уровень** подразумевает, что **действовать нужно прямо сейчас, без всяких совещаний, переговоров** и тому подобного.

Разделение рисков по вероятностям

Определение риска также осуществляется по типу вероятности его появления. Выделяют пять видов: **А, В, С, D и Е.**

Категория Е — это та разновидность рисков, которые возникают крайне редко. Для этого должны быть выполнены определенные условия, и шанс на подобное учитывается как наименее вероятный.

Группа D относится к тем типам ситуаций, которые вряд ли произойдут. То есть сюда включается все, что в теории возможно, но на практике бывает крайне редко.

Следующая **категория — С.** Это уже риски, которые, вполне вероятно, возникнут, так как подобное случается с некоторой регулярностью, поддающейся примерному определению.

Предпоследней группой считается **В.** Она включает в себя ситуации, которые чаще происходят, чем не происходят.

Расчет рисков **категории А** очень прост. Можно давать практически 100% вероятность, что проблема возникнет. В соответствии с определенной частотой появления, компания получит возможность правильным

образом реагировать, превентивно устраняя возможные проблемы или, если это невозможно, заранее учитывая последствия от их возникновения.

Разделение рисков по последствиям

Риск и неопределенность возможных событий также должны рассматриваться и в том плане, насколько критичными они могут быть для компании. *Существует несколько базовых категорий последствий, в свою очередь, разделяющихся ещё на три группы: по вреду для здоровья, по расходам и требуемым усилиям.*

Последствия	Вред здоровью	Расходы	Усилия
Катастрофичные	Погибшие	Критичные	Критичная посторонняя помощь
Существенные	Много пострадавших	Серьезные	Серьезная посторонняя помощь
Средние	Серьезная медпомощь	Высокие	С посторонней помощью
Небольшие	Первая помощь	Средние	Самостоятельно
Незначительные	Нет	Низкие	Самостоятельно

Самыми незначительными проблемами можно считать случайную поломку не слишком нужного оборудования, которое может быть быстро и с минимальными затратами времени и средств заменено на другое. Никаких жертв тут нет, стоимость работ невелика и персонал может выполнить все, что нужно, собственноручно. А вот самый серьезный пример, при котором эта характеристика риска доходит до показателя «катастрофичный», – это уже глобальная техногенная авария, в которой погибло множество сотрудников и других лиц (например, крушение поезда).

Матрица риска

Определять вероятность возникновения рисков на предприятии в той или иной сфере его деятельности возможно с помощью матрицы риска. Она очень полезна при планировании, рассмотрении потенциально выгодных проектов и тому подобных элементов работы любой организации. Чтобы максимально точно понимать все особенности этого инструмента, необходимо понимать всю систему планирования, как

она осуществляется, зачем нужна, на что ориентируется и как действует в тех или иных обстоятельствах. Понимание только одного из указанных элементов не сможет дать полной картины, так как именно в этом случае важным является сбор всей информации и ее обобщение в единую форму. Только она сможет показать ситуацию наиболее реалистично в разрезе тех или иных событий, ситуаций, происшествий и тому подобного.

Матрицу рисков ещё называют картой рисков, так как она похожа на сетку, на которой присутствует определенная информация обо всех вероятных проблемах. Они могут как существовать на момент составления, так и быть прогнозируемыми. Разделяется матрица риска по трем основным категориями: уровням, вероятности и последствиям.

Данный инструмент оценки возможных проблем во многих компаниях является основным источником информации, которая принимается во внимание во время рассмотрения возможности реализации того или иного проекта. **Как правило, на основании всего указанного в карте-матрице, руководство имеет возможность выдать максимально эффективное и разумное решение.**

Риск-менеджмент в ОАО «РЖД»

Стратегия риск-менеджмента в ОАО «РЖД» определяется в соответствии с СТО РЖД 15.014-2013 «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Управление профессиональными рисками. Общие положения».

Корпоративная система управления рисками холдинга ОАО «РЖД» включает четыре взаимосвязанных этапа, реализация которых основана на обратной взаимосвязи:

1. Идентификация и качественный анализ.
2. Оценка и количественный анализ.
3. Выбор методов и воздействия на риск.
4. Мониторинг эффективности воздействия.

Порядок оценки профессиональных рисков работников ОАО «РЖД»

Порядок оценки профессиональных рисков работников ОАО «РЖД» и рекомендации по их обработке (разработке мероприятий по снижению и поддержанию профессиональных рисков на допустимом уровне) определяется «Методикой анализа и оценки профессиональных рисков для работников ОАО «РЖД», утвержденной распоряжением от 11 февраля 2016 г. № 252р.

Своевременное выявление профессиональных рисков позволит значительно сократить возможные финансовые потери, связанные с травматизмом работников, обеспечить их безопасность и непрерывность производственного процесса.

Оценка профессиональных рисков позволит повысить эффективность и обоснованность принятия решений о финансировании мероприятий по охране труда и выявить приоритетные направления деятельности ОАО «РЖД» в области охраны труда.

Положениями данной Методики устанавливается порядок анализа и оценки рисков травмирования, а также приведен порядок сбора результатов оценки рисков профессиональных заболеваний, оценка которых осуществляется по правилам «Критерии оценки профессиональных рисков работников ОАО «РЖД», непосредственно связанных с движением поездов».

Задачи «Методики анализа и оценки профессиональных рисков для работников ОАО «РЖД»

Основными задачами настоящей Методики являются:

Оценка профессиональных рисков на основе статистики причин и количества травм (для подразделений, на которых были травмы), в т.ч.:

- анализ условий труда;
- количественная оценка условий труда;
- оценка профессиональных рисков.

1. Оценка профессиональных рисков на основе экспертной и количественной оценки подразделения (для подразделений на которых не было травм).

2. Допускается оценка профессиональных рисков на основе сочетания двух оценок: на основе статистики и на основе экспертной и количественной оценки. При этом результатом является интегральная оценка профессионального риска.

Оценка профессиональных рисков включает в себя расчет профессиональных рисков для структурного подразделения, региональной дирекции, центральной дирекции, в ОАО «РЖД» в целом.

Алгоритм оценки профессиональных рисков

Алгоритм оценки профессиональных рисков в ОАО «РЖД» включает в себя:

1. Анализ статистики травм в структурном подразделении и количественная оценка условий труда:
 - анализ условий труда;
 - количественная оценка условий труда в структурном подразделении.
2. Анализ системы и методов обеспечения безопасных условий труда на основе экспертных оценок и расчет ожидаемого количества травм в подразделении с нулевой статистикой травмирования:
 - анализ состояния барьеров безопасности и оценка количества баллов опасности;
 - расчет ожидаемого количества травм на основе результатов анализа барьеров безопасности.
3. Оценка профессиональных рисков в структурном подразделении.
4. Оценка профессиональных рисков в региональной дирекции.
5. Оценка профессиональных рисков в центральной дирекции.
6. Рекомендации по обработке рисков.

Мероприятия по снижению уровня профессионального риска

Мероприятия по снижению уровня профессиональных рисков в установленном СТО РЖД 15.014-2013 порядке на основании данных о расчете профессиональных рисков работников ОАО «РЖД».

Мероприятия по снижению уровня профессиональных рисков могут быть направлены на:

- полное исключение риска;

- уменьшение частоты (вероятности) появления опасного события;
- уменьшение последствий опасного события;
- передачу или распределения риска;
- сохранения риска и разработку планов устранения последствий.

Мероприятия по снижению уровня профессиональных рисков осуществляются на основе восстановления эффективности барьеров безопасности работников, и делятся **на организационные мероприятия и технические мероприятия, технические средства.**

Мероприятия по снижению уровня профессиональных рисков выбирают на основе анализа затрат на проведение этих мероприятий и потенциальных выгод от результатов их выполнения.

Мероприятия по снижению уровня профессиональных рисков формируют в зависимости от **уровня риска.**

1. В случае попадания в зону риска «нежелательный», могут быть запланированы следующие мероприятия:

- внеплановый инструктаж персонала;
- внеочередное обучение персонала;
- проведение внепланового технического обследования, обслуживания и др.

2. В случае попадания в зону риска «недопустимый» должны быть запланированы следующие мероприятия:

- модернизация или внедрение новых технических средств;
- изменение технологического процесса и др.

Учет влияния человеческого фактора в профилактике профессиональных рисков

Многочисленные исследования показывают, что при производстве работ повышенной опасности причиной примерно 70 – 80% всех несчастных случаев, в результате которых получают травмы сами исполнители работ или окружающие их люди, являются ошибочные действия человека.

Однако, в настоящее время в рамках управления профессиональными рисками обстоятельствами, их обуславливающими, признаются исключительно внешние воздействия – шум, вибрация, запыленность и т.д. Также в качестве фактора, влияющего на уровень риска, оценивается соответствие используемых оборудования и инструментов нормативным требованиям охраны труда. В обозримом будущем вряд ли удастся создать полностью травмобезопасную производственную среду, поэтому в ряде профессий существенным, а иногда и ключевым моментом, определяющим уровень профессионального риска, выступает так называемый человеческий фактор в форме опасного поведения работника, приводящего к травмам.

В каждом травмоопасном действии можно выделить три компонента:

- мотивационный – работник нарушает правила охраны труда, поскольку не хочет их выполнять (например, соблюдение правил может снижать производительность труда, что воспринимается как негативное обстоятельство при сдельной оплате);
- информационный – работник не знает, как следует вести себя в опасной ситуации (например, он плохо обучен правилам охраны труда);
- исполнительный – работник не может выполнять правила охраны труда ввиду своих индивидуальных особенностей (например, он профессионально непригоден для выполнения опасных работ).

13.3. Создание служб охраны труда

Управление охраной труда в организации осуществляет ее руководитель. Для организации работы по охране труда руководитель организации создает службу охраны труда. В соответствии со ст. 217 ТК РФ в каждой организации, насчитывающей более 50 человек, должна создаваться служба охраны труда, либо вводится должность специалиста по охране труда.

Служба охраны труда организации (отдел, сектор) подчиняется непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей.

Службу рекомендуется организовывать в форме самостоятельного структурного подразделения организации, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) Службы.

Служба осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями организации, комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов, службой охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), а также с федеральными органами исполнительной власти и органом исполнительной власти соответствующего субъекта Российской Федерации в области охраны труда, органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и органами общественного контроля.

При создании службы охраны труда в организации руководитель может использовать рекомендации, представленные в Постановлении Минтруда России от 8 февраля 2000 г. № 14 (ред. от 12.02.2014) «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации».

Работники службы охраны труда:

- должны иметь возможность беспрепятственно проходить в любые помещения, где происходит трудовая деятельность;
- могут отстранять от работы тех сотрудников, которые не прошли медицинские осмотры, тех сотрудников, которые являются нетрудоспособными;
- могут ходатайствовать о привлечении к дисциплинарной ответственности лиц, ответственных за обеспечение работников специальными средствами защиты, если выявлены нарушения в этом направлении;
- специалисты по охране труда имеют право запрашивать и получать у руководителей подразделений любую необходимую информацию, сведения, документы, связанные с охраной труда;
- требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения в сфере охраны труда.

Полный перечень прав и обязанностей работников охраны труда прописан в Постановлении Минтруда России от 8 февраля 2000 г. № 14 (ред. от 12.02.2014) «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации».

Контроль за деятельностью службы охраны труда осуществляет руководитель организации. А также региональные организации и Роструд, в том случае, если есть предпосылки по проведению мероприятий по надзору и контролю.

Ответственность работники охраны труда несут в соответствии со своими должностными инструкциями и теми нормативными актами, которые приняты в Российской Федерации.

13.4. Внешняя статистическая отчетность по охране труда

Приказ Федеральной службы государственной статистики от 19 августа 2011 г. № 367 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за численностью, оплатой труда работников и наукой»

Статистическая отчетность по форме № 1-Т (условия труда). Сведения представляются один раз в год до 20 января после отчетного периода.

Приказ Федеральной службы государственной статистики от 19 июня 2013 г. № 216 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за деятельностью в сфере здравоохранения, травматизмом на производстве и естественным движением населения».

Форма № 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях». Приложение к форме № 7-травматизм «Сведения о распределении числа пострадавших при несчастных случаях на производстве по основным видам происшествий и причинам несчастных случаев»

Форма-4 ФСС (приказ ФСС России от 26 февраля 2015 г. № 59)

Это форма по расчету на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний (травматизм), а также по расходам на выплату страхового обеспечения. Форма заполняется на основе плана счетов бухгалтерского учета. Новая форма 4-ФСС составляется и представляется ежеквартально нарастающим итогом, в установленные сроки сдачи 4-фсс. Применяется с I квартала 2015 года.

13.5. Пропаганда охраны труда

Кабинет охраны труда, вагон охраны труда и уголок охраны труда создаются в целях обеспечения требований охраны труда, распространения правовых знаний, проведения профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Под кабинет охраны труда в организации рекомендуется выделять специальное помещение, состоящее из одной или нескольких комнат (кабинетов), которое оснащается техническими средствами, учебными пособиями и образцами, иллюстративными и информационными материалами по охране труда. В вагонах охраны труда размещено компьютерное оборудование с установленными обучающими и контролирующими программами по охране труда. Уголок охраны труда оформляется в зависимости от площади, выделяемой для его размещения. Например, он может быть представлен в виде стенда, витрины или экрана, компьютерной программы.

Организация и руководство работой кабинета охраны труда и уголка охраны труда, в том числе функции контроля, как правило, возлагаются на службу охраны труда организации (специалиста по охране труда) или иное лицо, выполняющее должностные обязанности специалиста по охране труда.

Основными направлениями деятельности кабинета охраны труда и уголка охраны труда являются:

- оказание действенной помощи в решении проблем безопасности труда;
- создание системы информирования работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий и охраны труда в организации, на конкретных рабочих местах, о принятых нормативных правовых актах по безопасности и охране труда;
- пропаганда вопросов труда.

Помещение под кабинет охраны труда оборудуется площадью не менее 24 кв.м. из расчета количества работающих в организации до 1000 человек, свыше – добавляется 6 кв.м. на каждую тысячу дополнительно.

13.6. Обучение работников по охране труда

Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей организаций осуществляются в целях повышения уровня их профессиональных компетенций в области охраны труда, необходимых для снижения профессионального риска, безопасного выполнения трудовых функций, сокращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

В соответствии со ст. 225 ТК РФ все работники организации, включая работодателя должны проходить обучение по охране труда.

Нормативные документы в области обучения и проверки знаний по охране труда работников организаций:

- ст. 212 и 225 ТК РФ
- ГОСТ 12.0.004.2015 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения»
- Постановление Минтруда и Минобразования России от 13 января 2003 г. №1/29 «Порядок проведения обучения и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»
- СТО РЖД 15.011-2015 «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Организация обучения», введенный в действие распоряжением ОАО «РЖД» от 25.12.2015 г. № 3081р (далее СТО РЖД)

Ответственность за организацию и своевременность обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организаций несет работодатель в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Обучение по охране труда реализуется в следующих формах:

- инструктаж по охране труда;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обучение методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим на производстве;
- специальное обучение по охране труда.

Как установлено ч. 1 и 10 п. 2.3.2 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций (утв. постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29; далее – Порядок № 1/29), специальное обучение руководителей и специалистов может осуществляться как обучающими организациями, так и непосредственно силами работодателя. Обучающие организации, должны иметь лицензию на осуществление образовательной деятельности и государственную аккредитацию на предоставление услуги в области обучения по охране труда, в соответствии с требованиями приказа Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда», штатных преподавателей, соответствующей материально-технической базы.

В соответствии с Постановлением 1/29 и СТО РЖД в обучающих организациях должны обучаться:

- заместители генерального директора ОАО «РЖД»;
- начальники департаментов и управлений, лица их замещающие, заместители (главные инженеры), ведающие вопросами охраны труда, и специалисты, на которых возложены обязанности по охране труда подразделений аппарата управления ОАО «РЖД»;
- начальники, главные инженеры железных дорог и руководители подразделений органов управления железных дорог, руководители других филиалов и структурных подразделений филиалов;
- начальники и специалисты служб (отделов, секторов) охраны труда железных дорог и других филиалов;
- специалисты по охране труда структурных подразделений железных дорог и других филиалов;

- другие руководители и специалисты, осуществляющие организацию, руководство и проведение работ в производственных подразделениях (в том числе бригадиры и мастера);
- члены комитетов (комиссий) по охране труда и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзных органов.

Работодатель, самостоятельно организовывающий обучение по охране труда, должен иметь весь пакет необходимых локальных нормативных документов, а именно:

- программу обучения;
- билеты или тесты для проверки знаний;
- протоколы проверки знаний;
- удостоверения и т. п.

Обязательное требование для осуществления обучения по охране труда руководителей и специалистов непосредственно у работодателя – наличие комиссии по проверке знаний требований охраны труда (состоящей как минимум из трех человек, прошедших обучение по охране труда в образовательной организации) и соответствующих программ обучения, разрабатываемых специалистами работодателя, на основе примерных программ обучения по охране труда. В состав комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций включаются руководители производственного подразделения, руководители (служб, отделов, секторов по охране труда) или специалисты по охране труда, представители выборного профсоюзного органа.

В процессе обучения руководителей и специалистов проводятся лекции, семинары, собеседования, индивидуальные и групповые консультации, могут использоваться элементы самостоятельного изучения программы, модульные и компьютерные программы, дистанционные образовательные технологии. Руководители подразделений организации несут ответственность за посещаемость подчиненными занятий по охране труда и проверку знаний требований охраны труда. Посещаемость занятий должна фиксироваться в журнале. Форму журнала определяет работодатель.

Проверка знаний требований охраны труда подразделяется на первичную, очередную и внеочередную.

Первичная проверка знаний требований охраны труда проводится в течение месяца после приема на работу.

При поступлении на должность руководители и специалисты, осуществляющие организацию, руководство и проведение работ в соответствии с СТО РЖД 15.011-2015 должны быть ознакомлены:

- с должностными обязанностями по охране труда;
- с документами, регламентирующими организацию работ по охране труда, промышленной безопасности, пожарной безопасности и условиями труда на вверенных им объектах;
- с состоянием производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- с состоянием обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты от воздействия опасных и вредных производственных факторов.

Очередная проверка знаний организуется работодателем для руководителей и специалистов не реже 1 раза в три года.

Порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ. Работодатель (или уполномоченное им лицо) организует проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим.

Внеочередная проверка знаний требований охраны труда проводится:

- при введении в действие новых или внесении изменений в существующие законодательные и иные нормативные правовые акты;
- при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменения технологических процессов, требующих дополнительных знаний;

- при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда;
- по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда, других органов государственного надзора и контроля, федеральных органов исполнительной власти, работодателя;
- после происшедших аварий и несчастных случаев, а также при неоднократных нарушениях работником требований охраны труда;
- при перерыве в работе в данной должности более года.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны обеспечить проведение инструктажа по охране труда.

Инструктаж по охране труда	Виды инструктажа				
	Вводный	Первичный на рабочем месте	Повторный	Внеплановый	Целевой
Кто проводит	Специалист по охране труда	Непосредственный руководитель			
Для кого проводится	Со всеми принимаемыми на работу лицами, командированными работниками сторонних организаций, студентами, практикантами и др.	<ul style="list-style-type: none"> - со всеми вновь принятыми работниками - с работниками, переведенными установленном порядке из одного структурного подразделения в другое - с работниками, которым поручается выполнение новой для них работы - совместителями - с командированными работниками сторонних организаций - студентами, практикантами 			При выполнении разовых работ

Объем инструктажа	В объеме программы вводного инструктажа	В объеме программы первичного инструктажа на рабочем месте и инструкций по охране труда		В соответствии с причинами проведения	В соответствии с инструкциями по видам работ
Когда проводится	До начала трудовой деятельности	Проводится непосредственно перед началом производственных работ в первый рабочий день сотрудника	Не реже одного раза в полгода, на работах повышенной опасности и связанных с движением транспорта – 1 раз в 3 мес.	В соответствии с распоряжением работодателя (надзорного органа). Не влияет на сроки проведения повторного инструктажа	Перед началом выполнения работ

Программа проведения вводного инструктажа содержит вопросы:

- общие сведения о предприятии, организации, характерные особенности производства.
- основные положения законодательства об охране труда.
- трудовой договор, рабочее время и время отдыха, охрана труда женщин и лиц моложе 18 лет.
- льготы и компенсации.
- правила внутреннего трудового распорядка предприятия, организации, ответственность за нарушение правил.
- организация работы по охране труда на предприятии.
- ведомственный, государственный надзор и общественный контроль за состоянием охраны труда.
- общие правила поведения работающих на территории предприятия, в производственных и вспомогательных помещениях.

- расположение основных цехов, служб, вспомогательных помещений.
- основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для данного производства.
- методы и средства предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний: средства коллективной защиты, плакаты, знаки безопасности, сигнализация.
- основные требования по предупреждению электротравматизма.
- основные требования производственной санитарии и личной гигиены.
- средства индивидуальной защиты.
- порядок и нормы выдачи СИЗ, сроки носки.
- обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев, аварий, пожаров, происшедших на предприятии и других аналогичных производствах из-за нарушения требований безопасности.
- порядок расследования и оформления несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- пожарная безопасность.
- способы и средства предотвращения пожаров, взрывов, аварий.
- действия персонала при их возникновении.
- первая помощь пострадавшим.
- действия работников при возникновении несчастного случая.

При проведении обучения могут использоваться специализированные методические материалы, тренажеры и прочие средства. Место проведения – кабинет охраны труда или какое-либо другое помещение, оборудованное современными техническими средствами обучения, наглядными пособиями – плакатами, макетами, моделями и т.п.

После проведения вводного инструктажа проводится устная проверка полученных знаний с записью в Журнале регистрации вводного инструктажа.

Первичный инструктаж проводится до начала производственной деятельности, в первый рабочий день с каждым работником индивидуально или с группой работников, обслуживающих однотипное оборудование, в пределах общего рабочего места.

Примерная программа первичного инструктажа приведена в ГОСТ 12.0.004.2015, Постановлении 1/29, СТО РЖД и включает в себя следующие вопросы:

- общее ознакомление с технологическим процессом на данном участке работы;
- ознакомление с устройством оборудования, а также с опасными зонами оборудования и ограждения;
- порядок подготовки к работе (проверка исправности оборудования, пусковых приборов, заземляющих устройств, инструмента, приспособлений);
- порядок применения предохранительных приспособлений;
- требования к спецодежде, спецобуви и другим СИЗ;
- случаи производственного травматизма и их причины;
- требования безопасности к электрооборудованию, осветительным приборам;
- правила безопасности при выполнении работ совместно несколькими рабочими;
- меры оказания первой помощи при несчастных случаях, личную гигиену рабочего;
- ответственность рабочих за нарушение требований охраны труда.

Первичный инструктаж завершается изучением работником инструкций по охране труда по его профессии и видам выполняемых работ с обязательной фиксацией в Журнале регистрации инструктажа на рабочем месте.

Форма журнала определена СТО РЖД. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа, утверждается работодателем.

От первичного и последующих повторных инструктажей могут освобождаться работники, трудовая функция которых не предусматривает работу с оборудованием, не связана с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного и иного механизированного ручного инструмента, хранением и применением сырья и материалов.

Помимо первичного инструктажа на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи также регистрируются в Журнале инструктажа на рабочем месте с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего. Все записи в журнале должны вестись аккуратным почерком, без исправлений, замазываний штрихом, желательно одними чернилами ответственным за ведение журнала работником. Не допускаются также вклеивания фрагментов текста. Основные требования к журналам – страницы должны быть пронумерованы, сброшюрованы, скреплены печатью, на последней странице ставится количество страниц, подпись ответственного лица, печать организации. Все записи должны вестись в хронологическом порядке, СТО РЖД допускается выделение отдельных страниц журнала для различных видов инструктажей.

Повторный инструктаж проводится по программам первичного инструктаж с теми работниками, которые в данный момент присутствуют на рабочем месте в целях закрепления знаний, полученных на первичном инструктаже. Совместители проходят повторный инструктаж в полном объеме.

Внеплановый инструктаж проводится:

- при введении в действие новых или внесении изменений в нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда, связанные с исполнением должностных (профессиональных) обязанностей работника, а также в соответствующие локальные нормативные акты работодателя;
- при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструментов, сырья, материалов, возникновении других обстоятельств, оказывающих влияние на безопасность работников;
- при нарушении работниками требований охраны труда;

- по требованию должностных лиц органов государственного надзора (контроля);
- перед началом работы после перерыва в работе (на работах с вредными и опасными условиями труда – после перерыва более 30 календарных дней, для остальных работ – более 60 календарных дней);
- по решению работодателя (уполномоченного им лица).

Причину проведения внепланового инструктажа указывают в журнале.

Целевой инструктаж проводят при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми должностными обязанностями (погрузка, выгрузка, уборка территории, разовые работы вне организации и т.п.); ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф; производство работ, связанных с выходом на железнодорожные пути, либо оформляемые нарядом – допуском, разрешением и т.д., проведение экскурсий и иных массовых мероприятий в организации.

Работодатель (уполномоченное им лицо) обеспечивает обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте.

Минимально необходимый перечень документов при оформлении стажировки выглядит так:

- программа стажировки;
- приказ о стажировке;
- приказ о допуске к самостоятельной работе.

В приказе о проведении стажировки ставится виза руководителя стажировки и вновь принятого работника.

Результаты стажировки фиксируют в журнале инструктажей на рабочем месте.

Завершают стажировку сдачей экзамена. Только после этого сотрудник может быть допущен к самостоятельной работе. Допуск оформляют приказом.

Допускается не проводить стажировку работникам, имеющим практический опыт выполнения работ на данном оборудовании (в данной должности, профессии) более трех лет.

Если работник не смог сдать экзамен, его не допускают к работе, что также оформляют приказом.

Инструкции по охране труда

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Согласно п.п. 1, 2, 3 Методических рекомендаций по разработке инструкций по охране труда, утвержденных Минтрудом РФ 13.05.2004, (далее - Методических рекомендаций по разработке инструкций), инструкция по охране труда для работника разрабатывается с учетом положений ст. 212 ТК РФ исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций - изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы.

Работодатель при этом обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом изложенного в письменном виде мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа. Коллективным договором, соглашением может быть предусмотрено принятие инструкций по охране труда по согласованию с представительным органом работников (п. 4 Методических рекомендаций по разработке инструкций).

Все инструкции по охране труда разрабатываются сроком на 5 лет (если иное не установлено специальными требованиями) и могут быть пересмотрены еще на один срок.

Все инструкции по охране труда разрабатываются на основании приказа и вводятся в действие приказом по организации. Каждая инструкция согласовывается с профсоюзной организацией предприятия и, если требуется с иными техническими службами (главного технолога, энергетика и др.). При разработке инструкций руководителями производственных подразделений специалист по охране труда обязан оказывать работникам методическую помощь.

Перечень разработанных инструкций в организации должен храниться у специалиста по охране труда, который отвечает за своевременный пересмотр этих инструкций.

Содержание инструкции:

Раздел 1. Общие требования

Раздел 2. Требования охраны труда перед началом работы

Раздел 3. Требования охраны труда во время работы

Раздел 4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях

Раздел 5. Требования охраны труда по окончании работ

В первый раздел необходимо включать сведения о действующих нормативных документах, на основании которых составлена инструкция; требования к работнику (возраст, пол, необходимость проведения обучения и медосмотров), вредные и опасные факторы технологического процесса, влияющие на работника в его трудовом процессе, средства индивидуальной защиты (спецодежда, спецобувь и пр.), которыми должен обеспечиваться работник с указанием норм, порядок извещения администрации в случае обнаружения неисправности оборудования, инструмента и приспособлений или при получении травмы.

13.7. Специальная оценка условий труда

С 1 января 2014 года вместо аттестации рабочих мест проводится специальная оценка условий труда (СОУТ) в соответствии с федеральным законом от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Работы по СОУТ предполагают переход от «списочного» подхода предоставления гарантий и компенсаций к исключительно фактическому воздействию вредных и (или) опасных факторов производственной среды на работника. Это позволит экономически заинтересовать работодателя вкладывать средства в улучшение условий и обеспечение охраны труда.

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

Спецоценка проводится совместно работодателем и организацией (организациями), соответствующими требованиям статьи 19 закона №426-ФЗ и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

Спецоценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено законом №426-ФЗ. Пятилетний срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Для организации и проведения спецоценки работодатель должен организовать комиссию по проведению спецоценки, число членов которой должно быть нечетным; утвердить график проведения спецоценки.

Результаты СОУТ могут применяться для:

- разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда (УТ) в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- информирования работников об УТ на РМ, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных факторов и полагающихся работникам гарантиях и компенсациях;

- обеспечения работников СИЗ, а также оснащения РМ средствами коллективной защиты;
- осуществления контроля за состоянием УТ на РМ;
- организации обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров;
- установления работникам гарантий и компенсаций;
- установления доп. тарифа страховых взносов в ПФ РФ с учетом класса (подкласса) УТ на РМ;
- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от НС;
- обоснования планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- подготовки стат. отчетности об УТ;
- решения вопроса о связи заболеваний с воздействием на работников на их РМ вредных факторов, а также в целях расследования НС на производстве и профзаболеваний; рассмотрения вопросов и урегулирования разногласий работников и работодателей, свяопределения объемов санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников с учетом государственных нормативных требований охраны труда;
- принятия решения об установлении ограничений для отдельных категорий работников;
- оценки уровней профессиональных рисков;
- иных целей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Результаты специальной оценки условий труда применяются:

- для установления работникам, занятым на рабочих местах, на которых по результатам СОУТ констатированы вредные и (или) опасные условия труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда (в соответствии с требованиями);

- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу в системе обязательного страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (возможно изменение системы тарификации в целом);

- освобождения работодателей от уплаты страховых взносов в ПФР по дополнительным тарифам; иных целей – по аналогии с аттестацией рабочих мест по условиям труда (далее – АРМ) (разработка и реализация мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, информирование работников об условиях труда на рабочих местах и о существующем риске повреждения здоровья, обоснование для проведения обязательных медосмотров и др.).

Требования к последовательно реализуемым в рамках проведения специальной оценки условий труда процедурам



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

- рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
- рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

Идентификация включает в себя следующие этапы:

- выявление и описание на РМ источников возникновения потенциально вредных (опасных) факторов и, соответственно, самих факторов;
- сопоставление и установление совпадения выявленных на РМ факторов с факторами, указанными в Классификаторе;
- принятие решения о проведении измерений идентифицированных факторов;
- оформление результатов идентификации.
- Идентификация осуществляется экспертом. Результаты идентификации утверждаются комиссией.

Классы условий труда

Оптимальные условия труда (1 класс)

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

Допустимые условия труда (2 класс)

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)

Вредные условия труда (3 класс)

условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, включая подклассы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Опасные условия труда (4 класс)

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 обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности

Отнесение условий труда к соответствующему классу (подклассу) условий труда с учетом комплексного воздействия идентифицированных потенциально вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса проводится на основании анализа отнесения указанных факторов к тому или иному классу (подклассу) условий труда, выполняемого экспертом (экспертами) организации, проводящей СОУТ.

В случае сочетанного действия 3 и более вредных и (или) опасных факторов, отнесенных к подклассу 3.1 вредных условий труда, итоговый класс (подкласс) условий труда относится к подклассу 3.2 вредных условий труда. В случае сочетанного действия 2 и более вредных и (или) опасных факторов, отнесенных к подклассам 3.2, 3.3, 3.4 вредных условий труда, итоговый класс (подкласс) повышается на одну степень. Итоговый класс (подкласс) условий труда на рабочем месте устанавливается по наиболее высокому классу (подклассу) вредности и (или) опасности одного из имеющихся на рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов.

Оценка эффективности СИЗ при СОУТ

При применении работниками эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда на одну степень. Снижение класса (подкласса) условий труда более, чем на одну степень по согласованию с территориальным органом Роспотребнадзора (Приказ от 5 декабря 2014 г. N 976н «Об утверждении методики снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом»).

Данный приказ предусматривает ограничение, а именно – методика не будет применяться в отношении следующих рабочих мест:

- где условия труда по результатам СОУТ отнесены к опасным, оптимальным или допустимым условиям труда (таким образом, возможность снижения класса условий труда предусматривается только для вредных условий труда – 3 класс и его подклассы);
- где работниками применяются СИЗ для защиты от загрязнений, а также СИЗ, в отношении которых применяется процедура декларирования соответствия установленным требованиям в порядке, определенном техническим регламентом.

В настоящее время действует Технический регламент Таможенного союза ТР ТС 019/2011 «О безопасности средств индивидуальной защиты» (утв. Решением комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 г. № 878). Пункт 5.5 технического регламента требует, чтобы при выборе формы подтверждения соответствия СИЗ классифицировались по степени риска причинения вреда пользователю:

- первый класс – СИЗ простой конструкции, применяемые в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю (подлежат декларированию соответствия);
- второй класс – СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, если есть риск причинения необратимого вреда здоровью пользователя (подлежат обязательной сертификации).

Таким образом, методика может быть применена только при использовании на рабочих местах СИЗ второго класса (от 3.2 до 3.4).

Для снижения класса условий труда в соответствии с методикой предполагается оценивать эффективность применения ограниченного перечня типов СИЗ, включающего:

- СИЗ органов дыхания (в том числе с маской) всех типов и наименований;
- защитных костюмов от биологических или химических факторов;
- СИЗ рук и ног от вибрации;
- СИЗ органа слуха;
- СИЗ от воздействия повышенных и (или) пониженных температур;
- СИЗ от неионизирующих излучений;
- СИЗ от воздействия электрического тока (диэлектрические);
- СИЗ глаз и лица (щитки, очки);
- СИЗ и спецодежда - от термических факторов электрической дуги;
- СИЗ рук и ног от химических факторов;
- СИЗ рук от контакта с разогретыми поверхностями;

- СИЗ от воздействия биологических факторов.

При этом оцениваемые СИЗ должны иметь сертификат соответствия, подтверждающий их соответствие установленным техническим регламентом требованиям. Средства индивидуальной защиты также должны иметь маркировку и эксплуатационную документацию, которые позволяют выявить основные параметры этих средств, обеспечивающие снижение воздействия на работников вредных производственных факторов. Кроме того, комплектность СИЗ должна соответствовать сопроводительным документам и эксплуатационной документации.

Оценка эффективности применения СИЗ включает оценку выбора СИЗ и оценку использования СИЗ.

После оценки эффективности применения СИЗ в соответствии с методикой результаты такой оценки обязательно доводятся до сведения работника под подпись. При несогласии с результатами работник может потребовать экспертизы качества СОУТ.

Аналогичные рабочие места

При выявлении аналогичных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится в отношении 20 процентов рабочих мест от общего числа таких рабочих мест (но не менее чем двух рабочих мест) и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам. На аналогичные рабочие места заполняется одна карта специальной оценки условий труда. В отношении аналогичных рабочих мест разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

Аналогичными рабочими местами признаются места:

- расположенные в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах),
- оборудованные одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения,
- на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности,
- на которых работники осуществляют одинаковые трудовые функции,

- на которых одинаковый режим рабочего времени,
- на которых ведется однотипный технологический процесс,
- на которых используется одинаковое производственное оборудование, инструменты, приспособления, материалы и сырье,
- на которых работники обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

В случае выявления в ходе проведения специальной оценки условий труда хотя бы одного рабочего места, не соответствующего признакам аналогичности, установленным статьей 9 Федерального закона №426-ФЗ, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, специальная оценка условий труда проводится на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными.

Внеплановая СОУТ

На рабочих местах необходимо будет проводить такое мероприятие как внеплановая СОУТ, которая должна проводиться при:

- вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- изменении технологического процесса;
- изменении состава применяемого сырья и (или) материалов;
- получения предписания государственной инспекции труда Российской Федерации;
- изменении в уровне СИЗ;
- наличии несчастного случая;
- наличии мотивированного предложения профсоюза.

Внеплановая специальная оценка проводится на соответствующих рабочих местах в течение 6 месяцев со дня наступления выше обозначенных условий, кроме вновь вводимых рабочих мест и при изменении технологического процесса – в этих случаях СОУТ проводится в течение года.

Результаты специальной оценки условий труда оформляются в виде отчета.

Отчет по результатам специальной оценки условий труда включает:

- сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда (с приложением копий разрешительных документов);
- перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов;
- карты специальной оценки условий труда;
- протоколы исследований и измерений идентифицированных вредных (опасных) факторов;
- протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;
- протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения измерений идентифицированных вредных (опасных) факторов (для случаев, когда проведение измерений может создать угрозу для жизни работников, экспертов и иных лиц);
- сводную ведомость результатов специальной оценки условий труда;
- перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда;
- заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Отчет подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии.

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

Проведение СОУТ в ОАО «РЖД»

Телеграммой ЦЗ-С от 11 февраля 2015 года № 2010 объявлено об организации подготовительных работ к проведению СОУТ в ОАО «РЖД»:

- актуализацию составов постоянно действующих комиссий по проведению СОУТ;
- издание приказов о проведении СОУТ;

- составление перечней рабочих мест, подлежащих СОУТ;
- заполнение форм первичной информации;
- организацию обучения членов комиссии;
- проверку исправности работы машин, механизмов, инструментов, транспортных средств, осветительных установок и другого оборудования на рабочих местах;
- проверку наличия защитных ограждений, блокировок, средств коллективной защиты, нанесения знаков безопасности, обозначения негабаритных мест и маршрутов служебного прохода;
- наличие у работников средств индивидуальной защиты (в том числе дерматологических) и сертификатов соответствия на них;
- подключение рабочих мест специалистов по охране труда к автоматизированной системе «Труд-Эксперт.РЖД»;
- наличие фотографий рабочего дня.

Требования к комиссиям по СОУТ: состав, основные функции и полномочия

Для организации и проведения СОУТ работодатель образует комиссию по проведению СОУТ. Ранее, при аттестации рабочих мест (АРМ), также создавалась аттестационная комиссия. Но ФЗ о СОУТ предъявляет ряд новых требований к составу комиссии по проведению СОУТ (далее по тексту - комиссия):

- число членов комиссии должно быть нечетным;
- если ранее при проведении АРМ в состав комиссии включались представители аттестующей организации, то при проведении СОУТ в комиссию включаются только представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, и представители выборного органа первичной профорганизации или иного представительного органа работников (при наличии таких органов). Представители ОПСОУТ, ее эксперты не входят в состав комиссии.

Возглавляет комиссию работодатель или его представитель. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями ФЗ о СОУТ. В состав

комиссии от профсоюзной стороны необходимо включать наиболее подготовленных специалистов первичной профорганизации, желательно имеющих опыт работы в аттестационных комиссиях при проведении АРМ, прошедших обучение по СОУТ, а также технических инспекторов труда профсоюзов.

Требования к экспертам по СОУТ:

Лица, претендующие на получение сертификата эксперта по проведению СОУТ должны соответствовать следующим требованиям:

- наличие высшего образования;
- наличие дополнительного профессионального образования по изучению вопросов оценки условий труда в объеме не менее 72 часов;
- наличие опыта практической работы в области оценки условий труда, в том числе в области аттестации рабочих мест по условиям труда, не менее 3-х лет.

Все измерения различных факторов производственной среды и условий труда должны проводиться в аккредитованной лаборатории специально обученными людьми.

13.8. Медицинские осмотры

Одна из обязанностей работодателя в области охраны труда – организовать предварительные и периодические медосмотры для отдельных категорий сотрудников.

ТК РФ, ст. 213: Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные медицинские осмотры. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

ТК РФ, другими федеральными законами и иными НПА РФ для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены).

Совместители или временно переведенные работники, которые попадают в этот список, также должны пройти медосмотр. Порядок проведения медосмотров не делает исключений для этих категорий сотрудников.

ТК РФ, ст. 69: молодые люди, не достигшие 18 лет.

Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

ТК РФ, ст. 212: Работодатель обязан обеспечить: недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н определяет:

Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников:

- работы на высоте, а также работы по обслуживанию подъемных сооружений;
- работы по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок;
- управление наземными транспортными средствами;
- в организациях пищевой промышленности, молочных и раздаточных пунктах, на базах и складах продовольственных товаров, где имеется контакт с пищевыми продуктами,
- в организациях общественного питания, торговли, буфетах,
- в образовательных организациях всех типов и видов,
- в организациях бытового обслуживания,
- в бассейнах, водолечебницах,

- в гостиницах, общежитиях, пассажирских вагонах (проводники),
- в лечебно-профилактических учреждениях (медицинский персонал) и иных.

ТК РФ, ст. 328. Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится после обязательного предварительного медицинского осмотра.

Федеральный закон от 10.12.1995 N 196-ФЗ (ред. от 25.11.2013) «О безопасности дорожного движения», ст. 23 (для автохозяев):

Медицинское обеспечение безопасности дорожного движения заключается в обязательном медицинском освидетельствовании и переосвидетельствовании кандидатов в водители и водителей транспортных средств, проведении предрейсовых, послерейсовых и текущих медицинских осмотров водителей транспортных средств.

Медицинские осмотры могут быть:

- *первичные*
- *очередные*
- *внеочередные*

Цель медосмотров – определить пригодность к выполнению поручаемой работы и предупредить профессиональные заболевания.

Частота проведения периодических медосмотров определяется типами вредных и опасных производственных факторов, воздействующих на сотрудника, или видами выполняемых работ. Осмотры проводятся не реже чем в сроки, указанные в Приложениях №1 и №2 к указанному Приказу. По разным факторам и работам периодичность составляет раз в год или раз в два года. Работники в возрасте до 21 года в любом случае проходят периодические осмотры ежегодно. Кроме того, медицинская организация по итогам проведения осмотров может указать на необходимость внеочередных обследований.

Предварительные медосмотры, которые обязательны для принимаемых сотрудников, всегда проводят за счет работодателя. При этом не имеет значения, подошел ли сотрудник по медицинским показаниям для

желаемой должности, прошел ли он в итоге испытание или нет (абз.12 ч.2 ст.212, ч.8 ст.213 ТК РФ). Трудовое законодательство не позволяет взыскать с сотрудника убытки, даже если нет возможности заключить трудовой договор или продолжить его действие.

Работодатель вправе самостоятельно решить вопрос о сроке возмещения сотруднику средств за предварительный медосмотр, так как законом он не определен. На практике средства за медосмотр принято возмещать вместе с первой зарплатой. Для этого работник пишет заявление и прикладывает к нему подлинник квитанции об оплате медосмотра.

По общему правилу, дни, когда сотрудники проходят медосмотр, оплачивают по среднему заработку (ст.185 ТК РФ). Если же сотрудник проходил медицинский осмотр в свой выходной, то время медосмотра оплачивается не менее чем в двойном размере. Если медосмотр выпадает на выходные, нужно заручиться согласием сотрудника пройти обследование. По желанию работника двойную оплату можно заменить другим днем отдыха (ст.153 ТК РФ).

За не проведение медосмотра может грозить штраф (ч.3 ст.5.27.1 КоАП РФ):

- должностным лицам – от **15 000** до **25 000** рублей;
- индивидуальным предпринимателям – от **15 000** до **25 000** рублей;
- организациям – от **110 000** до **130 000** рублей.

Повторное нарушение обернется (ч.5 ст.5.27.1 КоАП РФ) для:

- должностного лица – штрафом от **30 000** до **40 000** рублей или дисквалификацией на срок от одного года до трех лет;
- индивидуального предпринимателя – штрафом от **30 000** до **40 000** рублей или административным приостановлением деятельности на срок до 90 суток;
- организации – штрафом от **100 000** до **200 000** рублей или административным приостановлением деятельности на срок до 90 суток.

Если сотрудник не сообщает об ухудшении здоровья или уклоняется от прохождения медосмотра, он нарушает требования охраны труда. Руководитель обязан отстранить его от работы и вправе применить дисциплинарное взыскание.

В приказе об отстранении от работы необходимо перечислить основания и документы, подтверждающие их наличие. Например, справку из медицинской организации, в которую был направлен сотрудник. Документальным основанием для отстранения от работы может быть и докладная записка непосредственного руководителя или лица, ответственного за прохождение сотрудниками медосмотров.

Право на внеочередной медосмотр есть у каждого работника в соответствии с **медицинскими рекомендациями** (ч.1.ст. 219 ТК РФ). При этом работодатель обязан организовать медосмотр за свой счет (ст.212 ТК РФ). Медицинские рекомендации должны быть указаны в заключительном акте предварительного или периодического медосмотра.

Если сотрудник почувствовал ухудшение здоровья, в том числе признаки острого профзаболевания (отравления), он должен немедленно сообщить об этом своему руководителю (ст. 214 ТК РФ). Он примет решение отправить работника в больницу или, в экстренном случае, вызвать бригаду скорой помощи. В дальнейшем рекомендации врачей скорой помощи будут поводом для внеочередного медосмотра.

При ухудшении здоровья работник также может обратиться в медучреждение по месту жительства. Получив медицинские рекомендации от врача, он вправе обратиться к работодателю с просьбой провести внеочередной медосмотр.

Работодатель не вправе безосновательно отправлять работника на обязательный медосмотр. Что же делать, если здоровье работника вызывает у руководителя явные подозрения? Законодательством этот вопрос не урегулирован. На практике за медицинскими рекомендациями для внеочередного медосмотра обращаются в медучреждение, в котором работники обычно проходят обследование. Для этого нужно написать письмо на имя главного врача и подробно описать инциденты, которые вызвали сомнения

в состоянии здоровья работника. При наличии представить медицинские документы, подтверждающие заболевание, повторяющиеся приступы и т. д.

Для прохождения медосмотра работнику нужно выдать направление.

Форма направления на внеочередной медосмотр не утверждена законодательством, но есть перечень обязательных сведений, которые нужно включить в направление на медосмотр:

- наименование работодателя;
- форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;
- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН;
- вид медицинского осмотра (предварительный или периодический);
- фамилия, имя, отчество лица, проходящего медосмотр;
- дата рождения лица, проходящего медосмотр;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором будет занято лицо, проходящее медосмотр;
- наименование должности (профессии) или вида работы;
- вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид труда в соответствии с утвержденным работодателем контингентом сотрудников, подлежащих предварительному осмотру.

Оформленное направление регистрируется в Журнале регистрации выданных направлений на медицинский осмотр.

Психиатрическое освидетельствование

ТК РФ, ст. 213: Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет.

Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

«Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности» (утв. постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 N 377 (ред. от 23.09.2002)).

Виды работ: работы по обслуживанию действующих электроустановок, связанные с воздействием интенсивного производственного шума от 81 дБА и выше, физические перегрузки, работники пищевых предприятий, общественного питания и торговли, имеющие контакт с пищевыми продуктами, операторы котельной, работы на высоте, водители транспортных средств и многие другие.

Требования к медицинским организациям

Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение их, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными документами, т.е. иметь лицензию на данный вид деятельности в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.01.2007 № 30.

Для проведения предварительного и периодического медицинского осмотра медицинская организация формирует постоянно действующую врачебную комиссию, в состав которой обязательно включаются: врач - профпатолог, а также врачи - специалисты, прошедшие в установленном порядке повышение квалификации по специальности «профпатология».

За качество проведения медосмотров ответственность несет медицинская организация.

На работника, проходящего медосмотр, в медицинской организации оформляется (и в дальнейшем хранится) медицинская карта амбулаторного больного, в которой фиксируются все наблюдения и заключения врачей - специалистов, результаты исследований и заключения о состоянии здоровья.

Также оформляется и выдается работнику паспорт здоровья, который содержит общие сведения о работнике, его состоянии здоровья и местах его работы. Каждому паспорту здоровья присваивается номер и дата заполнения. На каждого работника ведется один паспорт здоровья.

Работодатель с медицинской организацией заключает договор на проведение медицинских осмотров работников. Медицинская организация в 10-дневный срок после получения от работодателя поименного списка (но не позднее 14 дней до согласованной даты начала проведения периодических медосмотров) составляет календарный план проведения мероприятия, который согласовывается с работодателем и утверждается руководителем медицинской организации.

Требования к комплектации аптечек для оказания первой помощи

С 1 января 2012 года вступил в действие Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам» от 5.03.2011 №169н. В составе аптечки - медицинские изделия и материалы, предназначенные для остановки кровотечения (жгут, бинты, стерильные салфетки, кровоостанавливающие пакеты, лейкопластырь).

Кроме того, предусмотрено наличие устройства для искусственного дыхания (а также инструкции, как им пользоваться в критической ситуации). Перечислены также такие необходимые «мелочи», как ножницы, булавки.

Самый необычный предмет, который обязательно входит в аптечку, - спасательное изотермическое двустороннее одеяло. Его расстилают серебристой стороной к телу, если пострадавшего нужно защитить от переохлаждения, и золотой стороной к телу для защиты от перегревания. Инструкция по его использованию уточняет, что лицо человека должно оставаться открытым.

Важно, что в аптечку должны быть вложены краткие инструкции с пиктограммами (легко читаемыми картинками) по тому, как и чем оказывать первую помощь в разных случаях.

Ответственность за наличие аптечки в организации несет работодатель.

13.9. Средства индивидуальной защиты

В соответствии со ст. 212 и 221 ТК РФ работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

Обязательные требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ установлены в Межотраслевых правилах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н (далее – Правила).

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ч. 6 ст. 220 ТК РФ).

Работодатель на основе требований ТК РФ и Межотраслевых правил обязан разработать и утвердить локальные нормативные акты своей организации, регулирующие процедуры приобретения, выдачи СИЗ, учета и контроля за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

Под СИЗ понимаются технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения. Применение коллективных средств защиты, а также изменение конструкции оборудования или технологического процесса требует повышенных финансовых затрат. СИЗ зачастую являются единственной реализуемой на практике мерой защиты работника от воздействия опасных и вредных факторов и рисков.

Пунктом 3 Правил разъяснено, что под средствами индивидуальной защиты понимаются средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения. В частности, к СИЗ относятся специальная одежда (изолирующий костюм, куртка на утепляющей прокладке и др.) и специальная обувь (валенки, ботинки с жестким подноском и др.), а также предохранительные

приспособления (диэлектрический коврик, предохранительный пояс и др.). Кроме этого, к СИЗ относят средства защиты:

- органов дыхания (респиратор, противогаз и др.);
- рук (рукавицы брезентовые, очищающие пасты и др.);
- головы (каска, шлем и др.);
- органов слуха (беруши, наушники);
- глаз (очки).

Средства защиты, которые выдаются работникам, должны быть сертифицированы (декларированы). Если работодатель применяет СИЗ иностранного производства, то они должны отвечать требованиям охраны труда, установленным законодательством РФ, и обязательно иметь сертификат соответствия. Кроме приобретения в собственность, работодатель может арендовать СИЗ (п. 4 Правил обеспечения работников СИЗ). Предоставление работникам арендованных средств защиты осуществляется без отступлений от общего порядка - они должны быть сертифицированы, за ними также необходимо ухаживать и заносить их в личную карточку учета выдачи СИЗ.

Срок носки исчисляют со дня фактической выдачи работникам спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений.

СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать: их полу, росту, размерам; условиям выполняемой работы. Этого требует п. 12 Правил обеспечения работников СИЗ.

Средства защиты, предназначенные для работы в особых температурных условиях, должны быть выданы работнику с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сданы работодателю на хранение. Период использования утепленной спецодежды и обуви, как правило, определяет работодатель с учетом местных климатических условий и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (п. 21 Правил обеспечения работников СИЗ).

Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории работодателя.

Статьей 221 ТК РФ установлено, что работодатель обеспечивает хранение СИЗ. Поэтому на основании п. 31 Правил обеспечения работников СИЗ руководство должно оборудовать гардеробные (специально оборудованные помещения).

Кроме хранения, работодатель обязан за свой счет обеспечивать надлежащий уход за средствами защиты: своевременно осуществлять их чистку, сушку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, ремонт и замену (п. 30 Правил обеспечения работников СИЗ). Эти мероприятия можно проводить силами своей организации, а можно на основании п. 32 Правил обеспечения работников СИЗ привлечь для этого стороннюю организацию по гражданско-правовому договору.

Правила позволяют выдавать работнику второй комплект СИЗ с удвоенным сроком носки. Но если у организации нет возможности выдать два комплекта СИЗ, можно поступить следующим образом: выдавать работнику на время стирки, сушки и т.д. выслужившую установленные сроки носки, но еще годную для дальнейшего применения спецодежду либо осуществлять мероприятия по уходу за СИЗ во время выходных или междусменных перерывов

При выдаче СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, предохранительные пояса, каски и др.), работодатель обеспечивает проведение инструктажа работников о правилах применения указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также организует тренировки по их применению.

СИЗ находящиеся в эксплуатации длительное время (предохранительные пояса, противогазы, изолирующие костюмы, каски) должны проходить проверку исправности по инструкциям, прилагаемым к паспортам изделий.

В организации должны проводиться периодические инвентаризации для проверки наличия и состояния СИЗ. Инвентаризационная комиссия проверяет количество имеющихся СИЗ, проводит осмотр предметов и

выявляет объекты, непригодные к дальнейшему использованию. Комиссия устанавливает причины недостачи и порчи СИЗ, выявляет виновных лиц и составляет акт на списание предметов СИЗ.

Проверка качества СИЗ (ДСИЗ) поставляемых в ОАО «РЖД» осуществляется на: материальных складах дирекций материально-технического обеспечения - структурных подразделениях Росжелдорснаба; материальных складах структурных подразделений филиалов ОАО «РЖД» - комиссионно.

Факт проверки изделий регистрируется в журнале - «Журнал регистрации результатов проверки качества специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ» с обязательным заполнением всех граф.

Работник обязан пользоваться и правильно применять выданные ему средства индивидуальной и коллективной защиты (ст. 214 ТК РФ).

Во время работы рабочие и служащие обязаны пользоваться выданными им специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Работники должны:

- бережно относиться к выданным в их пользование средствами индивидуальной защиты;
- своевременно ставить в известность работодателя о необходимости ремонта, стирки, обеспыливания и пр.

Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны дополнительно выдаваться и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.

В ОАО «РЖД» приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя в соответствии с «Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам железнодорожного транспорта Российской Федерации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых

температурных условиях или связанных с загрязнением», утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22 октября 2008 г. № 582Н.

Обеспечение работников ДСИЗ

Работодатель обязан обеспечивать сотрудников смывающими и обезвреживающими средствами за свой счет (ст. 221 ТК РФ). В противном случае может грозить штраф (ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ):

- должностному лицу от 20 000 до 30 000 рублей;
- индивидуальному предпринимателю – от 20 000 до 30 000 рублей;
- организации – от 130 000 до 150 000 рублей.

Типовые нормы выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н (далее – Приказ № 1122н). В соответствии с новым стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

Работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с Типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в **личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств**.

Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на работодателя (его представителя).

Государственный надзор и контроль за соблюдением работодателем Стандарта осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации).

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и другие).

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Требования по применению ДСИЗ лучше включить в инструкции по охране труда работников. При этом нужно учесть правила, указанные в аннотации к продукции или на упаковке.

Защитные средства сотрудник должен наносить на открытые участки тела до начала работы, а очищающие и регенерирующие – после. ДСИЗ могут использоваться для кожи лица, если это рекомендовано фирмой-производителем.

Очищающую пасту втирают в кожу рук без добавления воды, уделяя особое внимание местам, где грязь въелась в кожу. Затем добавляют небольшое количество воды и скатывают ее с рук. Остатки смывают водой.

Защитный крем от низких температур наносят на чистую сухую кожу лица и рук, тщательно равномерно растирают в тепле за 10–15 минут до выхода на улицу. Это необходимо для образования термоустойчивой защитной пленки, предотвращающей испарение влаги с кожи.

Репелленты (аэрозоли, спреи) работник должен распылять на открытые части тела, не втирая. При необходимости средство нужно наносить повторно. Обработку одежды проводить только на открытом воздухе с расстояния 10–15 см до легкого увлажнения, держа баллон на вытянутой руке и направляя струю средства по ветру.

РАЗДЕЛ XIV. СПЕЦИАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

14.1. Пожарная безопасность

На территории Российской Федерации в области обеспечения пожарной безопасности действуют следующие основные нормативные документы:

- постановление Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2012 г. № 390 «О противопожарном режиме»;
- федеральный закон от 22 июля 2008 г. № 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности»;
- федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»;
- приказ МЧС России от 12 декабря 2007 г. № 645 «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций».

Именно этими нормативными актами должны руководствоваться работодатели для обеспечения противопожарной безопасности на предприятии.

Персональная ответственность за пожарную безопасность организации возлагается на непосредственного руководителя (работодателя), а на участках, объектах, лабораториях, отделах и т.д. на руководителей этих структурных подразделений.

Основные причины пожаров и взрывов на предприятиях:

- нарушение технологического процесса – 33%;
 - неисправность электроустановок – 16%;
 - самовозгорание промасленной ветоши и других материалов, склонных к самовозгоранию – 10%.
- Пожар** – неконтролируемое горение вне специального очага, наносящее материальный ущерб, вред жизни и здоровью граждан (Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».

В основе пожара – процесс горения.

Горение – это быстро протекающее химическое превращение веществ, сопровождающееся выделением тепла и свечением.

Опасные факторы пожара:

- открытый огонь;
- искры;
- повышенная температура окружающей среды и предметов;
- токсичные продукты горения;
- дым;
- пониженная концентрация кислорода;
- обрушивающиеся конструкции;
- опасные факторы, проявляющиеся в результате взрыва (ударная волна, пламя, обрушение конструкций и разлет осколков, образование вредных веществ с концентрацией в воздухе существенно выше ПДК – предельно допустимой концентрации)

Для того, чтобы произошло возгорание необходимо наличие четырех условий:

- горючая среда
- источник зажигания – открытый огонь – химическая реакция, электроток.
- наличие окислителя, например, кислорода воздуха.

- пути распространения пожара.

Сущность горения заключается в следующем – **нагревание источников зажигания горючего материала до начала его теплового разложения**. В процессе теплового разложения образуется угарный газ, вода и большое количество тепла. Выделяется также углекислый газ и сажа, которая оседает на окружающем рельефе местности. Время от начала зажигания горючего материала до его воспламенения – называется временем воспламенения.

Максимальное время воспламенения – может составлять несколько месяцев.

С момента воспламенения начинается пожар.

Первые 10-20 минут пожар распространяется линейно вдоль горючего материала. В это время помещение заполняется дымом рассмотреть в это время пламя невозможно. Температуру воздуха поднимается в помещении до 250-300 градусов. Это температура воспламенения всех горючих материалов.

Через 20 минут начинается объемное распространение пожара!

Спустя еще 10 минут наступает разрушение остекления. Увеличивается приток свежего воздуха, резко увеличивается развитие пожара. Температура достигает 900 градусов, наступает фаза выгорания. В течение 10 минут достигается максимальная скорость пожара.

После того, как выгорают основные вещества происходит фаза стабилизации пожара (от 20 минут до 5 часов). **Если огонь не может перекинуться на другие помещения пожар идет на улицу!** В это время происходит обрушение выгоревших конструкций.

Пожары делятся на классы в зависимости от вида сгораемых веществ.

Пожар класса «А» – горение твердых веществ:

A1 – горение твердых веществ сопровождаемых тлением. (уголь, текстиль).

A2 – горение твердых веществ не сопровождающихся тлением (пластмасса).

Пожар класса «Б» – Горение жидких веществ:

Б1 – горение жидких веществ нерастворимых в воде (бензин, эфир, нефтепродукты). Также, горение сжижаемых твердых веществ. (парафин, стеарин).

Б2 – Горение жидких веществ растворимых в воде (спирт, глицерин).

Пожар класса «С» – горение газообразных веществ:

Горение бытового газа, пропана и др.

Пожар класса «Д» – горение металлов:

Д1 – (горение легких металлов, за исключением щелочных). Алюминий, магний и их сплавы.

Д2 – Горение щелочных металлов (натрий, калий).

Д3 – горение металлов содержащих соединения.

Пожар класса «Е» – горение электроустановок

Пожар класса «F» – горение радиоактивных материалов и отходов

Пожар невозможен, если исключается контакт источника зажигания с горючим материалом!

В Правилах противопожарного режима в РФ, утверждёнными Постановлением Правительства РФ от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме» (далее – Правила) имеются пункты об установлении противопожарного режима, которые должен обеспечить работодатель:

- определить и оборудовать места для курения;
 - определить места и допустимое количество одновременно находящихся в помещениях сырья, полуфабрикатов и готовой продукции;
 - установить порядок уборки горючих отходов и пыли, хранения промасленной спецодежды;
 - определить порядок обесточивания электрооборудования в случае пожара и по окончании рабочего дня.
- Правилами регламентированы:
 - порядок проведения временных огневых и других пожароопасных работ;
 - порядок осмотра и закрытия помещений после окончания работы;

- действия работников при обнаружении пожара;
- порядок и сроки прохождения противопожарного инструктажа и занятий по пожарно-техническому минимуму, а также назначение ответственных за их проведение.

В рамках обеспечения пожарной безопасности в организациях работодатель обязан разрабатывать мероприятия по предотвращению распространения пожара, в результате которых достигается ограничение площади, интенсивности и продолжительности горения.

К ним относятся:

- конструктивные и объемно-планировочные решения, препятствующие распространению опасных факторов пожара по помещению, между помещениями, между группами помещений различной функциональной пожарной опасности, между этажами и секциями, между пожарными отсеками, а также между зданиями;
- ограничение пожарной опасности строительных материалов, используемых в поверхностных слоях конструкций здания, в том числе кровель, отделок и облицовок фасадов, помещений и путей эвакуации;
- снижение технологической взрывопожарной и пожарной опасности помещений и зданий;
- наличие первичных, в том числе автоматических и привозных средств пожаротушения; сигнализация и оповещение о пожаре.

Методы противодействия пожару делятся на:

- уменьшающие вероятность возникновения пожара (профилактические)
- защиту и спасение людей от огня.

К профилактическим действиям по предотвращению пожара относятся:

- изолирование электропроводки во избежание возникновения могущего привести к пожару короткого замыкания;
- изолирование от влаги розеток, расположенных в санузлах и на внешних стенах;
- установление УЗО (устройство защитного отключения) и автоматических предохранителей;

- изолирование газовых и электрических плит от деревянной мебели в комнатах приема пищи на предприятиях.

Для тушения пожаров в начальной стадии применяются **первичные средства пожаротушения** – пожарные водопроводы, огнетушители ручные, сухой песок, асбестовые одеяла, кошмы и др.

Инструмент пожарный ручной немеханизированный – инструмент без какого-либо привода, кроме мускульной силы человека, предназначенный для выполнения различных работ при тушении пожара (пожарные багры, ломы, топоры, крюки).

Огнетушитель – переносное, передвижное или стационарное устройство с ручным способом приведения в действие и предназначенное для тушения очага пожара человеком за счет выпуска запасенного огнетушащего вещества.

В зависимости от применяемого огнетушащего вещества огнетушители подразделяются на основные типы:

- водные (ОВ);
- воздушно-пенные (ОВП);
- порошковые (ОП);
- углекислотные (ОУ);
- комбинированные.

В настоящий момент используются в основном углекислотные, порошковые и воздушно-пенные огнетушители.

Огнетушители углекислотные (ОУ) предназначены для тушения различных веществ, горение которых не может происходить без доступа воздуха, а также электроустановок, находящихся под напряжением до 1000 В.

При пользовании углекислотными огнетушителями необходимо учитывать следующие факторы:

- возможность накопления зарядов статического электричества на диффузоре огнетушителя;

- снижение эффективности огнетушителей при отрицательной температуре окружающей среды;
- опасность токсического воздействия паров углекислоты на организм человека;
- опасность снижения содержания кислорода в воздухе помещения в результате применения углекислотных огнетушителей (особенно передвижных);
- опасность обморожения ввиду резкого снижения температуры узлов огнетушителя.

Огнетушители переносные порошковые (ОП), в зависимости от марки используемого огнетушащего порошка, предназначены для тушения пожаров классов А (твёрдые горючие вещества), В (жидкие горючие вещества), С (газообразные вещества) и электроустановок, находящихся под напряжением до 1000 В. При использовании огнетушащего порошка ПХК и специального оборудования огнетушители переносные порошковые применяются для тушения пожаров класса Д (металлы и металлоорганические вещества).

Огнетушители переносные воздушно-пенные (ОВП) предназначены для тушения пожаров классов А (твёрдые горючие вещества), В (жидкие горючие вещества).

Непригодны для тушения пожаров классов С (газообразные вещества), Д (металлы и металлоорганические вещества), а также электроустановок, находящихся под напряжением!

Одним из предметов противопожарного оборудования является противопожарный кран, который предназначен для подключения пожарных рукавов, а также другого специального оснащения к сети водоснабжения.

Работодатель в соответствии с Правилами обязан разработать в организации инструкции по эвакуации сотрудников. Инструкция должна содержать сведения о действиях персонала в случае пожара:

1. Действия при обнаружении задымления или пожара:

- включить ручной извещатель сигнала пожарной сигнализации
- поставить в известность руководство и охрану сообщить о возникновении

- пожара в пожарную охрану по телефону.

2. Мероприятия по эвакуации людей:

- прекратить все работы в здании компании.

- организовать эвакуацию людей, используя эвакуационные выходы согласно схеме эвакуации.

3. Отключение электропитания электрооборудования:

- по необходимости отключить электроэнергию для предотвращения развития пожара или для электробезопасности пожарных подразделений и лиц, участвующих в тушении пожара.

4. Действия по тушению пожара:

- горящие предметы, оборудование и конструкции зданий тушить первичными средствами пожаротушения (огнетушители, вода (при отключенном электрооборудовании)).

5. Встреча пожарных подразделений:

- организовать встречу пожарной охраны;
- оказать помощь в выборе кратчайшего пути для подъезда к очагу пожара;
- информировать их о конструктивных особенностях объекта, о количестве хранимых и применяемых пожароопасных материалов и других сведений, необходимых для успешной ликвидации пожара.

Установка знаков безопасности и разработка инструкций не снимает с руководителей предприятий необходимости проведения дополнительных инструктажей, мероприятий связанных с первичным или дополнительным обучением сотрудникам мер пожарной безопасности.

Установлены два вида обучения правилам противопожарной безопасности:

- противопожарный инструктаж;
- пожарно-технический минимум.

Виды обязательных противопожарных инструктажей:

- вводный

- первичный
- повторный
- внеплановый
- целевой.

Во время противопожарного инструктажа необходимо:

- довести до работников основные требования пожарной безопасности;
- изучить пожарную опасность производства (технологических процессов, оборудования, сырья, материалов);
- познакомить сотрудников со средствами противопожарной защиты;
- научить сотрудников правильно действовать во время пожара.

Руководители, специалисты и работники, ответственные за пожарную безопасность, обучаются пожарно-техническому минимуму в объеме знаний требований нормативных правовых актов, регламентирующих пожарную безопасность, в части противопожарного режима, пожарной опасности технологического процесса и производства организации, а также приемов и действий при возникновении пожара в организации, позволяющих выработать практические навыки по предупреждению пожара, спасению жизни, здоровья людей и имущества при пожаре

Работодатель подвергается надзору и контролю за соблюдение требований законодательства в области пожарной безопасности в соответствии с законом **от 26.12.2008 N 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»**.

Общее руководство организацией работы по обеспечению пожарной безопасности в ОАО «РЖД» осуществляет старший вице-президент – председатель Центральной пожарно-технической комиссии ОАО «РЖД».

Организация деятельности по вопросам пожарной безопасности в ОАО «РЖД» возложена на Департамент охраны труда, промышленной безопасности и экологического контроля. Функции профилактики пожаров на объектах и подвижном составе ОАО «РЖД», а также тушение пожаров в зоне движения поездов обеспечивается подразделениями ФГП ВО ЖДТ России.

Обеспечение пожарной безопасности возложено на руководителей структурных подразделений, филиалов, управлений, дирекций ОАО «РЖД». Регулирование процессами обеспечения пожарной безопасности осуществляется деятельностью пожарно-технических комиссий.

За невыполнение требований пожарной безопасности, выявленное при проверках надзорными органами МЧС (Госпожнадзора), на работодателя могут быть наложены штрафы в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях:

Статья	Граждане	Должностные лица	Юридические лица
ч.1 ст.20.4 нарушение требований пожарной безопасности. Нарушение требований пожарной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных статьями 8.32, 11.16 КоАП РФ и частями 3 - 8 настоящей статьи.	Предупреждение, штраф - 1000 - 1500 руб.	Предупреждение, штраф - 6000 - 15000 руб.	Предупреждение, штраф - 150000 - 200000 руб.
ч.2 ст.20.4 нарушение требований пожарной безопасности. Те же действия (см. ч.1	штраф - 2000 - 4000 руб.	штраф - 15000 - 30000 руб.	штраф - 400000 - 500000 руб.

ст.20.4) в условиях противопожарного режима.			
<p>ч.3 ст.20.4 нарушение требований пожарной безопасности.</p> <p>Нарушение требований пожарной безопасности к внутреннему противопожарному водоснабжению, электроустановкам зданий, сооружений и строений, электротехнической продукции или первичным средствам пожаротушения либо требований пожарной безопасности об обеспечении зданий, сооружений и строений первичными средствами пожаротушения.</p>	штраф - 2000 - 3000 руб.	штраф - 6000-15000 руб.	штраф - 150000 - 200000 руб.
<p>ч.4 ст.20.4 нарушение требований пожарной безопасности.</p> <p>Нарушение требований пожарной безопасности к эвакуационным путям, эвакуационным и</p>	штраф - 3000 - 4000 руб.	штраф - 15000-20000 руб.	штраф - 150000 - 200000 руб.

аварийным выходам либо системам автоматического пожаротушения и системам пожарной сигнализации, системам оповещения людей о пожаре и управления эвакуацией людей в зданиях, сооружениях и строениях или системам противодымной защиты зданий, сооружений и строений			
ч.5 ст.20.4 нарушение требований пожарной безопасности. Повторное совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 3 или 4 настоящей статьи.	штраф - 4000 - 5000 руб.	штраф - 20000 - 30000 руб.	штраф - 200000 - 400000 руб., приостановка до 90 суток
ч.6 ст.20.4 нарушение требований пожарной безопасности. Нарушение требований пожарной безопасности, повлекшее возникновение пожара и	штраф - 4000 - 5000 руб.	штраф - 40000 - 50000 руб.	штраф - 350000 - 400000 руб.

<p>уничтожение или повреждение чужого имущества либо причинение легкого или средней тяжести вреда здоровью человека.</p>			
<p>ч.7 ст.20.4 нарушение требований пожарной безопасности. Неисполнение производителем (поставщиком) обязанности по включению в техническую документацию на вещества, материалы, изделия и оборудование информации о показателях пожарной опасности этих веществ, материалов, изделий и оборудования или информации о мерах пожарной безопасности при обращении с ними, если предоставление такой информации обязательно.</p>	<p>-</p>	<p>штраф - 15000 - 20000 руб.</p>	<p>штраф - 90000 - 100000 руб.</p>

<p>ч.8 ст.20.4 нарушение требований пожарной безопасности.</p> <p>Нарушение требований пожарной безопасности об обеспечении проходов, проездов и подъездов к зданиям, сооружениям и строениям.</p>	<p>штраф - 1500 - 2000 руб.</p>	<p>штраф - 7000 - 10000 руб.</p>	<p>штраф - 120000 - 150000 руб.</p>
<p>ч.12 ст.19.5 Невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль)</p> <p>Невыполнение в установленный срок законного предписания органа, осуществляющего государственный пожарный надзор.</p>	<p>штраф - 1500 - 2000 руб.</p>	<p>штраф - 3000 - 4000 руб.</p>	<p>штраф - 70000 - 80000 руб.</p>
<p>ч.13 ст.19.5 Невыполнение в срок законного предписания (постановления,</p>	<p>штраф - 2000 -3000 руб.</p>	<p>штраф - 5000 - 6000 руб., дисквалификация до 3-х лет</p>	<p>штраф - 90000 - 100000 руб.</p>

<p>представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль)</p> <p>Невыполнение в установленный срок законного предписания органа, осуществляющего государственный пожарный надзор, на объектах защиты, на которых осуществляется деятельность в сфере здравоохранения, образования и социального обслуживания.</p>			
<p>ч.14 ст.19.5 Невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль)</p> <p>Повторное совершение административного</p>	<p>штраф - 4000 - 5000 руб.</p>	<p>штраф - 15000 - 20000 руб., дисквалификация до 3-х лет</p>	<p>штраф - 150000 - 200000 руб.</p>

правонарушения, предусмотренного частью 12 или 13 статьи 19.5 КоАП.			
Ст.19.6 Непринятие мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения.	-	штраф - 4000 - 5000 руб.	

Нарушение требований пожарной безопасности, приведшее к тяжким последствиям либо к смерти работников, наказывается в соответствии с Уголовным Кодексом Российской Федерации:

УК РФ	Основные положения статьи	Наказание
Статья 219. Нарушение правил пожарной безопасности	нарушение требований пожарной безопасности, совершенное лицом, на котором лежала обязанность по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека	штраф в размере до 80 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 6 месяцев, либо ограничением свободы на срок до 3 лет, либо лишением свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового

то же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека	наказывается ограничением свободы на срок до пяти лет или лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового
деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц	наказывается лишением свободы на срок до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового

14.2. Электробезопасность

Электробезопасность – это система организационных и технических мероприятий по защите человека от действия электрического тока, электрической дуги, статического электричества, электромагнитного поля.

Нормативные акты в области электробезопасности:

- приказ Минтруда России от 24 июля 2013 г. № 328н «Правила по охране труда при эксплуатации электроустановок»;
- приказ Минэнерго России от 13 января 2003 г. № 6 «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей»;
- приказ Минэнерго России от 30 июня 2003 г. №261 «Инструкция по применению и испытанию средств защиты, используемых в электроустановках» и иные.

Учитывая повышенную опасность электрической энергии для человека, **к эксплуатации электроустановок допускается только квалифицированный персонал**. Степень квалификации определяется знаниями электротехники, электроустановок и порядка их технического обслуживания, представлением об

опасности электрического тока и умением оказать первую помощь при несчастных случаях. В соответствии с этим, работнику устанавливают группу по электробезопасности от I до V.

Неэлектротехническому персоналу, выполняющему работы с возможной опасностью поражения электрическим током, присваивается I группа по электробезопасности.

Перечень должностей и профессий, требующих присвоения I группы по электробезопасности, определяет руководитель предприятия.

С этими работниками проводят **инструктаж** и проверку знаний в форме устного опроса. При необходимости проверяют также навыки безопасной работы или оказания первой помощи при поражении электрическим током. Присвоением I группы занимается работник из числа электротехнического персонала предприятия с группой по электробезопасности не ниже III. Повторение инструктажа проводится не реже одного раза в год.

Результаты проверки оформляются в специальном журнале «Журнал учета присвоения группы I по электробезопасности неэлектротехническому персоналу». Удостоверение не выдается.

К **электротехнологическому** персоналу относят сотрудников, использующих в работе электрооборудование: ручные электрические машины, переносной электроинструмент и т.д. Электротехнологический персонал в своих правах и обязанностях приравнивается к электротехническому персоналу.

Электротехнический персонал занимается монтажом, наладкой, техобслуживанием, ремонтом электроустановок, а также управляет режимом их работы.

Электротехнический персонал подразделяется на: **административно-технический, оперативный, оперативно-ремонтный и ремонтный**. Для каждой категории необходим свой объем знаний. Поэтому на предприятии необходимо составлять программы подготовки электротехнического персонала для каждой должности и профессии с указанием необходимых разделов правил и инструкций.

Таблица. Состав электротехнического, электротехнологического, неэлектротехнического персонала

Вид персонала	Состав
Административно-технический	Руководители и специалисты, на которых возложены обязанности по организации технического и оперативного обслуживания, проведения ремонтных, монтажных и наладочных работ в электроустановках
Оперативный	Персонал, осуществляющий оперативное управление и обслуживание электроустановок (осмотр, оперативные переключения, подготовку рабочего места, допуск и надзор за работающими, выполнение работ в порядке текущей эксплуатации)
Оперативно-ремонтный	Ремонтный персонал, специально обученный и подготовленный для оперативного обслуживания в утвержденном объеме закрепленных за ним электроустановок
Ремонтный	Персонал, обеспечивающий техническое обслуживание и ремонт, монтаж, наладку и испытание электрооборудования
Электротехнологический	Персонал, у которого в управляемом им технологическом процессе основной составляющей является электрическая энергия (например, электросварка, электродуговые печи, электролиз и т. д.) и который использует в работе ручные электрические машины, переносной электроинструмент и светильники, и другие работники, для которых должностной инструкцией установлено знание правил по эксплуатации электроустановок
Неэлектротехнический	Производственный персонал, не попадающий под определение электротехнического, электротехнологического персонал

После вводного и первичного инструктажей работники должны быть направлены на **стажировку**, которая проводится под руководством ответственного обучающего сотрудника. Для каждой должности

(профессии) разрабатывается и утверждается программа стажировки, а ее продолжительность должна составлять **от двух до 14 смен**.

В процессе стажировки работник должен:

- усвоить требования правил эксплуатации оборудования, охраны труда, пожарной безопасности и их практическое применение на рабочем месте;
- изучить схемы, производственные инструкции и инструкции по охране труда, знание которых обязательно для работы в данной должности (профессии);
- отработать четкое ориентирование на своем рабочем месте;
- приобрести необходимые практические навыки в выполнении производственного процесса и безопасного выполнения технологических операций;
- изучить приемы и условия безаварийной, безопасной и экономичной эксплуатации обслуживаемого оборудования, проведения работ, характеризующихся той или иной спецификой предприятия – на токоведущих частях под напряжением, на высоте и т.д.

После обучения работники должны пройти проверку знаний и получить группу по электробезопасности.

Предприятие в качестве электротехнического персонала, нужно предоставить срок, достаточный для ознакомления с оборудованием, аппаратурой, оперативными схемами и изучения в необходимом объеме:

- разделов правил устройства электроустановок, технической эксплуатации электроустановок потребителей, охраны труда при эксплуатации электроустановок, пожарной безопасности;
- должностных и (или) производственных инструкций;
- инструкций по охране труда;
- способов оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- правил применения и испытания средств защиты;

- других правил, нормативных и эксплуатационных документов предприятия.

Для проведения проверки знаний электротехнического персонала приказом по предприятию создают **комиссию** в составе **не менее пяти человек**.

Все члены комиссии должны иметь группу по электробезопасности. Не менее трех из них, включая председателя и его заместителя, отправляют на проверку знаний в комиссию территориального отделения Ростехнадзора. Остальные члены комиссии могут проходить проверку знаний в центральной комиссии предприятия по месту работы.

В структурных подразделениях приказом руководителя предприятия могут создаваться свои комиссии по проверке знаний работников. Их члены должны пройти проверку знаний норм и правил в центральной комиссии предприятия.

Присвоение групп по электробезопасности проводится последовательно, начиная со II, при условии, что у работников есть подготовка не ниже уровня начального профессионального образования.

Если такой подготовки нет, сотрудники должны **пройти обучение в объеме не менее 72 часов** в лицензированных образовательных организациях. Работникам, успешно сдавшим экзамен, выдается удостоверение, действительное только после соответствующих записей о результатах проверки знаний норм и правил работы в электроустановках. **Удостоверение должно постоянно находиться при работнике во время выполнения им служебных обязанностей и представляется по требованию контролирующих работников!**

Ответственного за электрохозяйство и его заместителя выбирают из числа **руководителей и специалистов**. Нужно учесть, что и у ответственного за электрохозяйство, и у его заместителя должна быть группа по электробезопасности:

- IV – при работе в электроустановках напряжением до 1000 В;
- V – при работе в электроустановках напряжением выше 1000 В.

Наличие электротехнического образования у ответственного за электрохозяйство и его заместителя не обязательно. **Обучение на IV и V группы по электробезопасности должно проходить в специальных**

учебных центрах. Он должен последовательно получить II и III группы, которые может присвоить комиссия организации.

Ответственный за электрохозяйство **организует:**

- разработку и ведение документации по вопросам эксплуатации электроустановок;
- обучение, инструктирование, проверку знаний и допуск к самостоятельной работе электротехнического персонала;
- безопасное проведение всех видов работ на электроустановках, в том числе, с участием командированного персонала;
- техническое обслуживание, планово-предупредительные ремонты и профилактические испытания электроустановок;
- проведение расчетов потребности организации в электрической энергии и контроль за ее расходом, участие в разработке мероприятий по рационализации использования электроэнергии;
- оперативное обслуживание электроустановок и ликвидацию аварийных ситуаций;
- пересмотр инструкций и схем не реже одного раза в три года;
- повышение квалификации электротехнического персонала не реже одного раза в пять лет.

Все работы в электроустановках выполняются либо по **наряду-допуску**, либо по **распоряжению**, либо по **перечню работ**, выполняемых в порядке текущей эксплуатации:

- работа в порядке текущей эксплуатации (перечень работ) распространяется только на электроустановки напряжением до 1000 В;
- работа выполняется силами оперативного или оперативно-ремонтного персонала на закрепленном за этим персоналом оборудовании, участке;
- подготовка рабочего места осуществляется теми же работниками, которые в дальнейшем выполняют необходимую работу.

Право выдачи нарядов и распоряжений предоставляется работникам из числа административно-технического персонала организации, имеющим группу V – в электроустановках напряжением выше 1000 В и группу IV в электроустановках напряжением до 1000 В.

Работа в порядке текущей эксплуатации, включенная в перечень, является постоянно разрешенной, на которую не требуется каких-либо дополнительных указаний, распоряжений.

Ответственными за безопасное ведение работ являются:

- выдающий наряд, отдающий распоряжение, утверждающий перечень работ, выполняемых в порядке текущей эксплуатации;
- ответственный руководитель работ;
- допускающий;
- производитель работ;
- наблюдающий;
- член бригады.

В отношении опасности поражения электрическим током различают:

1. Помещения без повышенной опасности, в которых отсутствуют условия, создающие повышенную или особую опасность.

2. Помещения с повышенной опасностью, характеризующиеся наличием одного из следующих условий, создающих повышенную опасность:

- сырости (относительная влажность воздуха длительно превышает 75%) или токопроводящей пыли (оседающей на проводах, проникающей внутрь машин, аппаратов и т.п.);
- токопроводящих полов (металлические, земляные, железобетонные, кирпичные и т.п.);
- высокой температуры (длительно превышает + 350 С);

- возможности одновременного прикосновения человека к имеющим соединение с землей металлоконструкциям зданий, технологическим аппаратам и т.п., с одной стороны, и к металлическим корпусам электрооборудования – с другой.

3. Особо опасные помещения, характеризующиеся наличием следующих условий, создающих особую опасность:

- особой сырости (относительная влажность близка к 100%; потолок, стены, пол, предметы покрыты влагой);
- химически активной или органической среды (длительно содержатся агрессивные пары, газы, жидкости, образуются отложения или плесень, разрушающие изоляцию и токоведущие части);
- одновременно двух или более условий повышенной опасности.

Территории размещения наружных электроустановок (на открытом воздухе, под навесом, за сетчатыми ограждениями) – приравниваются к особо опасным помещениям.

Выделяют в отдельную группу работы в особо неблагоприятных условиях (в сосудах, аппаратах, котлах и др. металлических емкостях с ограниченной возможностью перемещения и выхода оператора). **Опасность электропоражения, а значит, и требования безопасности, в этих условиях выше, чем в особо опасных помещениях!**

Условия производства работ предъявляют определенные требования к питанию таких потребителей, как электроинструмент, светильники местного освещения, переносные светильники.

В помещениях с повышенной опасностью и особо опасных они должны питаться от напряжения не более 36 В, в особо неблагоприятных условиях – не более 12 В!

Электроинструмент должен удовлетворять следующим основным требованиям:

- быстро включаться и отключаться от электросети (но не самопроизвольно);
- быть безопасным в работе и иметь недоступные для случайного прикосновения токоведущие части.

Переносные и передвижные электроприемники, вспомогательное оборудование к ним должны подвергаться периодической проверке не реже одного раза в 6 месяцев!

В объем периодической проверки переносных передвижных электроприемников, вспомогательного оборудования к ним входят:

- внешний осмотр
- проверка работы на холостом ходу в течение 5 минут
- измерение сопротивления изоляции
- проверка исправности цепи заземления электроприемников и вспомогательного оборудования.

К работе с использованием переносного или передвижного электроприемника, требующего наличия у персонала групп по электробезопасности, допускаются работники, прошедшие инструктаж по охране труда и имеющие группу по электробезопасности.

Подключение (отключение) к (от) электрической сети переносных и передвижных электроприемников при помощи втычных соединителей или штепсельных соединений, удовлетворяющих требованиям электробезопасности, разрешается выполнять персоналу, допущенному к работе с ними.

Присоединение переносных, передвижных электроприемников, вспомогательного оборудования к ним к электрической сети с помощью разборных контактных соединений и отсоединение его от сети должен выполнять электрический персонал, имеющий группу не ниже III, эксплуатирующий эту электрическую сеть.

При исчезновении напряжения или перерыве в работе электроинструмент и ручные электрические машины должны отсоединяться от электрической сети!

Работникам, пользующимся электроинструментом и ручными электрическими машинами, не разрешается:

- передавать ручные электрические машины и электроинструмент, хотя бы на непродолжительное время, другим работникам;
- ***разбирать ручные электрические машины и электроинструмент, производить какой-либо ремонт;***

- **держаться за провод электрической машины**, электроинструмента, касаться вращающихся частей или удалять стружку, опилки до полной остановки инструмента или машины;
- устанавливать рабочую часть в патрон инструмента, машины и изымать ее из патрона, а также **регулировать инструмент без отключения его от сети штепсельной вилкой**;
- **работать с приставных лестниц**: для выполнения работ на высоте должны устанавливаться прочные леса или подмости и т.д.

Прикосновение к токоведущим частям, находящимся под напряжением, вызывает в большинстве случаев непроизвольное судорожное сокращение мышц. Вследствие этого пальцы, если пострадавший держит провод руками, могут так сильно сжиматься, что высвободить провод из его рук становится невозможным. Поэтому **первым действием оказывающего помощь должно быть быстрое отключение той части установки, которой касается пострадавший.**

При этом необходимо учитывать следующее:

- в случае нахождения пострадавшего на высоте отключение установки и освобождение пострадавшего от электрического тока могут привести к падению пострадавшего с высоты: в этом случае должны быть приняты меры, обеспечивающие безопасность падения пострадавшего;
- при отключении установки может одновременно отключится также и электрической освещение, в связи с чем следует обеспечить освещение от другого источника (фонарь и т.д.).

Если отключение установки не может быть произведено достаточно быстро, необходимо принять меры к отделению пострадавшего от токоведущих частей, к которым он прикасается!

Для отделения пострадавшего от токоведущих частей или провода следует воспользоваться сухой одеждой, канатом, палкой, доской или каким-либо другим сухим предметом, не проводящим электрический ток.

После освобождения пострадавшего от действия электрического тока:

- доложить непосредственному руководителю о данной ситуации;

- **вызвать необходимую помощь;**
- принять меры по оказанию доврачебной медицинской помощи.

В рамках своих должностных обязанностей специалист по охране труда должен знать требования нормативных и законодательных актов в области охраны труда. В их число входят Правила по охране труда при эксплуатации электроустановок, утвержденные приказом Минтруда России от 24 июля 2013г. № 328н.

Специалисты по охране труда, контролирующие электроустановки, не относятся к электротехническому (электротехнологическому) персоналу (как и государственные инспекторы). **Они должны иметь группу по электробезопасности IV с правом инспектирования!** Проверку знаний они проходят в комиссиях Ростехнадзора. В протоколе для специалиста по охране труда должно быть записано: «Хорошо, IV до 1000 В, с правом инспектирования электроустановок», слова «в качестве неэлектротехнического персонала» опускают. Это нужно для того, чтобы он мог проводить инструктажи на I группу по электробезопасности.

Инспектирование включает в себя:

- визуальный осмотр оборудования;
- проверку наличия необходимой документации для работы этого оборудования;
- проверку соблюдения безопасных методов и приемов выполнения работ, в том числе применения средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проверку оформления технической документации при производстве работ на электрооборудовании.

Специалист по охране труда может входить в комиссию по электробезопасности на предприятии, но учитывая то, что он не является электротехническим персоналом, **его нельзя назначить ответственным за электрохозяйство.**

Электрозащитные средства служат для защиты людей, работающих в электроустановках, от поражения электрическим током, от воздействия электрической дуги и электромагнитного поля!

Они делятся на основные и дополнительные.

К основным относятся средства защиты, изоляция которых длительно выдерживает рабочее напряжение электроустановки, и которые позволяют прикасаться к токоведущим частям, находящимся под напряжением.

К дополнительным относятся средства защиты, которые сами по себе не могут при данном напряжении обеспечить защиту от поражения, а применяются совместно с основными средствами.

Кроме электрозащитных средств, при работах в электроустановках следует при необходимости применять такие средства индивидуальной защиты, как очки, каски, противогазы, рукавицы, предохранительные монтерские пояса и страховочные канаты.

Опасность поражения человека электрическим током при использовании электроинструментов и электрооборудования может возникнуть в результате нарушения правил их эксплуатации, а также несоблюдения требований электробезопасности или случайного прикосновения без защитных средств к токоведущим частям или металлическим нетокведущим частям, оказавшимся в этот момент под напряжением из-за неисправности изоляции или заземляющих устройств. Опасность поражения электрическим током также возникает при использовании в работе неиспытанных или с просроченным сроком очередного испытания защитных средств, при перемещении человека по земле вблизи мест повреждения изоляции или замыкания токоведущих частей на землю.

Электрический ток оказывает на человеческий организм биологическое, электролитическое и термическое воздействие.

Опасность поражения человека электрическим током при использовании электроинструментов и электрооборудования может возникнуть в результате нарушения правил их эксплуатации, а также несоблюдения требований электробезопасности или случайного прикосновения без защитных средств к токоведущим частям или металлическим нетокведущим частям, оказавшимся в этот момент под напряжением

из-за неисправности изоляции или заземляющих устройств. Опасность поражения электрическим током также возникает при использовании в работе неиспытанных или с просроченным сроком очередного испытания защитных средств, при перемещении человека по земле вблизи мест повреждения изоляции или замыкания токоведущих частей на землю.

Электрический ток оказывает на человеческий организм биологическое, электролитическое и термическое воздействие.

Под электрическим ударом понимается процесс возбуждения живых тканей организма электрическим током, сопровождающийся судорожным сокращением мышц.

Степень воздействия на организм этих явлений может иметь различный характер и зависит от многих факторов, таких, как сила, длительность воздействия тока, его род (постоянный, выпрямленный, переменный), пути прохождения и др.

В зависимости от последствий электрические удары делятся на четыре степени: судорожное сокращение мышц без потери сознания, судорожное сокращение мышц с потерей сознания, потеря сознания с нарушением дыхания или сердечной деятельности, состояние клинической смерти в результате фибрилляции (беспорядочное сокращение сердечных мышц) сердца или асфиксии (удушья).

Электрические токи, вызывающие ответную реакцию, организма человека, называются ощутимые, не отпускающие и фибрилляционные, а их минимальные значения принято называть пороговыми.

Сила тока, мА	Характер воздействия при длительном протекании	
	Переменный ток частотой 50 Гц	Постоянный ток
менее 0,5	Не ощущается	Не ощущается
1 – 6	Ощущения тока безболезненны. Управление мышцами не нарушается.	Начало ощущения в виде нагрева в месте контакта с проводником.

6 - 24	Ощущения тока болезненны. Управление мышцами затруднено.	Усиление нагрева в месте контакта с проводником.
24 - 50	Ощущения тока весьма болезненны, самостоятельное освобождение от контакта с частями, находящимися под напряжением, невозможно. Дыхание затруднено.	Еще большее усиление нагревания, незначительное сокращение мышц рук.
50 - 100	Паралич дыхания. Начало «трепетания желудочков сердца». Возможна фибрилляция сердца, приводящая к смерти.	Болевой порог ощущений нагревания. Сокращение мышц рук. Судороги. Затруднение дыхания.
100 - 500	Фибрилляция сердца, самовосстановление сердечного ритма невозможно.	Паралич дыхания, возможна фибрилляция сердца.
3000 - 5000	Дыхание парализуется мгновенно. Сильные ожоги в местах контакта. Возможна остановка сердца, но фибрилляция не наступает.	

Выполнение работ с ПЭВМ

ПЭВМ являются потенциальными источниками опасности поражения человека электрическим током. Данная опасность может возникнуть, в первую очередь, при нарушении правил подключения ПЭВМ к питающей сети либо нахождения ПЭВМ в помещениях с повышенной опасностью.

Женщины со времени установления беременности и в период кормления грудью к выполнению всех видов работ, связанных с использованием ПК, допускаются не более 3 часов при условии соответствия оборудования всем техническим нормам.

При работе с ПК на работников могут оказывать неблагоприятное воздействие следующие опасные и вредные производственные факторы:

- повышенный уровень электромагнитных излучений; повышенный уровень ионизирующих излучений; повышенный уровень статического электричества; повышенная напряженность электростатического поля; повышенная или пониженная ионизация воздуха; повышенная яркость света;
- повышенное значение напряжения в электрической цепи, замыкание которой может произойти через тело человека;
- статические перегрузки костно-мышечного аппарата и динамические локальные перегрузки мышц кистей рук;
- перенапряжение зрительного анализатора;
- умственное перенапряжение;
- эмоциональные перегрузки;
- монотонность труда.

Расстояние между экраном монитора и работником должно составлять не менее 500 мм (оптимальное 600-700 мм).

Для обеспечения безопасности работников на соседних рабочих местах расстояние между рабочими столами с мониторами (в направлении тыла поверхности одного монитора и экрана другого монитора) должно быть не менее 2,0 м, а расстояние между боковыми поверхностями мониторов – не менее 1,2 м.

Для снижения уровня напряженности электростатического поля при необходимости применяются экранные защитные фильтры. При эксплуатации защитный фильтр должен быть плотно установлен на экране монитора и заземлен.

При работе с ПК обеспечивается доступ работников к первичным средствам пожаротушения, аптечкам первой медицинской помощи.

При обнаружении неисправностей оборудования, нарушениях технологического процесса работник обязан уведомить об этом руководителя структурного подразделения.

При работе с ПК не разрешается:

- при включенном питании прикасаться к панелям с разъемами оборудования, разъемам питающих и соединительных кабелей, экрану монитора;
- загромождать верхние панели оборудования, рабочее место бумагами, посторонними предметами;
- производить переключения, отключение питания во время выполнения активной задачи;
- допускать попадание влаги на поверхность оборудования;
- включать сильно охлажденное (принесенное с улицы в зимнее время) оборудование;
- производить самостоятельно вскрытие и ремонт оборудования;
- вытирать пыль на включенном оборудовании;
- допускать нахождение вблизи оборудования посторонних лиц.

Продолжительность непрерывной работы с ПК без регламентированного перерыва не должна превышать 2 часов.

По окончании работы необходимо:

- выключить питание системного блока;
- выключить питание всех периферийных устройств;
- отключить блок бесперебойного питания;
- отключить питающий кабель от сети;
- осмотреть и привести в порядок рабочее место;
- о неисправностях оборудования и других замечаниях по работе с ПК сообщить непосредственному руководителю или лицам, осуществляющим техническое обслуживание оборудования.

При повреждении оборудования, кабелей, проводов, неисправности заземления, появлении запаха гари, возникновении необычного шума и других неисправностях немедленно отключить электропитание оборудования и сообщить о случившемся непосредственному руководителю и лицу, осуществляющему техническое обслуживание оборудования, в случае сбоя в работе оборудования ПК или программного

обеспечения вызвать специалиста организации, осуществляющего техническое обслуживание данного оборудования, для устранения неполадок.

При возгорании электропроводки, оборудования и тому подобных происшествиях отключить электропитание и принять меры по тушению пожара с помощью имеющихся первичных средств пожаротушения, сообщить о происшедшем непосредственному руководителю. Применение воды и пенных огнетушителей для тушения находящегося под напряжением электрооборудования недопустимо. Для этих целей используются углекислотные огнетушители.

При несчастном случае на производстве необходимо быстро принять меры по предотвращению воздействия на потерпевшего травмирующих факторов, оказанию потерпевшему первой помощи, сообщить руководителю и вызвать на место происшествия медицинских работников или доставить потерпевшего в организацию здравоохранения!

14.3. Работы повышенной опасности

К работам с повышенной опасностью относятся такие работы, до начала выполнения которых необходимо осуществить ряд обязательных организационных и технических мероприятий, обеспечивающих безопасность работников при выполнении этих работ.

С учетом специфики в каждой организации должен быть разработан Перечень работ с повышенной опасностью, который должен быть согласован с профсоюзным комитетом либо иным уполномоченным работниками представительным органом и утвержден главным инженером (техническим директором) организации. Обязательным документом, сопровождающим выполнение работ с повышенной опасностью в зонах постоянного действия опасных производственных факторов, возникновение которых не связано с характером выполняемых работ, является наряд-допуск.

На работы с повышенной опасностью, в выполнении которых принимают участие несколько цехов и служб организации (на так называемые совмещенные работы), наряды-допуски должны выдаваться главным

инженером (техническим директором) организации или по его распоряжению его заместителями или главными специалистами организации.

Перед допуском членов бригады к выполнению работ с повышенной опасностью Ответственный производитель работ совместно с допускающим должны проверить выполнение предусмотренных нарядом-допуском технических и организационных мероприятий по подготовке места работы.

К работам с повышенной опасностью допускаются лица не моложе 18 лет, прошедшие медицинское освидетельствование, обученные по специальной программе и аттестованные постоянно действующей экзаменационной комиссией организации.

Работы с повышенной опасностью в зонах действия опасных и вредных производственных факторов выполняются по наряду-допуску.

В наряде-допуске необходимо определить место выполнения работ с повышенной опасностью, условия их безопасного проведения, время начала и окончания выполнения работ, состав бригады и лиц, ответственных за безопасность работ.

Выдача нарядов-допусков регистрируется в журнале учёта работ по нарядам и распоряжениям.

Наряд-допуск должен выписываться в 2-х экземплярах, чернилами, при соблюдении чёткости и ясности записей в обоих экземплярах. Исправления текста не допускаются.

Работы, производимые вблизи действующих линий электропередач, скрытых коммуникаций, а также все земляные работы, должны быть предварительно согласованы с заинтересованными организациями, а соответствующие документы согласования (схемы коммуникаций и т. д.), прилагаться к наряду-допуску.

Хранятся закрытые наряды-допуски – 30 дней, на газоопасные работы – 1 год.

После допуска членов бригады к работе один экземпляр наряда-допуска должен остаться у ответственного производителя работ, второй – у лица, выдавшего его.

При выполнении работ с повышенной опасностью одновременно в разных помещениях ответственный производитель работ должен находиться в том месте, где имеется наибольшая необходимость в надзоре за безопасным ведением работ.

При необходимости временного прекращения работ ответственный производитель работ должен удалить членов бригады с места работы и вернуть наряд-допуск ответственному руководителю работ.

При изменении численного состава бригады более чем на 50% наряд-допуск должен быть оформлен вновь!

При перерывах в работе в течение рабочего дня должен соблюдаться следующий порядок:

- при перерыве в работе в течение рабочего дня на обед, по другим условиям производства работ, бригада удаляется с места работы;
- наряд-допуск остается у производителя работ.

Плакаты, ограждения остаются на месте! Ни один из членов бригады не имеет права возобновить работы в отсутствие производителя работ; допуск бригады к работе после перерыва осуществляет производитель работ.

14.3.1. Работы на высоте

Приказом Минтруда России от 28 марта 2014 г. № 155н были утверждены Правила по охране труда при работе на высоте, которые вступили в законную силу 6 мая 2015 г.

По новым правилам к работам на высоте относятся работы, при выполнении которых:

- существуют риски, связанные с возможным падением работника с **высоты 1,8 м и более;**
- работник поднимается на высоту более 5 м или спускается с такой высоты **по вертикальной лестнице, угол наклона которой к горизонтальной поверхности составляет более 75°;**
- работник находится на площадке на расстоянии ближе 2 м от неогражденных перепадов по высоте более 1,8 м, а также если **высота ограждения этих площадок – менее 1,1 м;**

- существуют риски, связанные с возможным падением работника с высоты менее 1,8 м, если он находится **над машинами или механизмами, водной поверхностью или выступающими предметами.**

Требования новых правил распространяются в том числе и на:

- стационарные рабочие места (например, рабочее место машиниста козлового крана);
- рабочие места с территориально меняющимися рабочими зонами для разовых работ на высоте; нестационарные рабочие места – **на стремянках, лестницах и т. д. (например, при замене электрических ламп, штор, при мытье окон и т.п.).**

Работодателю необходимо по возможности исключить работы на высоте с применением систем канатного доступа. Если же без таких работ не обойтись, желательно использовать при их выполнении инвентарные леса, подмости, подъемники, вышки, люльки, машины и механизмы.

При этом установлены общие требования к подобным приспособлениям. Они должны быть изготовлены по типовым проектам и взяты организацией на инвентарный учет. На данные изделия должен иметься паспорт завода-изготовителя.

Как следует из Правил, использование неинвентарных приспособлений не допускается!

Все работники, причастные к выполнению работ на высоте, делятся в соответствии с Правилами на три группы:

I группа – сотрудники, выполняющие работы в составе бригады под руководством работника, назначенного руководителем организации.

II группа – мастера, бригадиры, руководители стажировки, а также работники, назначенные по наряду-допуску на производство работ на высоте ответственными исполнителями работ на высоте.

III группа – наиболее квалифицированные работники, ответственные за безопасность во время проведения работ на высоте и за инструктажи. **Стаж работы на высоте не менее двух лет.** Их назначает руководитель организации.

Обучение групп работников согласно пункту 12 Правил, причастных к работам на высоте, различно: **для первой и второй не реже одного раза в три года, для третьей не реже одного раза в пять лет. Обучение проводят обучающие организации, имеющие образовательную лицензию и аккредитацию в области охраны труда!**

Проведение стажировки для работников после обучения безопасным методам и приемам работ на высоте является обязательным (от 2 смен). Проверка полученных знаний проводится не реже одного раза в год комиссионно.

Допуск к работе на высоте после проверки знаний фиксируется удостоверением (п. 10 Правил).

Работы на высоте, выполняемые по наряду-допуску, должны проводиться по ППР (план производства работ). При этом назначается должностное лицо, ответственное за утверждение ППР.

В соответствии с пунктом 18 Правил не допускается выполнение работ на высоте:

- в открытых местах при скорости воздушного потока (ветра) 15 м/с и более;
- при грозе или тумане, исключающем видимость в пределах фронта работ, а также при гололеде с обледенелых конструкций и в случаях нарастания стенки гололеда на проводах, оборудовании, инженерных конструкциях (в том числе опорах линий электропередачи), деревьях;
- при монтаже (демонтаже) конструкций с большой парусностью при скорости ветра 10 м/с и более.

Работодатель должен организовать:

- правильный выбор и использование средств защиты;
- соблюдение указаний маркировки средств защиты;
- обслуживание и периодические проверки средств защиты, указанных в эксплуатационной документации производителя.

До производства работ, выполняемых на высоте по наряду-допуску, обязан обеспечить **разработку ППР (план производства работ) на высоте.**

При проведении работ на высоте обязан обеспечить **наличие защитных, страховочных и сигнальных ограждений** и определить границы опасных зон исходя из действующих норм и правил с учётом наибольшего габарита перемещаемого груза, расстояния разлета предметов или раскаленных частиц металла, размеров движущихся частей машин и оборудования.

Динамические и статические испытания СИЗ от падения с высоты с повышенной нагрузкой в эксплуатирующих организациях не проводятся.

Должностное лицо, ответственное за организацию и безопасное проведение работ на высоте обязано:

- организовать разработку документации по охране труда при работах на высоте; плана мероприятий по эвакуации и спасению работников при возникновении аварийной ситуации и при проведении спасательных работ;
- разработку и введение в действие технологических карт на производство работ на высоте для стационарных рабочих мест;
- утверждение ППР на высоте для нестационарных рабочих мест; оформление нарядов-допусков;
- организовывать выдачу средств коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с указаниями эксплуатационной документации изготовителя, а также обеспечить своевременность их обслуживания, периодическую проверку, браковку;
- организовать обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте, проведение соответствующих инструктажей по охране труда;
- вести личные книжки учета работ на высоте без применения инвентарных лесов и подмостей с применением систем канатного доступа.

Должностное лицо, ответственное за организацию и безопасное проведение работ на высоте обязано:

- организовать разработку документации по охране труда при работах на высоте; плана мероприятий по эвакуации и спасению работников при возникновении аварийной ситуации и при проведении спасательных работ;
- разработку и введение в действие технологических карт на производство работ на высоте для стационарных рабочих мест;
- утверждение ППР на высоте для нестационарных рабочих мест; оформление нарядов-допусков;
- организовывать выдачу средств коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с указаниями эксплуатационной документации изготовителя, а также обеспечить своевременность их обслуживания, периодическую проверку, браковку;
- организовать обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте, проведение соответствующих инструктажей по охране труда;
- вести личные книжки учета работ на высоте без применения инвентарных лесов и подмостей с применением систем канатного доступа.

Должностное лицо, ответственное за утверждение плана производства работ (ППР) на высоте обязано:

- проверить правильность внесения сведений в ППР на высоте, утвердить ППР.
- нести ответственность за указанные в ППР мероприятия, обеспечивающие безопасность работников при производстве работ на высоте!

Должностные лица, выдающие наряд-допуск обязаны:

- определить в ППР на высоте технико-технологические мероприятия обеспечения безопасности работников, места производства работ;
- назначить ответственного руководителя работ;

- определить число нарядов-допусков, выдаваемых на одного ответственного руководителя работ, для одновременного производства работ;
- назначить ответственного исполнителя работ;
- определить место производства и объем работ указывать в наряде-допуске используемое оборудование и средства механизации;
- выдать ответственному руководителю работ два экземпляра наряда-допуска, о чем произвести запись в журнале учета работ по наряду-допуску;
- ознакомить ответственного руководителя работ с прилагаемой к наряду-допуску проектной, технологической документацией, схемой ограждения;
- осуществлять контроль за выполнением мероприятий по обеспечению безопасности при производстве работ, предусмотренных нарядом-допуском;
- принимать у ответственного руководителя работ по завершении работы закрытый наряд-допуск с записью в журнале учета работ по наряду-допуску.

Несут ответственность за своевременное и правильное оформление наряда-допуска, разработанные мероприятия, состав бригады, хранение и учет нарядов-допусков.

Ответственный руководитель работ обязан:

- получить наряд-допуск на производство работ;
- ознакомиться с ППР на высоте, иной документацией, планом мероприятий при аварийной ситуации и при проведении спасательных работ;
- проверить укомплектованность членов бригады, инструментом, материалами, средствами защиты, знаками, ограждениями, а также проверять у членов бригады наличие и сроки действия удостоверений о допуске к работам на высоте;
- организовать, обеспечить и контролировать выполнение технических мероприятий по подготовке рабочего места к началу работы, комплектность выданных в соответствии с нарядом-

допуском и (или) ППР на высоте СИЗ от падения с высоты, включая аварийный комплект спасательных и эвакуационных средств, комплектность средств оказания первой помощи, правильное расположение знаков безопасности, защитных ограждений и ограждений мест производства работ;

- проводить целевой инструктаж членов бригады с разъяснением порядка производства работ, порядок действий в аварийных и чрезвычайных ситуациях;
- остановить работы при выявлении дополнительных опасных производственных факторов, не предусмотренных выданным нарядом-допуском, а также при изменении состава бригады до оформления нового наряда-допуска;
- организовать в ходе выполнения работ регламентируемые перерывы и допуск работников к работе после окончания перерывов;
- по окончании работы организовать уборку материалов, инструментов, приспособлений, ограждений, мусора и других предметов, вывод членов бригады с места работы.

Ответственный руководитель несет ответственность за безопасное выполнение работ. полностью и качество проведения инструктажа.

Ответственный исполнитель работ:

- является членом бригады и выполняет распоряжения ответственного руководителя работ;
- с момента допуска бригады к работе ответственный исполнитель работ должен постоянно находиться на рабочем месте и осуществлять непрерывный контроль за работой членов бригады, выполнением ими мер безопасности и соблюдением технологии производства работ и не имеет права покидать место производства работ.

Обязан:

- проверить в присутствии ответственного руководителя работ подготовку рабочих мест, выполнение мер безопасности, предусмотренных нарядом-допуском, наличие у членов бригады необходимых в процессе работы и указанных в наряде-допуске СИЗ, оснастки и инструмента, расходных материалов;

- указать каждому члену бригады его рабочее место; запрещать членам бригады покидать место производства работ без разрешения ответственного исполнителя работ, выполнение работ, не предусмотренных нарядом-допуском;
- выводить членов бригады с места производства работ на время перерывов в ходе рабочей смены;
- возобновлять работу бригады после перерыва только после личного осмотра рабочего места;
- по окончании работ обеспечить уборку материалов, инструмента, приспособлений, ограждений, мусора и других предметов; вывести членов бригады с места производства работ по окончании рабочей смены.

Ответственный исполнитель работ несёт ответственность за выполнение возложенных на него обязанностей.

Член бригады – рабочий обязан:

- выполнять только порученную ему работу; осуществлять непрерывную визуальную связь, а также связь голосом или радиопереговорную связь с другими членами бригады;
- уметь пользоваться СИЗ, инструментом и техническими средствами, обеспечивающими безопасность работников; лично производить осмотр выданных СИЗ перед каждым их использованием;
- содержать в исправном состоянии СИЗ, инструмент и технические средства;
- уметь оказывать первую помощь пострадавшим на производстве.

Должен выполнять указания ответственного исполнителя работ, а также требования инструкций по охране труда по профессии и видам работ, к которым он допущен.

Член бригады несёт ответственность за выполнение возложенных на него обязанностей.

14.3.2. Газоопасные работы

К газоопасным работам относятся:

- присоединение вновь построенных газопроводов к действующей газовой сети;
- пуск газа в газопроводы и другие объекты системы газоснабжения при вводе в эксплуатацию после ремонта и их реконструкции, производство пусконаладочных работ, ввод в эксплуатацию ГНС, ГНП, АГЗС и резервуаров СУГ;
- техническое обслуживание и ремонт действующих внутренних и наружных газопроводов, газооборудования ГРП (ГРУ), газоиспользующих установок, оборудования насосно-компрессорных и наполнительных отделений, сливных эстакад ГНС, ГНП, АГЗС, резервуаров и цистерн СУГ;
- удаление закупорок, установка и снятие заглушек на действующих газопроводах, а также отсоединение от газопроводов агрегатов, оборудования и отдельных узлов;
- отключение от действующей сети и продувка газопроводов, консервация и расконсервация газопроводов и оборудования сезонного действия;
- слив газа из железнодорожных и автомобильных цистерн, заполнение СУГ резервуаров на ГНС, ГНП, АГЗС и резервуарных установок, баллонов на ГНС и ГНП, автоцистерн, слив неиспарившихся остатков газа из баллонов и резервуаров, слив газа из переполненных баллонов;
- ремонт, осмотр и проветривание колодцев, проверка и откачка конденсата из конденсатосборников;
- подготовка к техническому освидетельствованию резервуаров СУГ;
- раскопка грунта в местах утечек газа до их устранения;
- все виды ремонта, связанные с выполнением огневых и сварочных работ на действующих газопроводах, ГРП, ГНС, ГНП, АГЗС СУГ;
- заправка газобаллонных автомашин.

Газоопасные работы должны выполняться под руководством специалиста или руководителя предприятия, аттестованного в знании Правил безопасности в газовом хозяйстве! Обеспечение безопасности при эксплуатации газового хозяйства возлагается на первых руководителей предприятий.

На предприятиях из числа руководящих работников назначаются ответственные за газовое хозяйство, аттестованные в знании «Технического регламента о безопасности сетей газораспределения и газопотребления» и соответствующих глав Строительных Норм и Правил (СНИП), в объёме выполняемой ими работы в комиссии с участием инспектора газового надзора Ростехнадзора.

Работы, выполняемые в загазованной среде, или работы, при выполнении которых возможен выход газа из газопроводов, арматуры и другого газового оборудования и агрегатов, считаются газоопасными.

На проведение газоопасных работ должен быть оформлен и выдан наряд-допуск за подписью лица, которому приказом по организации дано право выдачи нарядов-допусков на газоопасные работы. В наряде должны быть указаны точная технологическая последовательность отдельных операций, меры безопасности при выполнении работ и необходимые при этом средства индивидуальной защиты, предусмотренные инструкциями по каждому виду газоопасных работ.

Газоопасные работы должны выполняться бригадой в составе не менее двух работников. Ремонтные работы в колодцах, тоннелях, траншеях и котлованах глубиной более 1 м, в коллекторах и резервуарах должны производиться бригадой не менее чем из трех работников.

14.3.3. Огневые работы

Все огневые работы должны выполняться с соблюдением требований федерального закона от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» и иных нормативных документов. При проведении огневых работ на временных местах руководитель объекта обязан оформить наряд-допуск или разрешение на проведение огневых работ.

К огненным работам относятся электросварочные, газосварочные, паяльные и все прочие работы, связанные с применением открытого огня.

Места проведения огневых работ следует обеспечивать первичными средствами пожаротушения (огнетушителем, ящиком с песком, лопатой, ведром и водой)!

При проведении огневых работ запрещается:

- приступать к работе при неисправной аппаратуре;
- производить огневые работы на свежеекрашенных конструкциях и изделиях;
- использовать спецодежду и рукавицы со следами масел, жиров, бензина, керосина и других горючих жидкостей;
- хранить в сварочных кабинах одежду, ЛВЖ, ГЖ и другие горючие материалы;
- допускать соприкосновение электрических проводов с баллонами со сжатыми, сжиженными и растворенными под давлением газами;
- производить работы на аппаратах и коммуникациях, заполненных горючими и токсичными веществами, а также находящимися под давлением, или электрическим напряжением;
- допускать к самостоятельной работе учеников, а также работников, не имеющих квалификационного удостоверения и талона по пожарной безопасности.

К проведению огневых работ могут быть допущены квалифицированные и аттестованные электросварщики, бензорезчики и паяльщики, хорошо знающие инструкцию по охране труда и усвоившие программу пожарно-технического минимума.

Оформление и выдача наряда-допуска на производство огневых работ должны производиться в установленном порядке. В каждом случае перед проведением огневых работ на временных местах начальник цеха, отдела и другого подразделения обязан:

- обеспечить разработку и осуществление мероприятий по пожарной безопасности на местах проведения работ;
- поставить в известность лицо, ответственное за противопожарную безопасность;
- назначить лиц, непосредственно отвечающих за соблюдение правил пожарной безопасности на месте ведения этих работ;

- проинструктировать их и непосредственных исполнителей (электросварщиков, газосварщиков, бензорезчиков, паяльщиков и других работников) о мерах пожарной безопасности, оформить и выдать наряд-допуск на проведение огневых работ.

Наряд-допуск оформляются в двух экземплярах. Один экземпляр выдают руководителю огневых работ, второй – лицу, ответственному за противопожарную безопасность в организации.

14.3.4. Порядок производства работ стреловыми самоходными кранами вблизи воздушной линии электропередачи

Производство работ стреловыми самоходными кранами на расстоянии ближе 30 м от подъемной выдвигной части крана в любом ее положении, а также от груза до вертикальной плоскости, образуемой проекцией на землю ближайшего провода воздушной линии электропередачи, находящейся под напряжением 42 В и более, должно выполняться по наряду-допуску, определяющему безопасные условия работы.

Порядок организации производства работ вблизи линий электропередачи, выдачи наряда-допуска и проведения инструктажа работников должен устанавливаться приказом по организации.

Время действия наряда-допуска определяется лицом, имеющим право выдачи нарядов-допусков. **Один экземпляр наряда-допуска должен выдаваться крановщику на руки перед началом работы, второй остаётся у ответственного лица.**

Работа крана вблизи линии электропередачи должна производиться под непосредственным руководством лица, ответственного за безопасное производство работ кранами. Ответственный должен обеспечить выполнение предусмотренных нарядом-допуском мероприятий по безопасным условиям производства работы и произвести запись в вахтенном журнале крановщика о разрешении работы. При производстве работ в охранной зоне линии электропередачи или в пределах разрывов, установленных правилами охраны высоковольтных электрических сетей, наряд-допуск может быть выдан только при наличии разрешения организации, эксплуатирующей линию электропередачи.

Работа стреловых самоходных кранов под контактными проводами, находящимися под напряжением может производиться при соблюдении расстояния между стрелой крана и контактными проводами не менее 1 м при установке ограничителя (упора), не позволяющего уменьшить указанное расстояние при подъеме стрелы.

Порядок работы кранов вблизи линии электропередачи, выполненной гибким кабелем, определяется владельцем линии. Выдача наряда-допуска в этом случае не обязательна.

14.3.5. Требования безопасности при эксплуатации баллонов со сжатыми и сжиженными газами

При получении баллонов на складе их необходимо осмотреть и убедиться в том, что:

- на корпусе баллона нет вмятин, повреждений;
- срок годности баллона, указанный на клейме, не истек;
- защитный колпак на вентиле имеется;
- вентиль исправен и газ в баллоне имеется, для чего вставить скобу от вентиля и плавным поворотом специального ключа приоткрыть вентиль.

Убедившись в том, что в баллоне газ имеется, закрыть вентиль, надеть колпак. Применение молотка и других предметов, для открытия вентиля, не допускается.

Отогревание замерзшего баллона (редуктора) с газом необходимо производить путем размещения баллона в теплом помещении с температурой 20-25°C до полного отогревания. Отогревание баллона (редуктора) пламенем горелки, струей пара запрещается.

Перед присоединением редуктора к кислородному баллону запорный вентиль баллона должен быть продут путем его открытия на 1/4 оборота на 1-2 с. При этой операции работник должен находиться сбоку от штуцера вентиля. Остаточное давление газа в баллоне должно быть 1-2 атм. для проверки на наполнительной станции находящегося в баллоне газа. Расходование газа из баллона полностью не допускается.

Каждый вентиль для баллонов взрывоопасных горючих веществ должен быть снабжен заглушкой.

Для транспортирования баллонов необходимо применять специальные тележки. Переноска баллонов на плечах даже на короткое расстояние запрещается, т.к. при случайном падении баллона возможна травма, а при ударе его о твердый предмет возможен взрыв.

Размещение баллонов следует производить не ближе 5 метров от нагревательных приборов.

Баллоны на рабочем месте должны храниться в вертикальном положении в специальных стойках или шкафах, или в горизонтальном положении. Во всех случаях баллоны должны быть закреплены.

В зимнее время баллоны с газом во избежание замерзания должны размещаться в утепленных помещениях. Хранение в одном помещении баллонов с кислородом и баллонов с горючими газами запрещается.

14.3.6. Допуск к выполнению работ в колодцах, каналах, отстойниках и резервуарах

Спуск работников в кабельные, водопроводные, дренажные колодцы, каналы, отстойники, резервуары (далее колодцы) должны осуществляться только по наряду-допуску.

Перед спуском работников в колодцы последние должны быть провентилированы и проверены на отсутствие загазованности с применением переносного газоанализатора. Проверять наличие газа с использованием открытого огня (зажженные спички, ветошь и др.) или раскаленных предметов запрещается.

Перед допуском работников к проведению работ в спускных и дренажных каналах, резервуарах, отстойниках должны быть проверены трубопроводы, по которым возможно попадание в колодцы воды, пара, агрессивных растворов и др. и приняты меры, исключающие возможность их попадания в эти подземные сооружения во время пребывания в них людей. Эти трубопроводы должны быть заглушены и на запорных устройствах должны быть вывешены плакаты «Не открывать: работают люди».

Каждый работник, участвующий в работах внутри резервуаров, сосудов, а также в колодцах и каналах, должен быть обеспечен средствами индивидуальной защиты, соответствующими условиям выполняемой работы.

Опасность отравления работников в колодцах углекислым газом определяется тем, что плотность углекислого газа выше плотности воздуха и поэтому углекислый газ скапливается в подземных сооружениях.

Каждый работник, участвующий в работах внутри резервуаров, сосудов, а также в колодцах и каналах, должен быть обеспечен средствами индивидуальной защиты, соответствующими условиям выполняемой работы.

Работать в колодцах при температуре воздушной среды в них выше 50°C не разрешается. При температуре 40°C все работы должны выполняться так, чтобы время пребывания работника в колодце не превышало 20 мин при промежутках для отдыха между периодами работы в условиях нормальной температуры (с выходом работника из колодца) не менее чем на 20 мин.

Предохранительные пояса должны иметь наплечные ремни с кольцом на их пересечении со стороны спины для крепления страховочного каната. Применять предохранительный пояс без наплечных ремней запрещается.

Если находящиеся наверху наблюдающие заметят, что работник, опустившийся в колодец, почувствовал себя плохо, они должны, не спускаясь сами, при помощи страховочного каната помочь этому работнику выйти на поверхность.

В том случае, если с помощью страховочного каната вытащить пострадавшего невозможно, один из числа наблюдающих работников наверху должен надеть противогаз и, прикрепив к поясу страховочный канат, спуститься в колодец и вынести (поднять) пострадавшего на поверхность. Другой конец страховочного каната от оказывающего помощь передается при этом в руки второго, находящегося наверху, работника или привлеченных для этой операции людей. Возобновление работы в таких случаях

разрешается только после повторной проверки содержания газа в воздушной среде сооружения, дополнительной вентиляции и проверки состояния воздушной среды.

Для освещения места работ, проводимых в каналах, колодцах, отстойниках и резервуарах, где отсутствует стационарное освещение, должны применяться аккумуляторные фонари.

Использовать открытый огонь для освещения каналов, колодцев, отстойников и резервуаров запрещается. Во всех подземных сооружениях, включая каналы, колодцы, отстойники и резервуары, запрещается проведение сварочных работ и курение.

Открывать и закрывать крышки люков, каналов, колодцев, отстойников, резервуаров следует специальными крючками длиной не менее 500 мм, изготовленными из стальной проволоки диаметром не менее 10 мм. **Открывать и закрывать крышки люков сооружений непосредственно руками, гаечными ключами или любыми другими предметами запрещается!**

Прежде чем закрыть люки и лазы баков, цистерн, резервуаров и аппаратов, руководитель работ должен удостовериться, что внутри этих объектов не остался кто-либо из состава бригады, а также не остались ли там материалы, инструмент, спецодежда и другие предметы

Осмотр, чистка, ремонт и любые другие работы внутри баков, цистерн сосудов и резервуаров должны выполняться по наряду-допуску. Выполнение ремонтных и других работ внутри резервуаров и аппаратов разрешается при наличии достаточной естественной или принудительной вентиляции их и после проверки состояния воздушной среды.

Работы, выполняемые в резервуаре или аппарате, должны выполняться при обязательном применении прочных лестниц и предохранительных поясов со страховочным канатом, свободный конец которых должен находиться в руках наблюдающего с наружной стороны резервуара или аппарата.

Очищать резервуар или аппарат от остатков жидкого топлива, кислот и щелочей необходимо при обязательном применении шлангового противогаса.

Сварочные работы как внутри, так и снаружи резервуара или аппарата могут выполняться только после предварительной промывки их горячей водой, паром, нашатырным спиртом, каустической содой и др.

При работе в емкости, в которой находились взрывоопасные вещества, необходимо применять инструмент, инвентарь и тару, изготовленную из цветных металлов. Обувь должна быть без железных подков, уголков и гвоздей. При этом для освещения внутренней поверхности емкости разрешается использовать светильники только во взрывобезопасном исполнении.

При проведении электросварочных работ аппарат должен быть заземлен. Сварщик должен быть в диэлектрических перчатках, галошах и изолирующем шлеме, а на полу – диэлектрический коврик.

14.3.7. Требования безопасности при производстве земляных работ

Производство земляных работ в зоне расположения подземных коммуникаций (электрических кабелей, кабелей связи, газопроводов и др.) допускается только с письменного разрешения организации, ответственной за эксплуатацию этих коммуникаций. К разрешению должен быть приложен план (схема) с указанием расположения и глубины заложения коммуникаций.

До начала земляных работ, независимо от места их проведения, перед разрытием шурфов, котлованов или траншей необходимо:

- **место работ надежно оградить по всему периметру**, в дневное время у места работы выставить предупредительные знаки на расстоянии 5 м со стороны движения транспорта;
- **с наступлением темноты установить на ограждении с лобовой стороны на высоте 1,5 м сигнальный красный свет**, а место работы осветить прожекторами или переносными электрическими лампочками, установленными на высоте не менее 2 м.

При работе возле железнодорожных путей необходимо ограждение котлована устанавливать в зависимости от габарита подвижного состава и кривизны пути. **Крепление котлована вблизи железнодорожных путей применять обязательно!**

При рытье котлована или траншеи необходимо оставлять по краям их свободные проходы (бровки) шириной не менее 0,5 м.

Крепление котлованов и траншей глубиной до 3 м, как правило, должно быть инвентарным и выполняться по типовым проектам. При отсутствии инвентарных и типовых деталей для крепления котлованов и траншей глубиной до 3 м следует:

- применять доски толщиной не менее 4 см в грунтах песчаных и повышенной влажности, закладывая их за вертикальные стойки по мере углубления;
- устанавливать стойки креплений не реже чем через 1,5 м;
- размещать распорки на расстоянии одна от другой по вертикали не более 1м;
- под концами распорок (сверху и снизу) прибивать бобышки;
- выпускать верхние доски креплений над бровками выемок не менее чем на 15 см;
- усиливать крепления (распорки), на которые опираются полки, предназначенные для переброски грунта, и ограждать эти полки бортовыми досками высотой не менее 15 см.

Разборка креплений должна производиться под непосредственным наблюдением ответственного производителя работ. **Разборку следует производить снизу вверх по мере обратной засыпки грунта!**

При выполнении земляных работ необходимо обеспечить систематический контроль за состоянием грунта траншей и котлованов.

Через траншеи и котлованы, вырытые на площадках, проездах, проходах и в других местах движения людей, должны устраиваться переходы шириной не менее 0,7 м, огражденные с обеих сторон перилами высотой не менее 1,1 м с обшивкой по низу бортов шириной не менее 10 см.

Опускаться в траншеи, котлованы следует только по лестницам.

При наличии в местах раскопов электрокабелей, нельзя пользоваться ударным инструментом: ломом, киркой, пневматическими лопатами и т.п. Работы следует производить в присутствии работника кабельной

сети, соблюдая осторожность для предотвращения повреждения кабеля и поражения работников электротоком.

При обнажении кабеля необходимо подвесить его во избежание разрыва, становиться на кабель строго запрещается. Если работы продолжительны, кабель необходимо зашить в деревянный короб. На короба, закрывающие откопанные кабели, надлежит вывешивать плакаты: «Стоять: высокое напряжение» или «Стоять: опасно для жизни».

Бросать в котлован инструмент или материал воспрещается. Его необходимо опускать на веревке или передавать из рук в руки.

За безопасность работ, производимых на трассе действующих тепловых сетей, ответственность несёт та организация, которая производит работы и эти работы разрешается производить только после согласования с организацией, эксплуатирующей или владеющей этими сетями.

Если при производстве земляных работ обнаружится запах газа, работы должны быть немедленно прекращены, а работники удалены из опасных мест впредь до выяснения и устранения причин появления газа.

Дальнейшее производство работ при возможности появления газа допускается только при обеспечении постоянного контроля за состоянием воздушной среды и обеспечении работников необходимым количеством противогазов. Работники в этом случае до начала работ должны быть проинструктированы о порядке производства работ в загазованной зоне.

Во избежание взрыва курить, работать паяльной лампой и другими устройствами, связанными с применением открытого огня, в траншеях, вблизи которых находится газопровод или возможно скопление газа, запрещается.

Участки, на которых производится электропрогрев грунта, должны быть ограждены, а на ограждения должны быть подвешены предупредительные сигналы. В темное время суток прогреваемая площадка должна быть освещена. Для электроподогрева грунта естественной влажности допускается напряжение не выше

380 в. При прогреве грунта дымовыми газами, горячей водой или пропариванием должны приниматься меры, предохраняющие работников от ожогов. При поверхностном оттаивании грунта с использованием горячего газа необходимо принятие мер, исключающих отравления работников и взрыв газа.

РАЗДЕЛ XV. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПОСТРАДАВШИХ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

15.1. Расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Несчастные случаи на производстве подразделяются в зависимости от количества пострадавших и характера полученных ими повреждений здоровья.

Несчастные случаи на производстве по степени тяжести повреждения здоровья подразделяются на две категории: «тяжелые» и «легкие»:

- несчастный случай пострадавшим получено повреждение здоровья, относящееся к категории «легкие»;

- тяжелый несчастный случай - пострадавшим получено повреждение здоровья, относящееся к категории «тяжелые»;

- несчастный случай на производстве со смертельным исходом;

Групповой несчастный случай - пострадало два человека и более;

Групповой несчастный случай с тяжелыми последствиями - один или несколько пострадавших получили повреждения здоровья, относящиеся к категории «тяжелых» либо со смертельным исходом.

Тяжесть повреждения здоровья при несчастном случае на производстве определяется в соответствии со **Схемой определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве** (Приказ Минздравсоцразвития от 24.02.2005 № 160).

Страховой случай - подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания,

который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию (Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ).

Государственный надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве осуществляется органами федеральной инспекции труда, статья 353 ТК РФ.

Трудовой кодекс Российской Федерации и Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях устанавливают обязательные требования по организации и проведению расследования несчастных случаев на производстве, происходящих у работодателя с различными категориями.

Расследованию подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя:

- при исполнении трудовых обязанностей;
- при выполнении работы по поручению работодателя (его представителя);
- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Лица, участвующие в производственной деятельности работодателя:

- работники, исполняющие свои обязанности по трудовому договору;
- работники и другие лица, проходящие профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором;
- студенты и учащиеся образовательных учреждений всех типов, проходящих производственную практику;
- лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;

- лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ.

Расследованию подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в т.ч. нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током; молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, - повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших.

Если указанные события произошли:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе:
 - ✓ во время установленных перерывов,
 - ✓ в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы.
- при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту работы или с работы на транспортном средстве:
 - ✓ предоставленном работодателем.
 - ✓ на личном транспортном средстве в случае использования его в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителем) или по соглашению сторон трудового договора.
- при следовании:
 - ✓ к месту служебной командировки и обратно;

- ✓ во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте,
 - ✓ по распоряжению работодателя к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком.
- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междуменного отдыха;
 - при работе вахтовым методом во время междуменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;
 - во время междуменного отдыха при работе вахтовым методом, а также при нахождении на судне в свободное от вахты время;
 - при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах (в т.ч. действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая).
- Нечастные случаи могут квалифицироваться в зависимости от конкретных обстоятельств как несчастные случаи, не связанные с производством:
- смерть вследствие общего заболевания или самоубийство, подтвержденная в установленном порядке медицинской организацией, органами следствия или судом;
 - смерть или иное повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось, по заключению медицинской организации, алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;
 - несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохрнительными органами как уголовно наказуемой деяние. Решение о квалификации несчастного случая принимается комиссией с учетом официальных постановлений (решений)

правоохранительных органов. Председателем комиссии оформление материалов расследование может временно приостанавливаться – до получения официальных документов от правоохранительных органов.

Перечень обстоятельств, позволяющих квалифицировать несчастный случай как несчастный случай, не связанный с производством, - исчерпывающий и расширенному толкованию не подлежит.

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, составляется акт (форма 4) в двух экземплярах.

Расследование несчастных случаев, происшедших в состоянии алкогольного опьянения

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии (в предусмотренном ТК РФ случаях – государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая) в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством, смерть или иное повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось, по заключению медицинской организации, алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушением технологического процесса в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества. По результатам расследования составляется акт установленной формы (форма 4).

Не составлять акт формы Н-1 можно только при условии, когда со стороны работодателя не нарушены правила охраны труда и приняты все возможные меры, чтобы предупредить травму, например: организован предрейсовый и послерейсовый медицинский осмотр водителей, налажен контроль за работой водителей на линии и т.д. Причем, состояние опьянения пострадавшего должно быть подтверждено медицинским заключением на основе проведенных анализов или других объективных показателей. Подобное состояние работника может подтверждаться и другими видами доказательств, например, актом отстранения от работы ввиду нетрезвого состояния. Акт, в свою очередь, должен быть тщательно проверен и объективно оценен членами комиссии. Когда между состоянием опьянения и его смертью отсутствует причинно – следственная связь, нет оснований не оформлять несчастный случай актом формы Н-1.

Так как отстранение работника, находящегося в состоянии алкогольного опьянения от работы, влечет за собой оформление для него данного рабочего дня (или оставшегося времени) как прогула, должен быть составлен соответствующий акт.

Порядок расследования несчастных случаев, происшедших во время служебной командировки

Расследованию, согласно ТК РФ подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками во время служебной командировки при выполнении трудовых обязанностей у того работодателя, к которому они были направлены, или при следовании к месту служебной командировки и обратно.

Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. На период командировки, в том числе время нахождения в пути, за работниками сохраняется средняя заработная плата, выплачиваются суточные, компенсируются расходы по найму жилья и проезду к месту командировки и обратно. Работники в командировке работают по режиму работодателя, к которому направлены, используя выходные и праздничные дни в установленном там порядке.

Работник при следовании к месту служебной командировки и обратно должен соблюдать определенные правила поведения, нарушения которых может повлиять на квалификацию несчастного случая, например, находясь в состоянии алкогольного опьянения устроил драку; воспользовался чужими вещами и был уличен со всеми вытекающими последствиями; играл в азартные игры и т.д. При квалификации несчастных случаев во время следования к месту служебной командировки и обратно исходят из того, совершал ли работник в момент несчастного случая правомерные действия, обусловленные трудовыми отношениями с работодателем.

Вне зависимости от того на каком виде транспорта перемещался работник или следовал пешком (за исключением случаев, когда работодателем был особо оговорен маршрут и вид транспорта), происшедший с ним несчастный случай подлежит квалификации, оформлению и учету как несчастный случай на

производстве. Момент отбытия в командировку, прибытия в пункт назначения и обратно в организацию устанавливается в соответствии с отметками в командировочном удостоверении.

Расследованию подлежат все случаи, происшедшие с работниками во время служебной командировки. В зависимости от конкретных обстоятельств подобные несчастные случаи могут квалифицироваться как бытовые либо как несчастные случаи на производстве. Выводы – за комиссией по расследованию данного несчастного случая.

Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работ к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуются комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя (его представителя), за которым закреплена данная территория на праве собственности или аренды.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим по поручению работодателя работу на выделенном участке другого работодателя, расследуются комиссией, образованной работодателем, производящим эту работу, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которого она производилась.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству.

Расследование несчастных случаев со смертельным исходом или травм, полученных при совершении преступлений

Расследованию подлежат, но, по решению комиссии, могут не считаться несчастными случаями на производстве, не учитываться и не оформляться актом Н-1: смерть вследствие общего заболевания или

самоубийства, подтвержденная в установленном порядке медицинской организацией и органами следствия или судом; несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

Травмы, причиненные другими лицами, либо преднамеренное убийство работника (по любым мотивам) в рабочее время при исполнении им трудовых обязанностей подлежат расследованию и учету. Травмы, полученные в результате драки на работе, также подлежат расследованию в соответствии с ТК РФ, даже если действия (бездействия) самого пострадавшего попадают под категорию действий, квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

Обо всех случаях нанесения телесных повреждений другими лицами или преднамеренного убийства работника при исполнении им трудовых обязанностей сообщается правоохранительным органам, которые проводят расследование в установленном порядке. Если в результате драки на производстве пострадал работник, действия которого квалифицируются правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние, несчастный случай признается как не связанный с производством и не оформляется актом Н-1.

Порядок расследования несчастных случаев, происшедших в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни

Порядок расследования несчастных случаев, происшедших в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни такой же, как и при несчастных случаях, происшедших в пределах нормальной продолжительности рабочего времени и установленных графиком рабочих дней.

При расследовании несчастных случаев, происшедших в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни, необходимо установить: наличие письменного согласия работника на работу в это время и в эти дни; наличие приказа работодателя на работу в выходные дни; виды выполняемых работ; количество привлеченных работников; фамилии и должности руководителей работ; принятые меры по обеспечению безопасности производства работ.

Если пострадавший работник выполнял трудовые обязанности или работы по заданию работодателя и его действия в момент происшествия были обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, Работодатель (его представитель) при несчастном случае на производстве **обязан проинформировать** в течение суток:

- о каждом несчастном случае, происшедшем с работником, подлежащем обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве, направить в исполнительный орган страховщика «Сообщение о страховом случае» (форма утверждена Приказом ФСС РФ от 24.08.00 г. № 157).
- о случаях острого отравления сообщить в соответствующий орган Роспотребнадзора.
- о групповом несчастном случае, о тяжелом несчастном случае или о несчастном случае со смертельным исходом направить «Извещение» (форма 1 утверждена Постановлением Минтруда России от 24.10.02 №73):
 - ✓ в соответствующую государственную инспекцию труда;
 - ✓ в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
 - ✓ в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;
 - ✓ работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай (при наличии);
 - ✓ в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности (при несчастном случае в организации или на объекте, которые подконтрольны этому органу);
 - ✓ в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

- о несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель в течение 3-х суток после получения сведений об этом направляет Извещение в установленные органы и организации.

Формирование комиссии производится в зависимости от степени тяжести повреждения здоровья пострадавшими и обстоятельств несчастного случая. С этой целью работодатель самостоятельно (предположительно) оценивает тяжесть несчастного случая в соответствии со Схемой определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве (утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 23.02.2005 г. № 160).

Общие требования к составу комиссии:

- состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя (за исключением несчастных случаев, происшедших в организации или на объекте, подконтрольных Ростехнадзору);
- комиссия формируется из нечетного числа членов и в составе не менее 3-х человек;
- в состав комиссии не включаются лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, родственники пострадавшего (сам пострадавший).

Каждый пострадавший (законный представитель или доверенное лицо) имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая и на ознакомление с материалами расследования.

В состав комиссии по расследованию «легкого» несчастного случая (в том числе группового) включаются:

- специалист по охране труда или лицо, назначенное приказом работодателя ответственным за организацию работы по охране труда;
- представители работодателя;
- представители выборного органа первичной профсоюзной организации (или иного представительного органа работников), уполномоченный по охране труда.

Комиссию возглавляет работодатель (его представитель).

В **состав комиссии при расследовании несчастного случая (в том числе группового)**, в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом также включаются:

- государственный инспектор труда,
- представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию),
- представитель территориального объединения организации профсоюзов,
- представитель исполнительного органа страховщика (при расследовании несчастного случая с застрахованным).

Комиссию возглавляет должностное лицо государственной инспекции труда, кроме несчастных случаев, происшедших на объектах, подконтрольных Ростехнадзору.

При несчастном случае, происшедшем при эксплуатации производственных объектов, подконтрольных Ростехнадзору, в том числе в результате аварий, **состав комиссии утверждает руководитель территориального органа Ростехнадзора**.

Комиссию возглавляет должностное лицо территориального органа Ростехнадзора.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой и возглавляемой работодателем, с обязательным использованием материалов расследования происшествия, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

При групповом несчастном случае с числом погибших 5 и более человек в состав комиссии дополнительно включаются:

- представители Роструда;
- представители общероссийского объединения профессиональных союзов.

Комиссию возглавляет Руководитель государственной инспекции труда или его заместитель (по охране труда), а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных Ростехнадзору - руководитель территориального органа Ростехнадзора.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо закончившихся смертельным исходом, в ОАО «РЖД» в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев в ОАО «РЖД», утвержденного распоряжением от 9 ноября 2012 г. № 2262 (далее – Положение о расследовании ОАО «РЖД»),

В состав комиссии также дополнительно включаются:

- ***при несчастном случае с тяжелым исходом*** - заместитель главного инженера железной дороги по территориальному управлению, главный инженер региональной дирекции или заместитель начальника региональной дирекции, представитель аппарата главного ревизора железной дороги (при нарушениях ПТЭ), технический (старший технический) инспектор труда Профсоюза в регионе;
- ***при несчастном случае со смертельным исходом*** - заместитель начальника железной дороги по территориальному управлению, начальник региональной дирекции или его заместитель, представитель аппарата главного ревизора железной дороги (при нарушениях ПТЭ), главный (старший) технический инспектор труда Профсоюза в регионе;
- ***при групповом несчастном случае,*** в результате которого смертельные повреждения здоровья получили два и более пострадавших - начальник региональной дирекции, главный инженер железной дороги, представитель аппарата главного ревизора железной дороги (при нарушениях ПТЭ) и главный (старший) технический инспектор труда Профсоюза в регионе.

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение **3 дней**.

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение **15 дней**.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение **одного месяца** со дня поступления заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения медицинских и иных заключений установленные сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на **15 дней**.

Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки невозможно в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами или с учетом принятых ими решений.

При расследовании несчастного случая комиссия (государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование) обязана:

- провести осмотр места происшествия, оформить «Протокол осмотра места несчастного случая» (форма 7 утверждена Постановлением Минтруда России от 24.10.02 № 73);
- выявить и опросить очевидцев и лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, по возможности получить объяснение от пострадавшего. Оформить «Протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица)» (форма 6 утверждена Постановлением Минтруда России от 24.10.02 № 73);

- ознакомиться с действующими локальными нормативными организационно-распорядительными документами, в том числе:

- ✓ документами, характеризующими состояние рабочего места, наличии опасных и вредных производственных факторов;

- ✓ инструкциями по охране труда;

- ✓ журналами регистрации инструктажей по охране труда;

- ✓ протоколами проверки у пострадавших знаний требований охраны труда;

- ✓ копиями документов, подтверждающих выдачу пострадавшему средств индивидуальной защиты;

- ✓ выписками из ранее выданных на данном производстве предписаний органов государственного и общественного надзора;

- ✓ установить с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа степень вины пострадавшего в процентах, если при расследовании несчастного случая установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью.

На основании собранных материалов комиссия (государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование):

- устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая;

- определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью работодателя, и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей;

- определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, законов и иных нормативных актов;

- квалифицирует несчастный случай как:

- ✓ несчастный случай на производстве;

- ✓ несчастный случай, не связанный с производством.

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии (государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование) могут квалифицироваться как несчастные случаи не связанные с производством:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке медицинской организацией, органами следствия или судом;
- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организацией алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) работника (по заключению учреждения здравоохранения), не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются токсические вещества;
- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий, квалифицированных правоохрнительными органами как уголовно наказуемое деяние.

Результаты расследования рассматриваются работодателем с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

При расследовании несчастного случая, происшедшего в результате наезда железнодорожного подвижного состава или при его повреждении, члены комиссии:

1. Рассматривают имеющиеся акты проверки технического состояния и устанавливают фактическое состояние:

- железнодорожного подвижного состава (локомотивы, вагоны, дрезины);
- сигналов, радиосвязи, громкоговорящей связи;
- железнодорожного пути (в том числе необщего пользования), железнодорожного переезда;

- имеющихся средствах оповещения о приближении поезда, устройств централизованного ограждения, электрического обогрева и пневматической обдувки стрелочных переводов, других средств предупреждения;

- ограждений места работ и обозначения габарита приближения строений (их видимость и отражение в соответствующих документах);

- используемых сигнальных принадлежностей, сигнальных знаков, соответствующей подготовки сигналистов.

1. Рассматривают выполненные расшифровки:

- регистраторов служебных переговоров по технологической связи лиц, участвующих в движении поездов и маневровой работе;

- скоростемерной ленты локомотива;

- речевых информаторов автоматической передачи сообщений и других средств регистрации;

- видеозаписи с камеры наблюдения за движением железнодорожного подвижного состава (при наличии);

2. Проверяют записи, выполненные в специальных журналах:

- регистрации выдачи заявок на предупреждения локомотивной бригаде;

- осмотра путей, стрелочных переводов, устройств СЦБ, связи и контактной сети формы ДУ-46;

- замечаний локомотивных бригад о выявленных нарушениях, в том числе по системе информации предупреждения наездов «Человек на пути»;

- производственного контроля за состоянием охраны труда.

При несчастном случае, происшедшем в результате поражения электротоком на устройствах технологического электроснабжения ОАО «РЖД», в зависимости от его обстоятельств, членами комиссии рассматриваются документы, содержащие сведения о:

- фактическом выполнении организационных и технических мероприятий, обеспечивающих безопасность работ;
- наличии и состоянии электрозащитных средств, их учете и контроле за использованием, в том числе специальных костюмов, обеспечивающих защиту от поражения электротоком;
- обучении и проверке знаний норм и правил работы в электроустановках;
- обеспечении контроля за электрической безопасностью в подразделении ОАО «РЖД»;
- наличии в оперативных журналах диспетчерских распоряжений, журналах учета работ по нарядам (распоряжениям) соответствующих записей и заявок энергодиспетчера.

Проведение расследования несчастных случаев государственным инспектором труда

Государственный инспектор труда проводит дополнительное (самостоятельное) расследование независимо от срока давности несчастного случая:

- при выявлении сокрытого несчастного случая;
- при поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или доверенного лица);
- при поступлении сведений объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования несчастного случая.

Государственный инспектор труда проводит расследование тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом по заявлению пострадавшего (его законного представителя или доверенного лица), выполнявшего работу по договору гражданско-правового характера (Постановление Минтруда России от 24.10.02 г. № 73).

Если в ходе этого расследования установлено, что указанным договором фактически регулировались трудовые отношения пострадавшего с работодателем, в этом случае государственный инспектор труда:

- направляет в суд Акт о расследовании несчастного случая вместе с материалами расследования для установления характера правоотношений сторон договора;

- принимает решение об окончательном оформлении этого случая в зависимости от судебного решения.

Порядок рассмотрения разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев рассматриваются Рострудом и его территориальными органами - Государственными инспекциями труда, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем решений государственного инспектора труда.

При поступлении в Государственную инспекцию труда сообщения о последствиях несчастных случаев либо извещения о несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых (со смертельным исходом) в соответствии с п. 59 Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 21.09.2011 № 1065 н (далее - Административный регламент), уполномоченный работник Государственной инспекции труда вправе провести внеплановую документарную проверку соблюдения работодателем установленного порядка расследования и учета указанного несчастного случая.

По завершению расследования работодатель (как страхователь) организует встречи с пострадавшими (их родственниками), обеспечивает их, ознакомление с результатами расследования, оказывает помощь социального характера и разъясняет (в соответствии с «Положением о расследовании ОАО «РЖД»):

- порядок возмещения вреда, причиненного здоровью, или в связи с потерей кормильца (при смертельном исходе);
- права родственников на выплату в течение недели, не полученной ко дню смерти работника, заработной платы;

- социальные гарантии, установленные Коллективным договором ОАО «РЖД»;
- права на обжалование принятых комиссией решений.

Выполненные действия оформляются отдельным документом произвольной формы, прилагаемым к материалам расследования несчастного случая, хранящимся у работодателя.

Направление сообщения о последствиях несчастного случая

Работодатель обязан направить в государственную инспекцию труда, а также в необходимых случаях – в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, выполняющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности (например, в Ростехнадзор), сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и принятых предупредительных мерах. Такое сообщение осуществляется по окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего (ст. 230.1 ТК РФ) и составляется по форме № 8, утвержденной Постановлением Минтруда РФ № 73.

В сообщении указываются сведения о:

- материальном ущербе от последствий несчастного случая;
- принятых мерах по устранению причин несчастного случая, предусмотренных в актах расследования и предписаниях органов государственного надзора, иных документах принятых по результатам расследования;
- решении по возбуждению (отказе в возбуждении) уголовного дела, с указанием номера и даты и кратким его содержанием;
- о направлении материалов в суд;
- о произведенных выплатах пострадавшему (родственникам).

Руководители региональных дирекций, НБТ, Центральных дирекций и ЦБТ обобщают полученные сведения о последствиях несчастных случаев и представляют их в установленном порядке руководству ОАО «РЖД».

15.2. Расследование и учет профессиональных заболеваний

Профессиональные заболевания это - острые и хронические заболевания (отравления), возникновение которых у работников и других лиц обусловлено воздействием вредных производственных факторов при выполнении ими трудовых обязанностей или производственной деятельности по заданию организации или индивидуального предпринимателя.

Установление наличия профессионального заболевания (1 этап)

При установлении предварительного диагноза - «острое профессиональное заболевание (отравление)» учреждение здравоохранения обязано **в течение одних суток** направить экстренное извещение о таком заболевании работника **в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора**, осуществляющий надзор за объектом, на котором возникло заболевание, и сообщение работодателю. Больной в **месячный срок должен** быть направлен на обследование в специализированное лечебно-профилактическое учреждение, где устанавливается заключительный диагноз, оформляется **медицинское заключение**.

Расследование обстоятельств и причин возникновения профессионального заболевания (2 этап)

Работодатель **в десятидневный срок** с даты получения извещения издает приказ об образовании **комиссии по расследованию обстоятельств и причин возникновения профессионального заболевания**, в результате которого принимается решение, в котором излагаются установленные обстоятельства и причины профессионального заболевания работника, определяет лиц, нарушивших государственные санитарно-эпидемиологические правила, иные нормативные акты, а также указываются меры по устранению причин и предупреждению профессиональных заболеваний.

Оформление акта о случае профессионального заболевания (3 этап)

По результатам расследования комиссия **в 3 дневный срок** составляет **акт о случае профессионального заболевания** (в 5 экземплярах) для:

- работника,
- работодателя,

- центра госсанэпиднадзора,
- центра профессиональной патологии (учреждения здравоохранения),
- страховщика.

15.3. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Основные принципы обязательного социального страхования:

- гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию;
- экономическая заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих (привлекающих к труду)
 - работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - обязательность уплаты страхователями страховых взносов;
 - дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска.

Страхованию подлежат физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем, в т.ч. и лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем.

Средства на осуществление страхования аккумулируются в Фонде социального страхования Российской Федерации. Доходная и расходная часть бюджета Фонда должна утверждаться федеральным законом отдельной строкой. Указанные средства являются федеральной собственностью и изъятию не подлежат.

Страховые тарифы дифференцируются по группам отраслей (подотраслей) экономики в зависимости от класса профессионального риска (с I по XXII в соответствии с ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на XXXX год», т.е. От 0,2 до 8,5% к начисленной оплате труда,).

Обязанности страхователя:

- своевременно регистрироваться у страховщика;
- в установленном порядке и в определённые сроки перечислять страховые взносы. размер скидки или надбавки устанавливается с учётом состояния охраны труда в организации, расходов на обеспечение страховых выплат застрахованным и не может превышать 40% страхового тарифа;
- исполнять решения страховщика о страховых выплатах застрахованным;
- в течение суток со дня наступления страхового случая сообщать о нём страховщику;
- собирать и предоставлять за свой счёт страховщику в установленные им сроки документы, являющиеся основанием для начисления и уплаты страховых взносов и иные сведения необходимые страховщику;
- направлять застрахованного с необходимыми документами в учреждение медико-социальной экспертизы на освидетельствование;
- вести учёт начисления и перечисления страховых выплат и предоставлять страховщику отчётность;
- сообщать обо всех обстоятельствах для определения скидок и надбавок;
- своевременно сообщать страховщику о своей реорганизации или ликвидации.

В соответствии с задачами обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний предусмотрено возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованным при исполнении ими обязанностей по трудовому договору путем предоставления в

полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Обеспечение по страхованию осуществляется в виде:

- пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- страховых выплат;
- единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;
- ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;
- оплаты дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, включая расходы на:
- оплаты дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, включая расходы на:
- дополнительную медицинскую помощь (сверх предусмотренной по обязательному медицинскому страхованию), в том числе на дополнительное питание и приобретение лекарств;
- посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;
- санаторно-курортное лечение, включая оплату отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, стоимость проезда застрахованного, а в необходимых случаях также стоимость проезда сопровождающего его лица к месту лечения и обратно, их проживания и питания;

- протезирование, а также на обеспечение приспособлениями, необходимыми застрахованному для трудовой деятельности и в быту;
- обеспечение специальными транспортными средствами, их текущий и капитальный ремонты и оплату расходов на горюче-смазочные материалы; профессиональное обучение (переобучение).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (с изм. и доп.).
3. Федеральный закон от 04.03.2013 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности» (с изм.).
4. Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» (с изм.).
5. Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».
6. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
7. Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».
8. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
9. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».
10. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний».
11. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».
12. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

13. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (в редакции от 20.06.2001 № 473)

14. Постановление Правительства Российской Федерации от 23.09.2002 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности» (в редакции от 01.02.2005 № 49).

15. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме».

16. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обеззараживающими средствами».

17. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

18. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.03.2014 № 155н «Об утверждении Правил по охране труда при работах на высоте».

19. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22.10.2008 № 582 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам железнодорожного транспорта Российской Федерации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

20. Распоряжение ОАО «РЖД» от 29.12.2016 № 2773р «Об утверждении и вводе в действие стандарта организации «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Общие положения». СТО РЖД 15.001-2016.
21. Распоряжение ОАО «РЖД» от 25.12.2015 № 3081р «Об утверждении и вводе в действие стандарта организации «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Организация обучения». СТО РЖД 15.011-2015.
22. Распоряжение ОАО «РЖД» от 29.12.2017 № 2773р «Об утверждении и вводе в действие стандарта организации «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Управление профессиональными рисками. Общие положения». СТО РЖД 15.001-2016.
23. Ефремова О.С. Документация по охране труда в организации. – М.: Альфа-Пресс, 2018. – 192 с.
24. Карсетская Е.В. Проверки трудовой инспекции. Практические рекомендации для работодателя. – М.: АйСи Групп, 2019. – 176 с.
25. Корж В.А., Шевченко А.С., Фролов А.В. Охрана труда. Учебное пособие. – М.: Кнорус, 2018. – 424 с.